

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 1. Ámbito.

1.1. Ámbito territorial y funcional. El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas del Sector Siderometalúrgico, siempre que no se rijan por otro convenio por razón legal, y regirá las relaciones de trabajo de las mismas en la provincia de Sevilla y las que con carácter temporal, se efectúen fuera de ella por empresas comprendidas dentro de su ámbito.

Sus preceptos obligan a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos de manipulación o almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metal gráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Se excluyen las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente, así como aquellas que cuenten con un convenio particular de empresa.

1.2. Ámbito personal. El presente Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que durante su vigencia, presten sus servicios

bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas sin más excepciones que las establecidas por la Ley. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, a los trabajadores que trabajen en el ámbito territorial de este Convenio Colectivo se les aplicará como mínimo el presente Convenio.

1.3. Ámbito temporal. El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia desde el 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria durante la vigencia de este Convenio, se incorporarán al texto del mismo, siempre que se mantenga el texto del artículo interpretado y su contenido permanezca inalterado.

Artículo 2. Preaviso, denuncia y prórroga.

El presente Convenio, se prorrogará tácitamente, por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes firmantes, dentro del plazo de los noventa (90) días anteriores a su vencimiento.

Dicha denuncia, la efectuará cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicándolo al resto de las mismas, en un plazo de diez (10) días.

Una vez efectuada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de treinta (30) días,

Artículo 3. Obligatoriedad.

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 4. Unidad del convenio.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible en el conjunto de su texto.

Serán consideradas global o individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Artículo 5. Compensación y absorción de mejoras.

5.1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y

compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

5.2. Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Artículo 6. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

Artículo 7. Organización, sistemas y métodos de trabajo.

7.1. Normas generales. La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, son facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, salvo lo establecido en el título segundo del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La delegación de facultades directivas, se hará de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por si mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua corresponsabilidad de las partes integrantes de la empresa, dirección, órganos de representación y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará e Incentivará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades, total o parcialmente, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, abonarán al personal afectado en la forma que se establece en el

artículo 13.4., un plus de estímulo a la productividad que es el que figura en la columna C del Anexo 1.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de racionalización del trabajo, lo harán de forma que con el sistema correspondiente se obtengan por el productor al menos la columna C del Anexo número 1.

7.2. Sistemas de organización del trabajo.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección de la Empresa que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto a la representación legal de los trabajadores,

A los efectos de lo dispuesto en este Convenio, se tendrán en cuenta que cuando se había de actividad mínima, se entenderá como tal, las de 60 puntos Bedeaux, 100 Centesimal o 75, Crea horas, o sus equivalentes en otros sistemas de rendimientos considerados mínimos en empresas con trabajos racionalizados.

No obstante lo indicado en el párrafo segundo de este apartado, se considerará rendimiento óptimo el 140 del Servicio

Nacional de Productividad, 133 Centesimal, 80 Bedeaux, o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas.

Se considera rendimiento correcto o normal exigible, el que habitualmente y de ordinario se viene obteniendo individual o colectivamente, según la modalidad de asignación del trabajo, en el período de seis meses naturales anteriores en idénticas condiciones de trabajo.

Las partes firmantes, valorando positivamente la implantación por las empresas de sistemas objetivos de organización y racionalización del trabajo, recomiendan a empresas y trabajadores profundicen en la introducción de sistemas objetivos de medición del trabajo, junto a la adopción de sus correspondientes formas de retribución.

A tal efecto:

7.2.1. Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional.

7.2.2. En caso contrario, esto es, cuando no sea conveniente o posible por

razones técnicas, la adopción de sistemas convencionales de organización científica del trabajo, ya citados en el párrafo anterior, en razón al pequeño número de la plantilla o a la naturaleza de la actividad, las empresas de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá instar de/fa Comisión Paritaria la homologación del sistema adoptado.

Para su implantación, o bien homologación de las que en la actualidad vinieran funcionando en la empresa, habrán de tenerse en cuenta los criterios que, con carácter general, permitan su objetiva identificación y, entre otros, los índices de: racionalización de las tareas, análisis, valoración y clasificación de los trabajos; adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes; instalaciones, herramientas, etc.; determinación correcta del método de trabajo, y en general la mejora de las condiciones que conduzcan al fin propuesto.

Para la homologación de estos sistemas las empresas remitirán a la Comisión Paritaria del convenio Memoria explicativa del sistema que deberá corresponder a criterios de objetividad, verificabilidad y racionalización del trabajo todo ello acompañado del correspondiente cuadro de retribuciones.

Recibida tal solicitud y tras recabar los informes o asesoramientos que se consideren oportunos, la Comisión resolverá sobre la homologación de dicho sistema, expidiendo a empresas y trabajadores, certificación acreditativa del mismo.

En el supuesto de no conseguir acuerdo por la Comisión, se ofrecerá a las partes solicitantes, el sometimiento voluntario a un arbitraje en los mismos términos previstos en el artículo 22 sobre cláusula de inaplicación salarial.

En el supuesto de que las partes no acuerden someterse a dicho arbitraje y persista el desacuerdo, las partes ventilarán su controversia conforme a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a/ variar el sistema de organización establecido.

7.3. Revisión de tiempos y rendimientos.

La revisión de tiempos y rendimientos para cualquiera de los sistemas a que se hace referencia en este convenio, se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación, de duración no superior al mes por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

7.4. Facultades de la dirección de la empresa.

Son facultades de la dirección de la empresa:

a) La calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) La exigencia de los rendimientos mínimos o de los habituales.

c) La determinación del sistema encaminado a obtener y a asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa, o de las específicas de determinado puesto o puestos de trabajo, Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.

d) La adjudicación del número de máquinas de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

e) La fijación de índice de desperdicio y calidad admisible

a lo largo del proceso industrial o económico.

f) La exigencia de una vigilancia, atención o diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados al trabajador,

g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de organización de la producción.

h) La realización, durante cualquier período de organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio, funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillaje, etc.

i) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de los métodos operativos, industriales o económicos, procesos de fabricación o manipulación, cambio de material, máquinas o condiciones técnicas de las mismas,

j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los productores expresada a través de los Comités de empresa o Delegados de Personal en las empresas en que los hubiere, en espera de la resolución de los organismos competentes.

k) El establecimiento de la fórmula para los cálculos de salario.

l) Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad o por su importancia a las anteriormente consignadas o que les vengan asignadas por la Legislación vigente.

7.5. Obligaciones de la empresa.

a) Informar al Comité de Empresa, o en su caso, a los Delegados del Personal acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

b) Limitar, por un período razonable, la experimentación de los nuevos sistemas de organización.

c) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes.

d) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

e) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador encaminado a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 8. Movimiento de personal.

8.1. Las admisiones o ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, tanto para el personal fijo como para el eventual, si existiese, contratado por tiempo o por obra determinada, irán precedidos de un período de prueba cuya duración será la establecida en la normativa legal vigente.

Durante este período la resolución del contrato es libre por ambas partes, sin que haya lugar a reclamación derivada de la resolución.

8.2. Se establece como procedimiento único de ascenso a puestos de superior categoría profesional el concurso de oposición por méritos y aptitudes

demostrado en las pruebas que se establezcan, sustituyéndose así los sistemas de libre designación o de antigüedad.

8.3. Todo personal que desee cesar en la prestación de sus servicios, deberá comunicar su decisión a la empresa con los siguientes plazos de preaviso: Personal Directivo-Técnico: Un mes; Personal Administrativo: Un mes, resto del personal:

Ocho días.

La falta de cumplimiento de los plazos de preaviso supondrá una sanción económica equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito. Asimismo, no se le abonará la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias de Julio o Navidad.

8.4. En los casos de desplazamientos de trabajadores, la Empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador afectado al menos con 72 horas de antelación al desplazamiento, siempre y cuando tuviera conocimiento del mismo, o la urgencia o necesidad de la realización de los trabajos que ocasionare, lo permitieren o las circunstancias lo exigieren.

Artículo 9. Sistemas de clasificación profesional.

Habiéndose llegado a un acuerdo a nivel nacional en el sistema de clasificación profesional, la representación nacional (CONFEMETAL, UGT y CCOO) de las organizaciones firmantes del presente Convenio, se incorpora el texto del Acuerdo Marco Sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, como Anexo número 4.

De conformidad con lo previsto en el artículo 7 de dicho Acuerdo Marco Nacional y para la aplicación en el ámbito de actuación del Convenio Colectivo Provincial Siderometalúrgico de Sevilla, las partes firmantes acuerdan solicitar al organismo competente, para conseguir la subvención del mismo, un estudio técnico para la adaptación del Acuerdo Marco Nacional al presente Convenio Provincial de Sevilla, el cual deberá contar con los instrumentos a que se refiere el artículo 7.2 del referido Acuerdo Nacional. Terminado el estudio, y sobre la base de las conclusiones del mismo, las partes negociaran la adaptación del sistema de clasificación profesional al Convenio Provincial.

Hasta que no se produzca acuerdo entre las partes firmantes del Convenio Provincial, subsistirán en toda su vigencia, los salarios de las actuales Categorías Profesionales que figuran en el Anexo número V del presente Convenio.

Artículo 10. Trabajos de montajes.

Los trabajos que se realicen fuera de los centros habituales de trabajo de las empresas o en los domicilios o instalaciones de los clientes, así como los que estén en estrecha relación de dependencia con aquellos, se regirán, en primer lugar, por las normas específicas de montajes (Órdenes Ministeriales de fecha 18-5-73, BOE 30-5-73 sobre tendido de líneas eléctricas y Orden de 22-4-76, BOE 28-4-76, sobre empresas de montaje y auxiliares), las cuales se encuentran plenamente vigentes, sustituyendo las cuantías de los suplidos que se establecen como compensación por los desplazamientos en aquellas, por las que se citan a continuación:

1. En los casos en que el desplazamiento tan sólo obligue a realizar la comida principal fuera del domicilio habitual del trabajador 8,26 euros para el año 2009.
2. En los casos en que el desplazamiento obligue al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, 38,02 euros para el año 2009.

A estos efectos, las partes acuerdan que para 2010 y 2011 dichas cuantías se incrementen en el porcentaje fijado para los salarios.

Los importes señalados en los apartados 1 y 2 anteriores, se abonarán a partir del día 30 de noviembre de 2009 inclusive, por lo que no devengarán atrasos anteriores a esa fecha.

Estas cuantías sustituyen, tanto a las citadas en las referidas Ordenes Ministeriales como, en cualquier caso, a las fijadas en el artículo 14 del presente Convenio.

Con independencia de lo previsto en el artículo 22 del presente Convenio la empresa y la representación sindical de los trabajadores podrán acordar cantidades diferentes a las anteriormente señaladas.

Artículo 11. Personal eventual.

Una vez suscrito el «Acuerdo para la Mejora del crecimiento y el empleo» (Mesa del Mercado de Trabajo) por parte del Gobierno, CEOE, CEPYME y las centrales sindicales CC.OO y UGT, los firmantes de este Texto Articulado recomiendan a las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo la aplicación de sus contenidos cuando legalmente proceda, coincidiendo en la necesidad de favorecer el empleo estable y promover la utilización más adecuada de la contratación laboral temporal. A estos efectos se constituirá una Comisión de Seguimiento Paritaria para el seguimiento de su aplicación.

11.1. El personal eventual de cualquier categoría profesional, ya esté contratado por tiempo cierto o por obra determinada, percibirá además de las retribuciones del personal de planilla las siguientes:

a) Un 20% sobre el salario mínimo del Convenio para aquel personal cuya permanencia en la empresa no exceda de treinta (30) días, salvo si su cese se produce durante el período de prueba o por voluntad propia.

b) Para aquellos cuya permanencia excediera del plazo citado de treinta (30) días, una indemnización de siete (7) días de las columnas A), B) y C) del anexo 1 del presente Convenio, a la terminación de sus relaciones laborales con la empresa por extinción del contrato eventual vigente.

11.2. Las partes firmantes de este Texto Articulado aconsejan a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo estudiar fórmulas que faciliten la progresiva integración de trabajadores vinculados por la modalidad contractual regulada en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores en el conjunto de trabajadores fijos de la empresa.

En ningún caso en las empresas de más de 175 trabajadores fijos, el personal eventual por tiempo cierto al que se refiere el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser superior al 20% del personal fijo de plantilla, con excepción de las empresas dedicadas a trabajos de montajes, tendido de líneas e instalaciones en general,

La Comisión Paritaria hará un seguimiento del cumplimiento de este artículo.

11.3. Contrato de duración determinada. A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1 .a) del Estatuto de los Trabajadores, procederá la contratación por obra o servicio determinado cuando el objeto del contrato a establecer sea la realización de labores o tareas de mantenimiento o instalación, u otras identificables que hayan de desarrollarse a lo largo de una duración temporal cierta, en virtud de contrato mercantil para un tercero.

En los supuestos contemplados en el artículo 15,1,b) de la misma disposición, el contrato podrá tener una duración máxima 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Las empresas metalúrgicas con convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su Convenio, o a través de su Comisión Paritaria y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

11.4. Contrato de formación. Se regulará por las disposiciones vigentes en cada momento, si bien, su retribución para el primer año de vigencia del contrato consistirá en el 60% del salario fijado para la categoría de oficial de tercera obrero y en el segundo año se concretará en el 63% de la retribución prevista para la citada categoría profesional.

11.5. Contrato en prácticas. La retribución de los trabajadores contratados a

virtud de un contrato en prácticas regulado por el arte. 11 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan, será del 70% durante el primer año y del 85% durante el segundo año.

11.6. Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el capítulo tercero de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA núm. 146, de 28 de julio), que desarrolla lo establecido en el capítulo 4o del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA número 122, de 24 de junio).

Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada laboral de trabajo será la siguiente:

- Año 2009:1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
- Año 2010:1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
- Año 2011:1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

En las empresas que actualmente esté implantada la jornada laboral continuada, el tiempo denominado de descanso para bocadillo no se considerará como trabajo efectivo. En cambio se abonará a los trabajadores de las mismas, la cantidad de 1,59 euros por día efectivo de trabajo para el año 2009.

No obstante lo establecido en este artículo, la empresa previa Información al Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá optar entre el abono de las cantidades que para cada año se fije para el Plus de bocadillo, por día de trabajo y jornada efectiva anual de 1759 horas, según lo estipulado en el párrafo primero de este artículo para cada uno de los años de vigencia del Convenio, o computar el período de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo sin abono de cantidad alguna.

Las que opten por la compensación económica, lo harán constar expresamente en la hoja de salario como «Plus de bocadillo».

Las empresas, siempre que las circunstancias lo permitan y los trabajadores así lo soliciten, posibilitarán el establecimiento de la jornada continuada durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán de ochenta horas al año de trabajo efectivo por trabajador-año dentro de la jornada anual pactada, de las cuales cuarenta serán de libre disposición y distribución irregular a criterio de la empresa y otras cuarenta horas, cuya distribución irregular habrá de pactarse con los delegados de personal o comité de empresa y, en su defecto, con los trabajadores afectados, ajustándose, en todo caso, a las siguientes reglas:

La empresa preavisará al trabajador con dos días hábiles.

El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo. En caso de desacuerdo el descanso compensatorio se producirá dentro de los tres meses siguientes a su utilización.

La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajo.

La jornada diaria no podrá ser superior a diez (10) horas.

Se procurará, en su caso, de acuerdo con el trabajador, que durante las jornadas continuadas estivales el horario ampliatorio se produzca preferentemente al comienzo de la jornada laboral, y no al final de la misma, sin que ello pueda afectar al proceso productivo.

Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa.

No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles.

Anualmente se pactará entre la empresa y los delegados de personal el calendario laboral. En caso de desacuerdo se someterá a la comisión paritaria del presente Convenio y de no obtenerse acuerdo en dicho órgano, éste lo elevará al SERCLA a los efectos oportunos.

Artículo 13. Retribuciones.

13.1. Salarios. Se pacta el siguiente incremento salarial:

A) Primer año (01/01/ 2009 a 31/12/2009).

Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2009 se mantienen las Tablas Salariales firmadas en enero de 2008 y publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, número 48, de fecha 27 de febrero de 2008, que se adjuntan como Anexo I.

B) Segundo año (01/01/ 2010 a 31/12/2010). IPC real 2010 + 1%.

El 1 de enero de 2010 las tablas vigentes a 31.12.2009 se incrementarán en el 1%. En el caso de que el IPC real del año 2010 sea negativo, se mantendrán la Tabla de Salarios que se venían abonando desde el 1 de enero de 2010.

En el caso de que el IPC real del año 2010, resultara positivo y, como consecuencia de ello, se produzcan diferencias a favor de los trabajadores entre lo que venían cobrando y el IPC real 2010 +1%, tomándose como referencia la Tabla Salarial a 31.12.2009. Las cantidades resultantes se abonarán de una sola vez dentro del primer trimestre de 2011.

C) Tercer año (01/01/2011 a 31/12/2011). IPC real 2011 + 0,6%.

El 1 de enero de 2011, las tablas vigentes a 31.12.2010 se incrementarán en el 0,6%.

En el caso de que el IPC real del año 2011 sea negativo, se mantendrán la Tabla de Salarios que se venían abonando desde el 1 de enero de 2011.

En el caso de que el IPC real del año 2011 resultara positivo y, como consecuencia de ello, se produzcan diferencias a favor de los trabajadores entre lo que venían cobrando y el IPC real 2011 +0,6%, tomándose como referencia la Tabla Salarial a 31.12.2010. Las cantidades resultantes se abonarán de una sola vez dentro del primer trimestre de 2012.

La prima de producción que, en su caso, sustituya a la columna C en aquellas empresas con trabajo racionalizado, se incrementará en los mismos porcentajes antes indicados.

Se considerará salario mínimo de Convenio el que figura en la columna A del anexo 1 denominado salario base, que se establece para las distintas categorías profesionales.

Este salario mínimo se devengará todos los días naturales del año de vigencia, más los correspondientes a pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre.

Para los años 2010 y 2011, se fijará la cifra definitiva a que asciendan los salarios y pluses para cada año de vigencia del Convenio, a tenor de lo pactado anteriormente.

13.2. Plus de asistencia y puntualidad. Se establece una retribución complementaria, denominada «plus de asistencia y puntualidad», cuyo importe se consigna, para cada categoría, en la columna B del anexo número 1 y se devengará todos los días, excepto domingos y festivos, llegando con puntualidad a su puesto de trabajo, en cada incorporación que haya durante dicha jornada.

No obstante lo señalado en este apartado, las empresas incluirán también esta retribución en cada liquidación mensual de haberes, por aquellos días que habiendo sido declarados inhábiles por las partes en su calendario laboral, no coincidan con los considerados de una forma obligada y general como festivos

estatales, autónomos y locales. Asimismo, se devengará los sábados aunque en la empresa sean inhábiles a efectos del correspondiente calendario laboral.

13.3. Plus de Carencia de Incentivos. Al personal no sujeto a incentivo, tarea, primas, etc., se le aplicará sobre el salario base de convenio, por cada jornada prestada en trabajos no medidos, el valor de la columna «C» del anexo número 1, que tiene el carácter, de estímulo a la productividad, siempre que el mismo desarrolle sus funciones con la diligencia y celo necesarios.

A este personal le será de aplicación, en lo referente al número de días que devengará el valor correspondiente de esta columna en cada liquidación mensual de haberes, el criterio expresado en el apartado 13.3 con relación a la columna «B»,

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, la retribución indicada en la columna «C» comprende y compensa de manera especial el 25% de la columna A del presente Convenio, que se considera como mínimo garantizado, entendiéndose esta columna «C» para aquellas empresas que no tengan racionalizado el trabajo.

13.4. Gratificaciones extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en la segunda decena del mes de Julio y dos días antes de la fiesta de Navidad.

El cálculo de estas pagas extraordinarias se realizará multiplicando por treinta el importe de las columnas A, B y C del anexo núm., 1 de este Convenio, a cuyo resultado se sumará la antigüedad en su caso.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue.

13.5. Aumentos periódicos por años de servicio. El personal comprendido en este Convenio, percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en el 5% de la columna A del Anexo número VI por cada quinquenio, siendo el tope máximo de este premio de antigüedad el de dos quinquenios.

El importe resultante de aplicar dicho porcentaje es el que se refleja en la columna B del citado Anexo número VI.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1994, tengan un número de quinquenios superior al tope pactado en este artículo, lo mantendrán en sus propios términos.

A efectos de despido se computará la fecha de ingreso del trabajador en la empresa hasta la del cese en la misma.

Las cantidades que aparecen en la columna A es el resultado de sumar al Salario Mínimo Interprofesional las cantidades que para cada categoría profesional se reflejan en el Anexo número III,

Para la revisión del premio de antigüedad la columna del anexo número III permanecerá inalterable, incrementándose sólo el importe del salario mínimo interprofesional, cuando este se produzca por disposición legal, a los efectos de hallar el nuevo valor del quinquenio.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aprendizaje.

b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar.

Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estiman los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los trabajadores que asciendan de Categoría o cambien de Grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a las que se incorporen, los quinquenios que les correspondan, con la limitación prevista en el apartado 1 de este artículo, desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculado en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes en que se cumpla el quinquenio.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en

la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

13.6. Horas extraordinarias. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Las habituales serán suprimidas.

b) Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, serán realizadas.

c) Las necesarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, sin perjuicio de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, serán mantenidas.

La Dirección de cada empresa o centro de trabajo informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal, y a los Delegados Sindicales si los hubiere, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La implantación, realización y abono de horas extraordinarias se efectuarán según la legislación vigente.

d) De común acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias podrán compensarse total o parcialmente por descanso, valorándose a estos efectos, la referida compensación de una hora extraordinaria en una hora y treinta minutos de tiempo libre. En caso de su compensación la determinación de la fecha de descanso, se hará de mutuo acuerdo y, en caso contrario, el disfrute se realizará dentro del trimestre natural siguiente.

Fórmula para el cálculo de la hora extraordinaria. En el caso de su abono en metálico, la fórmula de la hora extraordinaria será la siguiente:

$$((SB+A+CP) \times 365M(SB+A+PA+PR \times 60)) \times 1,5 + ((PA+PP) \times \text{Día efectivo trabajo/año})$$

Jornada laboral anual

Se incluirá, en su caso, la antigüedad y complementos personales que cada

trabajador en concreto pueda percibir.

S.B. = Salario Base (Columna A).

P.A. = Plus de Asistencia (Columna B).

P.P. = Plus de Productividad (Columna C).

A = Antigüedad diaria, en el caso de que el trabajador devengara este concepto.

CP= Complemento Personal diario, en el caso de que el trabajador devengara dicho concepto.

Días efectivos de trabajo: 365 días naturales

-Los Domingos del año

-14 fiestas

-25 laborables de vacaciones.

13.7. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20% sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la Jurisdicción competente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez verificada la desaparición de estas causas por los organismos competentes, dejará de abonarse la citada bonificación.

13.8. Plus de Jefe de Equipo. Es Jefe de Equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a persona] de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

13.9. Plus de festivos y domingos. Se establece un plus de domingos y festivos, por importe de 17,32 para el año 2009, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 13.1. B) y 13.1.C) del presente artículo. Este plus lo devengarán los trabajadores que por necesidades de la producción deban trabajar en dichas fechas, excepto aquellos trabajadores que hayan sido contratados a tal fin.

13.10. Plus Minusválidos. Las empresas, en aquellos supuestos reconocidos por el Organismo de la Administración competente, abonarán a sus trabajadores, la cantidad de 16,76 euros por pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con el que conviva dependiendo económicamente del trabajador y se encuentre en situación de minusvalía física o psíquica, previa justificación de las condiciones señaladas.

13.11. Turnicidad. Las empresas abonarán a aquellos trabajadores directamente sometidos a triple turno la cantidad de 2,21 euros .por día efectivamente trabajado para el año) 2009, sin perjuicio de lo previsto en ios apartados 13.1. B) y 13.1.C) del presente artículo. Dicha cantidad se abonará con independencia del turno que estén realizando en cada período; mañana, tarde o noche.

Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad que desarrollan trabajen de manera efectiva en turnos de mañana y tarde, de tarde y noche o de mañana y noche, percibirán, mientras se mantenga esta situación, en concepto de plus de doble turno la cantidad de 1,59 euros por día efectivo de prestación de sus servicios en alguno de los regímenes de doble turno indicados.

13.12. Trabajo nocturno. Se regulará por lo dispuesto en el artículo 36.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores. A tenor de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 36 del E.T., la retribución específica por dicho trabajo nocturno se denomina plus de nocturnidad, y su importe será el 25% del salario base (Columna A) Anexo 1. No devengarán derecho al plus cuando el salario se halla establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia

naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

13.13. Plus de hospitales. Se establece un complemento salarial denominado «Plus de Hospital» que devengarán aquellos trabajadores incluidos dentro del ámbito Personal del Convenio, que realicen toda su jornada laboral en un centro hospitalario. El importe de dicho plus será de 2,06 euros por día efectivamente trabajado en el centro hospitalario.

13.14. Redondeo. Los decimales que resulten al operar con los valores consignados en las columnas A, B y C del anexo 1, al objeto de obtener sus productos correspondientes en las liquidaciones mensuales de haberes, se respetarán en número y cantidad hasta su resultado final, momento en el cual se tomarán sólo dos decimales de forma que si el tercer decimal fuese igual o superior a cinco incrementará la centésima inmediatamente superior y , por el contrario, si fuese inferior a cinco, no alterará la centésima del resultado final.

13.15. Plus de transporte. Con carácter extra salarial y respondiendo a la finalidad de compensar al trabajador por los gastos que le ocasione acudir desde su domicilio al lugar de trabajo, los trabajadores percibirán, cualquiera que sea su categoría y desde la fecha de la firma del presente Convenio, en concepto de plus de transporte, la cantidad de 2,79 euros por día efectivo de trabajo en el año 2009. Para el segundo año y para el tercer año de vigencia del Convenio se estará a lo previsto en los apartados 13.1. B) y 13.1.C) del presente artículo. El incremento pactado será efectivo desde 30 de noviembre de 2009 inclusive.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5 y 6 del presente convenio, este plus será compensado al alza para aquellos trabajadores que ya tuviesen pactado un plus de idéntica naturaleza y fuera éste menor.

Quedan fuera del concepto de día efectivo de trabajo, los de ausencia total al mismo por cualquier causa -vacaciones, sábados y festivos no trabajados, enfermedad, permisos, entre otras-.

Artículo 14. Dietas.

14.1. Todos los productores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique la empresa o taller percibirán, sobre su sueldo o jornal la cantidad de 40,19 euros/día para el año 2009 en concepto de dieta, cuando realicen las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento o durante el viaje o tenga que pernoctar como consecuencia de ello.

Si debido a las circunstancias de zona y temporada así como cualquier otra circunstancia de carácter excepcional en que se produzca el desplazamiento la cantidad señalada en el párrafo anterior no resultara suficiente para atender las necesidades de alojamiento del trabajador, la empresa completará los gastos

ocasionados en concepto de pernocta, previa justificación del mismo y de la concurrencia de tales circunstancias, con aportación previa de facturas que acrediten la realidad del desembolso efectuado, siempre que se realicen dichas pernoctas en hoteles con categoría de dos estrellas o alojamiento similar.

14.2. Cuando el productor solo realice una de las comidas principales como consecuencia del viaje o desplazamiento, percibirá la cantidad de 9,98 euros/día para el año 2009, en concepto de media dieta. Excepto aquellos trabajadores que con derecho a media dieta y con jornada continuada tengan que efectuar desplazamiento por razón de su trabajo hasta una distancia de 15 Km., contando desde el centro de trabajo, siempre que el coste de desplazamiento supere los 0,78 euros/día, se abonará por la empresa, en concepto de Plus Canasto, la cantidad de 6,57 euros/día para 2009, en vez de media dieta.

El importe de la dieta completa, media dieta y desplazamiento se abonarán a partir del día 30 de noviembre inclusive, por lo que no devengarán atrasos anteriores a esta fecha.

El incremento de las cuantías de la media dieta, dieta completa y canasto para los dos años restantes del Convenio, 2010 y 2011, se incrementarán en el porcentaje pactado para los salarios y no devengarán atrasos. En ningún caso, las empresas abonarán atrasos por estos conceptos.

14.3. Se respetarán aquellas cantidades superiores que se viniesen abonando por los conceptos contemplados en este artículo.

14.4. No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres km. de la localidad donde está enclavada la industria. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasionen perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción siendo en este caso la cuantía del kilometraje la que en cada momento fije la normativa fiscal reguladora del importe de los gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas -actualmente de 0,19 euros/kilómetro, según Orden EHA/3771/2005, de 2 de diciembre-; o proporcionar los medios adecuados de desplazamientos, en cuyo caso el trabajador no devengará cantidad alguna.

14.5. Cuando se proceda al desplazamiento de un trabajador que suponga el cambio de lugar de pernocte, se aplicarán las siguientes normas:

a) Si el cambio no supone salir de la provincia, se considerará como de trabajo

efectivo durante el día de desplazamiento, el tiempo que supondría utilizar un vehículo de servicio público, más dos horas estimadas para búsqueda de alojamiento.

b) Si el cambio supone salir a provincia distinta y siempre que la distancia exceda de 180 Km., dispondrá de una jornada completa para el viaje y búsqueda de alojamiento, salvo que el uso normal de los medios de locomoción exija tiempo superior.

Los desplazamientos en estos casos habrán de avisarse al trabajador con 72 horas de antelación excepto en los casos en que la urgencia excepcional de los trabajos no lo permita.

Artículo 15. Vacaciones.

15.1. Se fijan las vacaciones anuales reglamentarias, que no podrán comenzar en festivo o domingo, en 30 días naturales, de los que 25 serán laborables, para cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin distinción de categorías.

15.2. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, entre la Dirección de la misma y los representantes de los trabajadores. Cada trabajador conocerá el período de su disfrute dos meses antes, al menos del comienzo del mismo.

En el caso de que la Dirección de la empresa modificara durante los dos meses inmediatamente anteriores a la fecha fijada para el inicio de las vacaciones el calendario comunicado previamente al trabajador, la empresa y el trabajador negociarán la fecha de disfrute del 50% del periodo vacacional anteriormente pactado, teniendo que prestar el trabajador sus servicios a la Empresa el 50% del periodo restante en la fecha señalada por la Dirección de ésta.

15.3. La retribución durante el disfrute de las vacaciones se calculará tomando como base la media de los conceptos salariales de carácter regular de los 90 días naturales anteriores a la fecha de su disfrute, quedando excluidos de dicho cálculo aquellos conceptos salariales que tengan carácter no usual o que sean abonados para compensar actividades extraordinarias, así como los de naturaleza extra salarial. En ningún caso se tendrá en cuenta para el citado cálculo dietas, plus de transporte, pluses de cambio de turno, horas extraordinarias.

15.4. Siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan las vacaciones serán disfrutadas preferentemente entre los meses de Junio y Septiembre, ambos inclusive, y así mismo cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

El cómputo de días de vacaciones que cada empresa realice, en ningún caso,

podrá suponer la ampliación del número de horas anuales efectivas de trabajo fijado en el artículo 12 de este Convenio,

Los procesos de baja por Incapacidad Temporal derivados de accidente de trabajo interrumpirán el cómputo de las vacaciones a todos los efectos.

Artículo 16. Descanso semanal. Fiestas y permisos.

16.1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de los descansos Remanales y fiestas que resulten de aplicar el calendario laboral que se acuerde en cada empresa o centro de trabajo, como consecuencia del tipo de jornada adoptado y su cómputo correspondiente, según se señala en el artículo 12.

16.2. Sin perjuicio de lo previsto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, BOE número 266, de 6 de noviembre de 1999, se concederá permiso retribuido previo aviso y justificación por parte del trabajador por las siguientes causas:

a) Por nacimiento de hijo o enfermedad grave de cónyuge o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, tres días naturales.

Cuando el fallecimiento afecte a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en el caso anterior, dos días naturales.

Cuando por los motivos antes señalados, el trabajador deba hacer un desplazamiento, el permiso se ampliará a cuatro días.

En cualquier caso, en el supuesto de alumbramiento anormal, cuatro días naturales. (Hasta 2. grado de consanguinidad: Hijos, Nietos, Padre, Madre, Abuelo, Abuela, Hermanos, tanto por afinidad como consanguinidad).

b) Por hospitalización de cónyuge 4 días naturales. Por hospitalización de hijos, dos (2) días naturales. En el caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos (2) días naturales.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) En caso de matrimonio del solicitante, quince días naturales.

d) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

e) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, un día natural,

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta

con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad.

h) Hasta ocho horas para el cumplimiento de un deber, de carácter privado y personal, que deberán ser preavisadas

a la Dirección de la Empresa con, al menos, 72 horas de antelación, Estas horas no se contabilizarán a efectos del plus de absentismo del artículo 17 siguiente.

Las retribuciones de los permisos anteriormente expuestos será la misma que percibirán los, trabajadores realizando su trabajo habitual. Las horas consumidas por el disfrute de estos permisos no tienen la consideración de recuperables y forman parte del cómputo anual de horas efectivas.

Se reconoce a las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial y que acrediten suficiente notoriedad en su relación, los derechos comprendidos en los apartados a) y b) del artículo 16.

Artículo 17. Absentismo.

17.1. Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establecen premios mensuales en metálico por valor de 21,72 euros para el año 2009; se devengarán por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando durante el mes el trabajador no tenga más de una ausencia justificada parcial o total en jornada laboral alguna, con exclusión del periodo vacacional.

El incremento para los dos años restantes del Convenio 2010 y 2011, se regulará según lo previsto para los salarios en el artículo 13, punto uno, letras B) y C) de este texto articulado.

Las únicas ausencias que, a estos efectos, no se considerarán excluidas de este derecho, se refieren a las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los Delegados y miembros del Comité de Empresa, accidentes de trabajo y permisos no retribuidos recuperados por el trabajador afectado dentro del período correspondiente.

Tendrán también la consideración de causa no excluida para la percepción del plus de absentismo en el mes correspondiente, las ausencias al trabajo

provocadas por hospitalización, con motivo de intervención quirúrgica y mientras dure la hospitalización.

Todos los trabajadores que durante el mes no tengan más de una ausencia o falta, excepto las recogidas en el párrafo tercero de este artículo, tienen derecho a dicho plus en la cantidad establecida en el Convenio en cada momento.

17.2. Igualmente, se exhorta a empresas y trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio a estudiar, regular y erradicar en lo posible las causas de dicho absentismo, estableciendo de ser posible, medidas correctoras del mismo.

Artículo 18. Pólizas de seguros.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán una póliza de seguros de accidentes de trabajo y no laboral, que asegure a los trabajadores de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades, que a continuación se señalan, según el siguiente detalle:

- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta deriva de accidente de trabajo y no laboral: 15.000,00 euros.
- Por invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo y no laboral: 7.500, 00 euros.
- Por muerte natural: 7.500,00 euros.

Los efectos de la póliza comenzarán a computarse a partir de los quince (15) días siguientes a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Los trabajadores tendrán derecho al cobro de estas cantidades, con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por Ley para cada uno de los supuestos asegurados.

Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia.

Se considera expresamente accidente los siniestros producidos con motocicletas. En el supuesto del infarto de miocardio, sólo se considerará accidente en el supuesto de que así sea declarado por los Servicios Técnicos de la Seguridad Social competentes.

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, la empresa

responderá directamente de las cantidades indicadas.

Los capitales señalados podrán ampliarse hasta un 30% con cargo al trabajador siempre que éste así lo autorice de manera expresa mediante escrito dirigido a la Dirección de la empresa y Compañía de Seguros correspondiente, haciendo constar en dicho escrito su conformidad a la prima que deba abonar y que la misma le sea descontada en su hoja de salarios por la empresa para su abono a la Compañía de Seguros.

Artículo 19. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes:

19.1. Graduación de faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

19.2. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo, Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

19.3. Faltas graves.

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo

cometidas en el periodo de treinta (30) días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin que los justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa,

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, pudiera ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte, a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distintas naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

19.4. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez (10) faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

19.5. Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

19.6. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Traslado del puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

19.7. Prescripción.

- Faltas leves: Diez (10) días.
- Faltas graves: Veinte (20) días.
- Faltas muy graves: Sesenta (60) días.

Todas ellas 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.

Artículo 20. Representación colectiva.

Las organizaciones firmantes entienden conveniente proseguir el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reitera el contenido en materia de representación colectiva del texto articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen esta materia, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.

20.1. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Reconocidos por los firmantes de este convenio los Comités de Empresa como órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, tendrán las siguientes competencias:

a) Recibirán información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, así como sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y la

evolución probable del empleo de la empresa.

b) Conocerá el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

c) Emitirá informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre:

- Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Calendario laboral.

d) Emitirá informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocerá los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y, especialmente, en caso de despido.

g) Conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

h) Ejercerá una concreta función de:

- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos condiciones y usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo

del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley.

— Vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma.

— Participación, como se determine por acuerdo entre partes en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

— Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuentas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

— Información a sus representados en todos los temas y cuestiones en este número señalados, en cuanto directa e indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince días.

Sobre las materias recogidas en este apartado deberán observar los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección de la empresa señale como de carácter reservado.

20.2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción del trabajo, por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

TRABAJADORES	HORAS
Hasta 30	20
De 31 a 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

A solicitud del Sindicato correspondiente podrán acumularse horas de distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. Dicha solicitud deberá preavisarse a la

Dirección de la Empresa con, al menos, una semana de antelación, sin que la acumulación pueda alterar el proceso productivo. En las empresas donde exista un solo Delegado, este podrá acumular las horas sindicales correspondientes a dos meses como máximo, solo en el supuesto de tener que acudir a cursos de formación y si el curso excediera del número de horas que le corresponden mensualmente según la escala anterior.

El Delegado de Personal deberá justificar a la Dirección de la Empresa con carácter previo a la celebración del curso y su asistencia al mismo una vez celebrado éste, con expresión del número de horas y asistencia al mismo.

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivos de la designación de delegados de personal o miembros de Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de

prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades. Ello sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior respecto a las empresas de un solo Delegado.

f) En todos los centros de trabajo en los que ello sea materialmente posible, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el Comité de Empresa o Delegado de Personal puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les corresponden.

20.3. Derechos sindicales. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo existirán tableros de anuncio en el que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Se recomienda a las empresas afectadas por el presente Convenio permitan la asistencia de representantes sindicales a Asambleas que tengan lugar en el centro de trabajo, siempre que previamente se comunique a la empresa y la misma lo autorice.

20.4. Delegados Sindicales. Las Centrales Sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando posea en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo general y sobre todo proyecto acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un acceso adecuado a los mismos por todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa

facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado o representantes del Sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

11. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

12. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacional o regionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

20.5. Cuota sindical. Sin perjuicio del principio de libre negociación que impera en las relaciones laborales y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostente la representación a que se refiere ese apartado, las empresas de más de 25 trabajadores, descontarán mensualmente a 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 Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de c/c o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante los períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 21.

A) Jubilación anticipada:

Las partes acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, al 100% de los derechos, con simultánea contratación de otros trabajadores

jóvenes o perceptores del seguro de desempleo con contratos de igual naturaleza a tenor del Real Decreto 1.194/85.

B) Jubilación obligatoria para el mantenimiento de empleo estable:

Primero.—La Jubilación obligatoria para todo trabajador que haya cumplido los 65 años de edad, podrá darse siempre que, además de la edad citada, concurren los siguientes requisitos:

- Que el trabajador afectado tenga derecho al percibo de la pensión de jubilación en el importe máximo establecido legalmente o al 100% de su base reguladora (por tener 35 ó más años de cotización) en el supuesto de que ésta fuera inferior al expresado importe máximo de pensión.

En este último supuesto, si el trabajador a quien se jubile no alcanzare (por tener menos de 35 años de cotización) el derecho al percibo de una pensión de jubilación por importe equivalente al 100% de su base reguladora, y solo para el caso de que la pensión resultante fuere inferior al importe máximo legal de las pensiones de jubilación, la empresa podrá garantizarle el percibo de la diferencia entre el 100% de la misma a través de un apóliza de seguros, necesitando en este supuesto el acuerdo favorable de la Comisión Paritaria del Convenio.

- Que la empresa dirija al trabajador, a la representación legal de los trabajadores en la empresa y a la Comisión Paritaria del Convenio, la exigencia del cumplimiento de esta obligación con el compromiso nominal de emplear a un trabajador desempleado, utilizando un contrato de Igual naturaleza y grupo profesional, cumplimentando además el documento que se une como

Anexo I del presente artículo. Excepcionalmente la empresa podrá contratar un trabajador perteneciente a un grupo profesional distinto, siempre que lo justifique por escrito a la Comisión Paritaria.

- Que en caso de producirse cambios motivados por promoción interna en el seno de la empresa esta deberá comunicarlos en los mismos términos que en el punto anterior y ocupando el desempleado la vacante que como consecuencia de esta promoción se crease,
- En ningún caso esta medida provocará una disminución de la plantilla,

Segundo.—Si el nuevo contrato se resolviera durante el periodo de prueba o antes de cuatro años, la empresa en un plazo no superior a treinta días, vendrá obligada a realizar una nueva contratación en los términos del punto anterior, informando de ello a la Comisión Paritaria.

El contenido del presente acuerdo no será de aplicación, en las resoluciones de contratos derivadas de Despidos por Causas Objetivas, tanto individuales como

colectivos.

Tercero.—La Comisión Paritaria del Convenio velará por el cumplimiento de lo aquí acordado.

El incumplimiento de los requisitos exigidos en el presente acuerdo, impedirá la futura aplicación de esta medida nuevamente hasta que sean subsanados por la empresa afectada.

Anexo I

Empresa (nombre o razón social), acepta los términos del Acuerdo suscrito con fecha .21 de marzo de 1997 entre FEDEME y UGT y CC.OO. (integrantes de la Comisión Negociadora) en cuanto a la situación por jubilación relacionado con los trabajadores que a continuación se expresan:

SUSTITUIDO	SUSTITUIDO
Nombre	Nombre
N.º Seg. Social	N.º Seg. Social
Profesión	Profesión
Categoría (Grupo)	Categoría (Grupo)
Centro de Trabajo	Centro de Trabajo
Tipo de Contrato	Tipo de Contrato
(Fecha, Sello, Firma)	

Artículo 22. Inaplicación del incremento salarial.

1. Las empresas y los trabajadores afiliados a alguna de las organizaciones patronal indicadas firmantes del presente convenio, al objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de forma coyuntural atraviesen, podrán obtener tratamiento salarial diferenciado en los siguientes supuestos y condiciones:

1.1. Las empresas que en el período comprendido entre 1.1.08 y la firma del presente Convenio, estén incurso en un procedimiento concursal o hayan obtenido de la Autoridad

Laboral autorización en un expediente de regulación de empleo que afecte a la extinción de al menos un 12% de la plantilla o autorización en un expediente de regulación de empleo de suspensión temporal de contratos que afecte como mínimo al 25% de la plantilla, podrán tramitar la inaplicación o menor aplicación del incremento pactado en Convenio, notificando dicha tramitación a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio, justificando, en ambos casos, las razones de la decisión, que deberá homologarlo en un plazo no superior a diez días, una vez comprobada la documentación acreditativa de dicha situación,

1.2. Aquellas empresas que acrediten objetivamente situaciones de pérdidas mantenidas en el ejercicio contable de 2008 y previsiones en el mismo sentido para 2009, podrán acordar con sus trabajadores a través de la representación sindical de los mismos, las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación, notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, que homologará el mismo en un plazo no superior a diez días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a la Ley o a lo establecido en el presente Convenio.

1.3. En el supuesto de que la empresa y sus trabajadores no hubiesen podido alcanzar acuerdos de inaplicación salarial o una vez alcanzado no pudiesen convenir su cuantía, lo comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo máximo de hasta quince (15) días, a partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia, formulando la empresa propuesta razonada de solicitud de tratamiento salarial diferenciado y acompañando los Balances y Cuentas de Resultados correspondientes a los últimos años, previsiones económicas para 2009 e informe-análisis de la situación.

La Comisión Paritaria en un plazo no superior a 10 días, determinará por mayoría la procedencia o improcedencia de tal solicitud, comprobando por cualquier medio admitido en derecho la realidad de la documentación presentada por la empresa.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un Comité, constituido, para cada caso, por un representante de FEDEME, otro de la Organización Sindical más representativa en el seno de la empresa solicitante y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue, vinculando el laudo arbitral a las partes, en los términos establecidos en los mismos.

En cualquier caso, la indicada inaplicación solo afectaría a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados empresa y trabajadores por el resto del contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la inaplicación salarial establecida, las empresas que obtengan de la Comisión Paritaria dicha homologación o reconocimiento, deberán eliminar posterior y paulatinamente, las diferencias salariales, salvo acuerdo en contrario, mediante el cumplimiento sucesivo de las siguientes condiciones:

A. En 2010 aplicaran idéntico incremento salarial que el correspondiente a las empresas que no se hayan acogido en lo previsto en esta cláusula,

B. Reducirán el 50% de su diferencia en tablas en el primer semestre del año siguiente de la vigencia del Convenio.

C. Se igualarán definitivamente en los doce meses posteriores a la finalización del plazo anterior.

2. Las empresas y trabajadores que no se encuentren afiliados a la organización patronal u organizaciones sindicales signatarias del presente convenio, formularán solicitud de tratamiento salarial diferenciado a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo máximo de hasta 15 días a partir de la fecha de publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, acompañando la documentación a que se refiere el apartado 1.3. de este artículo. La Comisión Paritaria en plazo no superior a 10 días resolverá sobre la procedencia o improcedencia de tal solicitud.

3. Para el segundo y tercer año de vigencia del convenio, las fechas señaladas en los párrafos precedentes, se entenderán referidas al año inmediato anterior al que corresponda y a las previsiones económicas de 2010 ó 2011.

De igual forma, el plazo para formular la propuesta a que se refieren los apartados 1.3 y 2.- anterior, para los dos años restantes de vigencia del Convenio, será hasta el 30 de enero de 2010 ó 2011.

Artículo 23. Pluriempleo.

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

- a) Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.
- b) Por el carácter de competencia desleal que puede ejercerse sobre el resto que utiliza los procedimientos legales.

Artículo 24. Ropa de trabajo.

Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada.

Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Delegación de Trabajo.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzados solo podrán ser usados para y durante la ejecución de

las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y choferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará de común acuerdo.

En su caso, se proveerá a los trabajadores de dos juegos de prendas de trabajo al año como mínimo. El juego de verano será entregado en el mes de mayo o junio, y el correspondiente a invierno en el mes de septiembre u octubre

Artículo 25. IT por accidente de trabajo.

A partir del primer día de la baja médica y durante la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación económica de IT hasta el 100% de la Base Reguladora del trabajador.

Supuestos de hospitalización:

En los casos de IT derivada de enfermedad común y accidente de trabajo, y siempre que exista hospitalización por dichas causas, las empresas vendrán obligadas a complementar el subsidio hasta el 100% de la base reguladora del trabajador, mientras dure la situación de hospitalización.

La Comisión Paritaria del Convenio realizará un estudio sobre la incidencia en las empresas de la situación de Í.T. derivada de enfermedad común, comprometiéndose a negociar la posible aplicación de las conclusiones del referido estudio.

Supuestos de riesgo durante el embarazo:

En los supuestos de riesgo durante el embarazo y siempre que esta situación haya sido oficialmente prescrita por especialista de conformidad con lo regulado por la normativa vigente, la empresa vendrá obligada a completar la cuantía de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario de la trabajadora, mientras que se mantenga la suspensión de su contrato de trabajo por dicho motivo.

Artículo 26. Comisión paritaria.

26.1. Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como Órgano de Interpretación y Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y trabajador, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades formativas.

26.2. La Comisión Paritaria estará compuesta de forma paritaria por cuatro representantes de los Sindicatos firmantes y otros cuatro de FEDEME. La

Presidencia de esta Comisión se ofrecerá al Delegado Provincial de Trabajo de Sevilla, que podrá delegar en funcionarios de su Delegación.

Tanto los Sindicatos firmantes como FEDEME, podrán designar libremente Asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria constituirá, para asuntos concretos de su competencia, Comisiones de Trabajo específicos. A estos efectos, se acuerdan constituir las siguientes Conjisiones de Trabajo:

26.2.1 Para desarrollo de los acuerdos sobre clasificación profesional.

26.2.2. Salud laboral.

26.2.3. Jubilación y política de empleo.

26.3. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26.4.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de diez (10) días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en siete días los calificados como extraordinarios. Los acuerdos se adoptarán por mayoría y, en caso de discrepancia, se someterán a la Jurisdicción u organismo competente.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes.

26.4. Funciones

1.º De interpretación del Convenio.

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio.

c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

2.º Emisión de informes. Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en el sector, armonizando los puntos de vista de trabajador y Empresa a través del diálogo y entendimiento, la Comisión Paritaria emitirá preceptivamente informe, con carácter general para todas aquellas cuestiones laborales de discrepancia colectiva que puedan suscitarse en el seno de las empresas afectadas por el presente Convenio, y que de acuerdo con la Legislación vigente corresponde resolver a la Autoridad

Laboral, tanto de la Administración Autonómica como de la Administración Nacional.

Estos supuestos revestirán el carácter de extraordinarios a los efectos del plazo contemplado en artículo 26.3.

La Comisión Paritaria conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad laboral, o bien mediando o arbitrando cuando las partes así lo soliciten en cuestiones de discrepancia entre Empresa y trabajador en materia de clasificación profesional, calendario laboral, así como en Conflictos Colectivos y Expedientes de Regulación de Empleo.

3.º De igual forma llevará a cabo estudios, entre otros, en relación con:

- a) Categorías Profesionales: Inclusión de nuevas y su difusión en el texto del Convenio. Simplificación de las existentes.
- b) Actividades formativas.
- c) Salud laboral.
- d) Absentismo.
- e) Jubilación.
- f) Calificación de actividad productiva como normal,
- g) Empleo.

Asimismo, abordará y propondrá a las entidades firmantes, una simplificación del texto del presente Convenio.

26.5. La Comisión Paritaria podrá suscribir acuerdos de cooperación con la Administración Pública en general o entidades públicas o privadas, así como obtener recursos y recibir financiación de las citadas instituciones para la realización de los fines que le son propios, ello mediante el correspondiente apoderamiento por las Organizaciones firmantes.

26.6. La Comisión Paritaria analizará durante la vigencia del Convenio la problemática derivada de la diversidad de los subsectores afectados, valorando condiciones e iniciativas específicas en el campo de la formación, salud laboral, aspectos territoriales y otras cuestiones. Asimismo, hará seguimiento y examinará criterios de igualdad y no discriminación.

Artículo 27. Comisión provincial de seguridad y salud laboral.

Las Organizaciones firmantes de este Convenio tienen constituida la Comisión

Provincial de Seguridad y Salud Laboral, con carácter paritario y que actúa en el ámbito de la provincia de Sevilla. Está compuesta por cuatro representantes, dos elegidos por FEDEME y dos por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, uno por UGT y uno por CC.OO, y podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la constituyen, mediante escrito dirigido a los domicilios de las restantes organizaciones no convocantes, con una antelación mínima de cuarenta días a la fecha elegida para la celebración de la reunión.

Aunque sin carácter limitativo, la Comisión podrá tener las siguientes funciones:

- a) De promoción entre empresarios y trabajadores del sector del Metal para una adecuada formación e información en temas de seguridad y salud en el trabajo,
- b) Asesoramiento conjunto en estas materias.
- c) Realización de estudios sobre nivel de accidentabilidad y enfermedades profesionales más comunes en el sector del Metal en el ámbito provincial de Sevilla.
- d) Seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones para empresas y trabajadores en la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

La labor de esta Comisión será meramente consultiva y su actuación será paritaria y colegiada.

Las Organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo suscriben el Acuerdo alcanzado el 30 de diciembre de 2002, por la Mesa de Diálogo Social para la Prevención de Riesgos Laborales, integrada por la Administración, CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, con el siguiente contenido que se desarrollará desde el Gobierno durante el año 2003:

- Propuestas para la reforma del Marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Propuestas sobre prevención de riesgos laborales en materia de Seguridad social.
- Reforzamiento de la función de vigilancia y control del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad social.
- Planes de actuación preferente sobre empresas de alta siniestralidad laboral.
- Nuevo sistemas de Información en materia de siniestralidad laboral.
- Acuerdos del Grupo de trabajo «Salud Laboral».
- Criterios para la integración de la prevención en las empresas.

- Fundación para la prevención de riesgos laborales.

Las partes acuerdan designar un Delegado de Prevención Sectorial por cada una de las organizaciones firmantes de este Convenio, con fines de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales. En el supuesto de que dicho asesoramiento requiera alguna visita a una empresa, la solicitud deberá ser necesariamente comunicada con la suficiente antelación a la Dirección de la empresa y a los otros Delegados de

Prevención Sectorial, y la actuación ante la empresa requerirá el concurso de los tres Delegados, Considerando la conveniencia de actuar en el campo de la prevención de riesgos y mejora de la salud laboral, las partes convienen en instar de la Autoridad Laboral a través de la Comisión Mixta del Convenio los oportunos recursos que permitan una actuación eficiente en este campo.

Para el seguimiento e impulso del Delegado de Prevención Sectorial, cuya figura las partes entienden conveniente, se mantendrán regularmente reuniones de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral bajo la presidencia del Delegado de Empleo de Sevilla

Artículo 28. Subrogación.

A la finalización de un contrato de mantenimiento ejecutado por empresa a la que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, suscrito con la Administración Pública, la nueva empresa adjudicataria de dicho trabajo, y desde el momento en que sea efectiva dicha adjudicación, asume el compromiso de subcontratar a los trabajadores que vinieran llevando a cabo ese trabajo, los cuales tendrán derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria, siempre que se den los siguientes requisitos:

- a) Que la anterior empresa llevase al menos doce meses prestando el servicio objeto del contrato con la Administración Pública.
- b) No se podrá subrogar trabajadores que lleven menos de seis meses afectos a ese servicio y centro de trabajo.
- c) Solo será objeto de subrogación los trabajadores que para la función de mantenimiento y así conste en sus acredite ante la nueva empresa a plena satisfacción de esta, que el trabajador se encuentra adscrito al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogado.

Para que opere la subrogación la empresa cesante en el servicio de mantenimiento, deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato firmado con la Administración Pública, así como a la nueva empresa adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar relación de los trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados,

así como las nominas y TC 2 donde se encuentren los mismos, de los últimos seis meses.

Asimismo, el trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes, de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudiera corresponder, hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicio, siendo única responsable de dichos pagos.

En el caso de que la contrata hubiera sido suscrita entre una empresa subcontratista incluida en/el ámbito funcional del presente Convenio y una empresa principal privada, si a su finalización se hiciera cargo de la citada contrata una nueva empresa y se mantenga la actividad objeto de la subcontrata, esta última deberá otorgar preferencia de ingreso al 50% de los trabajadores que hubiesen desempeñado para la empresa cesante las funciones de la categoría profesional para la que se vaya a producir la nueva contratación, prevaleciendo entre éstos los trabajadores de mayor antigüedad.

Para que resulte exigible el citado compromiso de ingreso preferente será necesario que, además, concurren todos los requisitos exigidos en el presente artículo para la subrogación de trabajadores de las contratas de mantenimiento suscritas con la Administración Pública.

Artículo 29. Cláusula de no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Disposiciones adicionales

Primera.—En el supuesto de que las tres organizaciones firmantes del presente Convenio, suscribieran un Convenio General del Metal, éste se aplicará corrió norma supletoria del Convenio Provincial Siderometalúrgico de Sevilla.

Los acuerdos de eficacia general que a nivel estatal suscriban las Organizaciones representativas de las partes firmantes se incorporarán al Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Sevilla, sustituyendo éstos, en su caso, íntegra y automáticamente el Texto provincial en cuestión, y en los términos que en dichos acuerdos nacionales se establezcan.

Segunda.—En relación con el artículo 84 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las partes intervinientes se comprometen expresa y formalmente a no promover convenios que pudieran implicar modificación del contenido total o parcial del presente Convenio.

Tercera.—Comisión paritaria de formación continua para el Sector del Metal de la

provincia de Sevilla.

Norma 1.^a Las organizaciones firmantes de este Convenio, han constituido la Comisión Paritaria del Sector del Metal de la Provincia de Sevilla, en desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector del Metal, dentro del ámbito de la provincia de Sevilla.

Este Acuerdo tiene carácter bipartito al ser las partes signatarias del mismo la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla y las Federaciones del Metal de UGT y CC.OO.

Norma 2.^a El ámbito funcional de este Acuerdo es la Formación Continua a través de planes agrupados o de empresas del Sector del Metal.

El ámbito territorial es la totalidad de la Provincia de Sevilla.

El ámbito temporal de este Acuerdo abarcará hasta el 31 de diciembre de 1999, salvo que a nivel nacional se adoptara una prórroga del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector del Metal, en cuyo caso el ámbito temporal fijado comprenderá también el de la Merida prórroga.

Norma 3.^a La Comisión Paritaria de Formación Continua en el Sector del Metal de la Provincia de Sevilla, estará compuesta por ocho miembros, cuatro en representación de la FEDEME y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

Se permite la sustitución ocasional de los miembros de cada parte, en atención a la materia que pueda ser objeto de examen en la reunión, sin que ello pueda suponer, alterar el número máximo de miembros.

Norma 4.^a. La Comisión Paritaria de la Provincia de Sevilla, tendrá como funciones:

- Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional y Sectorial de Formación Continúa.
- Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la Provincia de Sevilla, según los criterios del Acuerdo Sectorial del Metal.
- Conocer y/o presentar propuestas de planes intersectoriales de Formación Continua en los cuales participen empresas del Metal.
- Conocer, informar y evaluar en el ámbito de la Provincia de Sevilla todos los planes de formación del Sector, tanto agrupados como de empresas, incluidos los iníercentros y elevarlos posteriormente para su tramitación a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal 4del Metal.
- Previo informe de las partes, resolver las discrepancias en los plantes de

empresa y agrupados del ámbito de la Provincia de Sevilla en los que participen empresas del Metal.

— Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y trabajadores del Sector en la Provincia de Sevilla.

— Remitir a la Comisión Paritaria Sectorial las solicitudes de permisos individuales de formación en el ámbito de la Provincia de Sevilla, así como informar y resolver las discrepancias que puedan surgir a este respecto.

Norma 5ª. La Comisión Paritaria de la Provincia de Sevilla, se reunirá de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y, al menos, tres veces al año si una de las partes lo solicita. A las reuniones podrán asistir los expertos que se estimen oportunos.

Norma 6ª. Los criterios para la elaboración, evaluación y aprobación de planes, tanto de empresa como agrupados, se atenderán a los emanados de la Comisión Mixta Estatal y desarrollados por la Comisión Paritaria Sectorial del Metal, así como las normas específicas de nuestro ámbito y sector que pueda desarrollar esta Comisión.

Norma 7ª. Las acciones formativas que se desarrollen al amparo de este Acuerdo se financiarán según los criterios y procedimientos que establezca, con suficiente antelación, la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, previo informe y evaluación de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del Metal, que tendrá carácter vinculante.

La aplicación de este Acuerdo queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollen el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Cuarta. Las partes se someten al Acuerdo de fecha 16.1.96 sobre Clasificación Profesional firmado por CONFEMETAL y las Organizaciones Sindicales y se comprometen asimismo a desarrollarlo durante la vigencia del presente Convenio.

Quinta. Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones

Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos, En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos: período de disfrute de vacaciones: licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el

Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcas territoriales.

Sexta. Patrimonio Industrial. Las partes asumen el compromiso de promover iniciativas ante las instancias públicas y privadas para la salvaguarda del patrimonio industrial de Sevilla, como parte de la cultura tecnológica andaluza.

Séptima. Desde el día 30 de noviembre de 2009, inclusive, los incrementos pactados en este Convenio Colectivo absorben y compensan cualquier cantidad derivada de la aplicación de la Tabla Salarial definitiva del año 2008, por lo que ni las empresas ni los trabajadores podrán reclamarse cantidad alguna por diferencias de los salarios correspondientes al año 2008 habidas entre las tablas salariales provisionales y definitivas de la citada anualidad.

Disposición final. Atrasos.

En el supuesto que la aplicación de la Tabla Salarial del año 2009 diera lugar a atrasos por diferencias a favor de los trabajadores, las empresas abonarán dichos atrasos de una sola vez en el plazo de dos (2) meses a contar desde la fecha de la firma del presente Texto Articulado.

Anexo 1

Tabla de salarios diarios para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla con efecto desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2009

Categorías

PROFESIONALES DE OFICIO	A	B	C
Oficial de 1a	27,07	5,27	7,80
Oficial de 1a Verificador	27,07	5,27	7,80
Oficial de 2a	26,71	5,25	7,52
Oficial de 3a	25,26	4,97	7,25
PERSONAL OBRERO			
Especialista	25,23	5,07	7,10
Mozo especializado de almacén	24,34	4,89	6,84
Peón Ordinario	24,76	4,95	7,08
PERSONAL SUBALTERNO			
Chofer de camión	26,78	5,33	7,87
Chofer de Turismo	25,69	5,04	7,23
Almacenero	25,69	4,97	7,30
Chofer de motocicleta	24,86	4,81	7,07
Cabo guarda	26,19	5,23	7,70
Conserje	25,69	5,04	7,23
Pesador o Basculero	24,36	4,79	6,99
Guarda Jurado	24,36	4,79	6,99
Dependiente auxiliar de economato	24,36	4,79	6,99
Ordenanza, Portero	24,34	4,83	6,84

Enfermero, vigilante	24,34	4,83	6,84
Telefonista más de 50 teléfonos	24,36	4,79	6,99
Listero	25,69	5,04	7,23
Dependiente principal economato	25,69	5,04	7,23
Telefonista hasta 50 teléfonos	24,34	4,83	6,84
Limpiadora jornada completa	23,91	4,78	6,84
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de 1.ª	36,12	7,08	10,30
Jefe de 2.ª	33,36	6,54	9,50
Viajante	29,82	5,85	8,54
Oficial de 1.ª	29,82	5,85	8,54
Oficial de 2.	27,71	5,54	8,09
Auxiliar Administrativo	25,62	4,96	7,28
PERSONAL TÉCNICO			
Técnicos Titulados			
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	46,45	9,15	13,13
Peritos, y Aparejadores con responsabilidad	45,28	8,83	12,91
Ayudantes Técnicos Sanitarios	43,45	8,51	12,34
Capitanes y 1.ª Maquinistas de 400 T	40,34	7,96	11,47
Peritos, y Aparejadores sin responsabilidad	43,45	8,51	12,34
Capitanes y 1.º Maquinistas menos de 400 T	36,12	7,08	10,29
Pilotos y 2.ª Maquinistas	30,45	5,98	8,69
Graduados Sociales	36,12	7,08	10,22
Maestro Primera Enseñanza	29,82	5,85	8,54
Practicantes	28,87	5,69	8,26
Maestro Industrial	32,40	6,38	9,18
Maestro Enseñanza Elemental	27,61	5,52	8,06
Técnicos de Taller			
Jefe de Taller	36,12	7,08	10,29
Contramaestre	30,45	5,98	8,69
Maestro Taller	30,45	5,98	8,69
Maestro 2.º Taller	29,82	5,85	8,54
CATEGORÍAS			
Encargado	27,88	5,57	8,14
Capataz Especialista	26,36	5,23	7,50
Capataz de Peones	24,86	4,81	7,07
Técnicos de Oficina			
Delineante Proyectista	34,24	6,74	9,69
Dibujante Proyectista	34,24	6,74	9,69
Delineante de 1ª	29,82	5,85	8,54
Topógrafo	29,82	5,85	8,54
Fotógrafo	29,82	5,85	8,54
Delineante de 2.ª	27,61	5,52	8,06
Archivero Bibliotecario	27,61	5,52	8,06
Calcador	24,86	4,81	7,07
Reproductor de planos	24,34	4,83	6,84
Reproductor fotográfico	24,86	4,81	7,07
Auxiliares de delineación	25,46	4,92	7,23
Técnicos de Laboratorio			
Jefe de laboratorio	37,46	7,30	10,73
Jefe de Sección	33,35	6,54	9,50
Analista de 1ª	29,31	5,79	8,38

Analista de 2a	26,86	5,23	7,74
Auxiliar de laboratorio	25,66	4,96	7,29
Técnicos de Diques y Muelles			
Jefe de Diques	36,12	7,08	10,29
Jefe de Muelles o Encargado General	30,45	5,98	8,69
Buzos y Hombre Rana	34,23	6,74	9,69
Personal de Oficinas Técnicas, Organización de Trabajo			
Jefe de Organización de 1.ª	34,24	6,74	9,69
Jefe de Organización de 2.ª	33,35	6,54	9,50
Técnicos de Organización de 1.ª	29,82	5,85	8,54
Técnicos de Organización de 2.ª	27,61	5,52	8,06
Auxiliar de Organización	24,86	4,81	7,07
Médicos			
Médicos empresa con más de 500 trabajadores	40,95	8,10	11,70
Médicos empresa con más de 300 trabajadores	36,62	7,28	10,43
Médico empresa con más de 100 trabajadores	32,40	6,38	9,18
Médico empresa con menos de 100 trabajadores	28,87	5,69	8,26

Anexo III

Categorías	Personal obrero	Diferencia en euros.
Profesionales de oficio:		
Oficial de 1.ª	0,14 eur	+ SMI/día
Oficial de 2.ª	0,10 eur	+ "
Oficial de 3.ª	0,05 eur	+ "
No cualificado:		
Especialista	0,04 eur	+ "
Mozo Especializado Almacén	0,04 eur	+ "
Peón Ordinario	--	+ "
Personal subalterno:		
Chofer de camión	4,15 euros	+ (SMIx30)/mes
Chofer de turismo	3,49 euros	+ "
Almacenero	1,98 euros	+ "
Chofer de motocicleta	1,44 euros	+ "
Cabo guarda	3,13 euros	+ "
Conserje	2,64 euros	+ "
Pesador o Basculero,	0,90 euros	+ "
Guarda Jurado	0,42 euros	+ "
Dependiente Auxiliar de Economato	0,42 euros	+ "
Ordenanza/Portero	--	+ "
Enfermero/Vigilante	0,24 euros	+ "
Telefonista más de 50 teléfonos	0,42 euros	+ "
Listero	2,46 euros	+ "
Dependiente Principal de Economato	2,46 euros	+ "
Telefonista hasta 50 teléfonos	--	+ "
Limpiadora con jornada completa	--	+ "
Personal administrativo:		
Jefe de 1.ª	12,57 euros	+ "
Jefe de 2.ª	12,51 euros	+ "
Viajante	8,35 euros	+ (SMIx30)/mes
Oficial de 1.ª	8,35 euros	+ "
Oficial de 2.ª	5,53 euros	+ "
Auxiliar	2,10 euros	+ "

PERSONAL TÉCNICO

Titulados:

Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	27,11 euros	+	"
Perito y Aparejador con responsabilidad	24,94 euros	+	"
Ayudante Técnico Sanitario	23,74 euros	+	"
Capitán y lo Maquinista 400 T.	20,37 euros	+	"
Perito y Aparejador sin responsabilidad	23,74 euros	+	"
Capitán y 1. Maquinista menos 400 T	15,27 euros	+	"
Piloto y 2. Maquinista	9,14 euros	+	"
Graduado Social	15,27 euros	+	"
Maestro la Enseñanza	8,35 euros	+	"
Practicante	7,03 euros	+	"
Maestro Industrial	11,36 euros	+	"
Maestro Enseñanza Elemental	5,53 euros	+	"
De taller:			
Jefe de Taller	15,27 euros	+	"
Contramaestre	9,14 euros	+	"
Maestro Taller	9,14 euros	+	"
Maestro 2.º Taller	8,35 euros	+	"
Encargado	5,11 euros	+	"
Capataz Especialista	2,94 euros	+	"
Capataz Peones	1,98 euros	+	"
De oficinas:			
Delineante Proyectista	13,40 euros	+	"
Dibujante Proyectista	13,40 euros	+	"
Delineante 1.º	8,35 euros	+	"
Topógrafo	8,35 euros	+	"
Fotógrafo	8,35 euros	+	"
Delineante 2.º	5,53 euros	+	"
Archivero Bibliotecario	5,53 euros	+	"
Calcador	2,10 euros	+	"
Reproductor de planos	--	(SMI x 30)/mes	
Reproductor Fotográfico	2,10 euros	+	"
Auxiliar delineante	2,10 euros	+	"
De laboratorio:			
Jefe Laboratorio	16,95 euros	+	"
Jefe de Sección	12,14 euros	+	"
Analista 1.º	7,39 euros	+	"
Analista 2.º	3,91 euros	+	"
Auxiliar	2,10 euros	+	"
De diques y muelles:			
Jefe de Dique	15,27 euros	+	"
Jefe de Muelle o Encargado general	9,14 euros	+	"
Buzo u Hombre Rana	14,06 euros	+	"
De oficina de organización del trabajo:			
Jefe de 1.º	13,40 euros	+	"
Jefe de 2.º	12,50 euros	+	"
Técnico de 1.º	8,35 euros	+	"
Técnico de 2.º	5,53 euros	+	"
Auxiliar	3,19 euros	+	"
Médicos:			
Empresa de más de 500 trabajadores	21,04 euros	+	"
Empresa de 301/499 trabajadores	16,05 euros	+	"
Empresa de 101/300 trabajadores	11,06 euros	+	"
Empresa menos de 100 trabajadores	7,09 euros	+	"

Anexo IV

Resolución de 5 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la Inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la Industria del metal.

Visto el texto del Acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal que fue suscrito con fecha 16 de enero de 1996, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), y de otra, por, la Federación Siderometalúrgica de UGT, Federación Minerometalúrgica de CC.OO., y por la Federación del Metal de la Confederación Intersindical Gallega, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1 995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de 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 del Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo marco 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 a 5 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO MARCO SOBRE SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DECLARACIÓN PREVIA

La Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y las Federaciones del Metal de UGT y C.I.G. de un lado y Confemetal de otro, suscriben el presente Acuerdo con la intención de dotar de un marco general a un nuevo sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal.

Dado que este nuevo sistema supone una modificación substancial del hasta ahora existente, basado exclusivamente en categorías profesionales, se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios, a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes de los convenios colectivos, en el proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las nuevas que se establecen en el presente Acuerdo.

La necesidad de esta participación viene dada, de una parte, por las Implicaciones colectivas que tiene la nueva Clasificación Profesional y, por otra, por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación del nuevo sistema, todo ello tendente a facilitar a través de la negociación la resolución, de cuantos conflictos y problemas se susciten en su aplicación.

Conscientes, además, de las necesidades de adaptación que un Acuerdo sobre

Clasificación Profesional ha de tener en los ámbitos inferiores, marcan en éste las líneas generales y criterios, que permitan su desarrollo y adaptación en los convenios de ámbito Inferior-Este nuevo sistema pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

Artículo 1. Naturaleza del acuerdo.

El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido de 24 de marzo de 1995 (RD-L 1/95).

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo tendrá su ámbito funcional entre las empresas y trabajadores del Sector del Metal, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será ámbito de aplicación funcional del Acuerdo el de las Industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm. Tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo dentro del ámbito del Acuerdo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores.

Quedarán fuera del ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3. Ámbito territorial.

3.1. El presente Acuerdo será de aplicación en todo el ámbito del territorio español y se aplicará asimismo a los trabajadores y trabajadoras que, contratados en España por empresas españolas, presten sus servicios en el extranjero.

3.2. Los convenios de ámbito provincial, una vez extinguida su vigencia, quedarán afectados por este Acuerdo, efectuando con la libertad de adaptación que en este texto se regula, las modificaciones necesarias para su mejor utilización en su

ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito temporal.

4.1. El presente Acuerdo entrará en vigor al producirse su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una duración indefinida, en tanto las partes no acuerden su renegociación. No obstante la novedad del sistema puede imponer alguna alteración en el texto firmado, que podrá alterarse o interpretarse, por las partes, durante su vigencia, mediante intervención de la Mesa creada por las mismas por Acuerdo de 28 de marzo de 1995.

4.2. Los convenios de ámbito inferior, vigentes en el momento de su publicación y no excluidos de su cumplimiento de acuerdo con la cláusula de salvaguarda, adaptarán y desarrollarán sus textos, incluyendo la Clasificación Profesional que en este Acuerdo se pacta, a partir del término de la vigencia de cada convenio o antes si las partes firmantes así lo deciden, procurando en todo caso que la aplicación definitiva de la nueva Clasificación Profesional esté consolidada en un plazo máximo de dos años a partir del fin de la vigencia de cada convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Formando el presente Acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarara nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el contenido de este Acuerdo, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara, la intervención de la Mesa, creada por Acuerdo de 28 de marzo de 1995 y ésta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

Artículo 6. Criterios generales.

6.1. El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

6.2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

6.3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

6.4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico -contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

6.5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los

Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 7. Adaptación en ámbitos inferiores.

7.1. La aplicación del nuevo sistema no puede hacerse ni literal ni automáticamente, ni de forma unilateral.

Requerirá siempre una adaptación negociada en los diferentes ámbitos inferiores.

7.2. Con objeto de facilitar la adaptación a cada convenio y ámbito concreto se aportan los siguientes instrumentos:

7.2.1. Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada Grupo Profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las Comisiones Negociadoras o Paritarias de los Convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.

7.2.2. Relación, sin criterio limitativo, de categorías de referencia para cada Grupo Profesional, pudiendo integrarse otras nuevas o suprimirse alguna de las relacionadas, al efectuar adaptaciones en los ámbitos inferiores.

7.2.3. Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por lo que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras, incluidas en dicho Grupo.

7.2.4. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales descritas en el presente Acuerdo, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

Artículo 8. Cláusula de salvaguarda.

Aquellas empresas que tengan convenio propio, no quedarán afectadas por el contenido del presente Acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente Acuerdo.

Artículo 9. Implantación.

Debido a que la implantación de este Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan entre otros a los aspectos salariales, se estima necesario facilitar una adaptación paulatina de dichos temas y, en este sentido, sería conveniente que las partes abordasen en niveles inferiores la negociación de dichos aspectos.

Todas las dificultades que puedan surgir en dichas negociaciones en los niveles inferiores por la aplicación de este Acuerdo, podrán ser resueltas en la Mesa Permanente constituida por Acuerdo de 28 de marzo de 1995.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo profesional 1.

Criterios generales. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de Sistemas (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de Áreas y Servicios.
- Ingenieros - Licenciados.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de

datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

Grupo profesional 2.

Criterios generales. Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación. Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «Titulados superiores de entrada».

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, en número 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados Superiores de entrada. (1)
- ATS.
- Arquitectos Técnicos (Aparejadores).
- Ingenieros Técnicos (Peritos).
- Graduados Sociales.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de ATS., realizando curas, llevando el control de bajas de ILT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Grupo profesional 3.

Criterios generales. Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista Programador.
- Delineante Proyectista.
- Dibujante Proyectista.
- Jefes de Áreas y Servicios.

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios Operarios:
- Contramaestre.
- Jefe de Taller (Form. Cualificada).
- Maestro Industrial.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4.

Criterios generales. Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico

Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los haremos número 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1.ª
- Técnicos Administrativos.
- Técnicos Laboratorio.
- Técnicos Organización.

Operarios:

Encardados.

Profesional de oficio especial (gran empresa).

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taqui-mecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/ as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/ as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

Criterios generales. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- chófer de camión.
- Jefe/o Encargado (pequeño taller).
- Jefes de Grupo y Capataces.
- Profesionales de Oficio de 1.ª y 2.ª
- Profesional Siderúrgico de 1.ª y 2.ª
- Personal de Diques y Buques (2).

Operarios:

- Cajero.
- Delineante de 2.ª
- Oficiales administrativos de 1.ª y 2.ª
- Viajante.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones

informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los propósitos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/ as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre

el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6.

Criterios generales. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los haremos número 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Chofer/de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de Oficio de 3.ª
- Profesional Siderúrgico de 3.ª

Operarios:

- Almacenero.

- Auxiliares en general.
- Camarero.
- Cocinero.
- Conserje.
- Dependiente.
- Listero.
- Operador de ordenador.
- Pesador-Basculero.
- Telefonista.

Las categorías que exigen título o autorización (Guardas Jurados) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas de elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones

de toma y/preparación de muestras para análisis.

9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones,

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas etc.).

Grupo profesional 7.

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores/ as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 10, 11 y 12 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza.
- Portero.

Operarios:

- Peón.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

(1) (Titulados Superiores de entrada: Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado



(fijo, en prácticas, etc) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo /necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

(2) (Categorías personal de diques y muelles). El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de Diques y Muelles, como son el caso de los buzos,/(hombres rana, etc. quedarían encuadrados en el grupo profesional 5. de la actual Clasificación Profesional.



<i>Técnicos</i>			<i>Grupo</i>
Analista de Sistemas (Tit. Superior). Arquitectos. Directores de áreas y servicios. Ingenieros. Licenciados.			1
<i>Técnicos</i>			<i>Grupo</i>
Titulados Superiores de entrada. ATS Arquitectos Técnicos (Aparejadores). Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura. Graduados Sociales. Ingenieros Técnicos (Peritos).			2
<i>Operarios</i>	<i>Empleados</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Grupo</i>
Contramaestre Jefes de Taller(For.Cualificada) Maestro Industrial	Jefe de Áreas y Servicios	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefes de Áreas y Servicios	3
<i>Operarios</i>	<i>Empleados</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Grupo</i>
Encargados Profesional de Oficio Especial (gran empresa)	Delineante de 1. ^a Técnicos Administrativos Técnicos Laboratorio Técnicos Organización		4
<i>Operarios</i>	<i>Empleados</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Grupo</i>
Chófer de Camión Jefe o Encargado (Pequeño Taller) Jefes de Grupo y Capataces Profesional de Oficio de 1. ^a y 2. ^a Profesional Siderúrgico de 1. ^a y 2. ^a	Cajero Delineante de 2. ^a Oficiales Administrativos de 1. ^o y 2. ^a Viajante		5
<i>Operarios</i>	<i>Empleados</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Grupo</i>
Chófer de Turismo Conductor de máquina Especialista Profesional de Oficio de 3. ^a Profesional Siderúrgico de 3. ^a	Almacenero Auxiliares en general Camarero Cocinero Conserje Dependiente Listero Operador de ordenador Pesador-Basculero Telefonista		6
<i>Operarios</i>	<i>Empleados</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Grupo</i>
Peón	Ordenanza Portero		7

Anexo V

Definición de categorías y profesiones

Personal obrero:

Peones. Son aquellos operarios que, habiendo cumplido dieciocho años, ejecutan labores para cuya realización se requiere, principalmente, la aportación de esfuerzo físico y de atención, no necesitando de formación específica y sí ocasionalmente, de un período de adaptación.

Peón de 16 años. Peón de 17 años. Son aquellos operarios, que, con la edad indicada, realizan trabajos de peonaje ligeros, compatibles con su edad, y no se hallan vinculados por contrato de formación u otro específico.

Especialistas. Son los operarios mayores de dieciocho años que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

Con arreglo a esta definición general, a título de ejemplo, se conceptúan especialistas los productores siguientes:

En el taller de modelos, carpintería y ebanistería en las industrias siderometalúrgicas en general: embalador y encofrador.

En el taller de fundición: hornero de crisol o recodido, hornero, maquinista de grúa, moldeador de altesa o suelo, moldeador de máquina (manipulador), cargador y sangrador de cubilete, estufero (manipulador), hornero (manipulador), enganchador (permanente) y machero.

En el taller de forja y estampación: maquinista de martillo pilón, hornero, maquinista de grúa, martillador, enganchador (permanente), estampador, prensador (manipulador), soplador estampa, gasista, trazador de máquina, verificador y examinador de grietas y verificador.

En el taller de montaje ajustador de series de aparatos, constructor de forma de cable o sin trazador de plantillas, montador de series de equipos, bobinador de series, verificador de series de ajuste, ensamblador de series de conjuntos elementales, verificador de soldaduras de conexiones, contador y empaquetador.

En servicios eléctricos: ayudante de cuadro, celadores de motores, de baterías, de teléfonos y de alumbrado.

En el taller de cerrajería: pulidor, taladrador y martillador.

En el taller mecánico: mandrinador, fresador, rectificador, maquinista de grúa, maquinista remachador, cepillador, correísta, taladrísta, enganchador (permanente), fogonero, afilador, herramentista, engrasador de grúas, polipastos, ascensores, etc.

En el taller de calderería: hornero, remachador de mano y máquina, maquinista de grúa, ayudante armador, martillador, taladrador, punzonero, enganchador (permanente), fogonero, sopletero de cortar y calentar, plantillero, escoriador y sufridor.

En el taller de soldadura: manipulador de máquinas automáticas, cortador, soldador oxiacetilénico y soldador eléctrico.

En la fábrica de tubos de hierro: manipulador de banco, hornero, gasista, probador, pulidor, galvanizador, hornero (manipulador), metellantas, esmerilador, probador (manipulador), sierra de acabado, cortador de acabado, terrajero, bruñidor, prensador (manipulador), sierra de acabado, galvanizador (manipulador) y enyuntador (manipulador).

En las fábricas o talleres de galvanizado: laminación y trefilador de metales no férricos, estirador de banco, hornero, laminador, pulidor, galvanizador, cincador, bobinador, trefilador, puntero, bruñidor, serrador de acabado, galvanizador (manipulador), y enyuntador (manipulador).

En las fábricas o talleres de galvanizado: laminación y trefilador de metales no férricos, estirador de banco, hornero, laminador, pulidor, galvanizador, cincador, bobinador, trefilador, puntero, bruñidor, serrador de acabado y decapador (manipulador).

En los departamentos de hornos de acero: gasistas, maestro garzón primero, maquinista primero, colador primero, garzón de pozo primero, cucharero primero, garzón primero, segundo, tercero y cuarto; maquinista segundo, colador segundo y tercero, garzón de pozo segundo, cucharero segundo, vigilante, gruista cargador colada, pirometrista, sangrador, chatarrero primero y segundo, gruista grúa imán, sopletero, empaquetador de chatarra, tractorista, maquinista grúa movimiento material, mazaratero, molinero mezclador, moldeador de masas, fontanero y calentaferros.

En los departamentos de laminación: laminador, ayudante de laminador, debastador, maquinista de tren, maestro de medidas, maquinista de motor, ganchero, maquinista elevador, maquinista transportador, barrenador de palanquilla, sopletero, ensayador, tornero tocho, preparador, troquelador, bobinador (máquina), hornero, ayudante de horno, maquinista de grúa, gasista, maquinista de sierra, maquinista de carro, engrasador, burilador, esmerilador,

escarpador, clasificador y afilador.

En los departamentos de hornos altos: maestro de horno, ayudante de maestra, maquinista de montacargas, garzón primero, aparatista o estufero, maquinista primero, colador primero, garzón de pozo primero, segundo y tercero maquinista suplente, desiliciador, gruista, fogonero y vigilante.

En las fábricas de baterías de cocina: esmaltador, cocedor, estampador, decapador (manipulador), ayudante de esmaltador, ayudante de cocedor, ayudante de estampador.

En las fábricas de hojalata y trenes de laminación: laminadores, calentador, doblador, ayudante de laminador primero y segundo, tijerero (manipulador), abridor, hornero, maquinista de grúa, pesador, motorista y maquinista de lavado.

En los departamentos de tijeras de llanta: maquinista de grúa, hornero, tijerero (manipulador), maquinista de lavado, enganchador de grúa (permanente) y marcador de chapa.

En los departamentos de cubos, baños y sartenes: sartenero, cubrero y bañero, montador de sartenes, cubos y baños y decapador.

En los departamentos de estañado: estañador, alimentador, maquinista de grúa, ayudante de estañador y recibidor.

En los departamentos de tracción: fogoneros de gárguiles y locomotoras, enganchador, encendedor, conductor de carretillas, palas cargadoras y tractoristas.

En los departamentos de construcciones navales: herrero de ribera, adamiero, calafateador, remachador, barrenador, sufridor, maquinista de grúa, armador, enganchador (permanente), marinero, varador, plantillero, canteador y brochista.

En los departamentos de fabricación, fundición, desplatación, elaboración del plomo y sus derivados: maestros de hornos altos, hornos «Newman», desplatación, destilación, copelación, tostación, reducción, arseniosos, descubrización, depuración y dulcificación, talleres de colores, elaboración de plomo, lavaderos de minerales, maquinistas de cable, grúa, montacargas, encargados de cámaras de captación de humos, ayudantes de hornos altos o bigoterías, hornos «Newman», hornos arseniosos, hornos de reducción, desplatación, lingoteras o plomeros, talleres de colores, encargados de preparación de parvas, engrasadores o encargados de aparatos de manutención, lavadoras de minerales, molineros y ayudantes de elaboración.

Se consideraran asimismo clasificados como especialistas todos aquellos operarios que realicen trabajos similares a los que ya enumerados, tanto en el

ramo de la metalurgia como en las ramas auxiliares de esta industria, así como los que con denominación del personal de oficio realizan únicamente funciones elementales para cuya ejecución no precisan de los conocimientos generales exigidos a los profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero de este apartado.

Mozo especializado en almacén. Es el que se dedica en el almacén de una empresa siderometalúrgica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente oficio ni implicar especialidad importante, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución. Entre dichos trabajos se comprenden los de enfardar o embalar con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos, recontar, estibar y clasificar las piezas, recibéndolas o entregándolas contra vales y otros documentos análogos y cualesquiera otros trabajos semejantes.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiendo criterios de analogía.

Profesionales de oficio.

Son los operarios que, con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficial en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios, los acreditan en las correspondientes pruebas de aptitud de capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativa y responsabilidad les corresponda.

Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de oficiales de tercera.

Los operarios que posean título expedidos por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos ingresarán en la categoría de oficial, una vez superado el período de prueba fijado en la Ordenanza.

Oficial de segunda. Es el operario que, ostentando la calificación de oficial de tercera dentro de la empresa, supera las pruebas teórico - prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

Oficial de primera. Es el operario que, ostentando la calificación de oficial de segunda dentro de la empresa, supera las pruebas teórico - prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud para realizar trabajos tanto de su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

Dentro de este grupo profesional quedan comprendidos los oficios que se definen a continuación:

Modelista. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos con madera, e indeformables hasta donde sea preciso, reproducciones positivas exteriores e interiores de estas piezas o elementos, o sea, modelos y cajas de machos o plantillas de contorno o terrajas destinadas a la elaboración de producciones negativas o moldes y machos, dándoles las dimensiones exigidas por las contradicciones que puedan preverse, según la clase de metal que se haya de fundir; estimar los sobre espesores de material prevenible, para satisfacer las exigencias de los croquis o planos sobre el acabado o máquina de dichas piezas o elementos; conocer, en general la mayor disposición que ha de darse a los moldes y cajas de machos, de forma que permita, si fuera necesario, su descomposición en trozos o partes, para hacer posible la salida de los primeros y la retirada de los segundos y determinar la posición o emplazamiento de las portadas o apoyo de macho y mejoras dimensiones de éstos.

Moldeador y Machero. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos de máquinas o mecanismos, ejecutar conforme a aquellos, con mezcla de arena o barro, moldes o machos de dichos metales o piezas destinadas a conformar el caldo o metal en fusión de clase exigida para ello, prever las superficies de separación de trozos en los moldes o machos, y los mejores emplazamientos, forma y dimensiones de los benedores, enfriadores y respiros, medios de contensión y mazoratas de que deberá dotarse a los mismos, según los casos; preparar las mezclas de arenas y determinar los tipos de dimensiones más apropiados de cajas; disponer de armado y dar grados de atacado y ventado, enlucido y estufado de los moldes y machos más convenientes y dirigir su colada, así como ejecutar su desmoldeo.

Trazador. Es el operario capacitado en las operaciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas y elementos de máquinas o mecanismos, reproduciéndolos a tamaño natural y, conforme a aquéllos, señalar sobre las piezas los ojos y líneas de referencia necesarios para su mecanización perfecta por operarios profesionales o especialistas.

La misma denominación podrá recibir el operario de calderería que realice operaciones análogas en calderería o construcciones metálicas.

Trazador de gábilos. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes:

Leer e interpretar planos y croquis y reproducirlos a tamaño natural, trazas y ejecutar a sus medidas exactas las plantillas y gábilos que sirven de patrón para

la concentración de las diferentes cuadernas o piezas que componen un barco.

Herrero-Foriador. Es el operario capacitado para todas las operaciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos de hierro o acero forjado y, conforme a ellos, apreciar y calcular la mejor forma y dimensiones de semiproductos redondos, llantas o llantón, palanquillas, techo, etc., para obtener la pieza forjada con el máximo aprovechamiento de material; estirar, aplanar, recalcar, punzonar, bigormear, curvar, degollar, cortar, soldar, estampar y embutir estos materiales, según los casos, mediante percusión o compensión en caliente, con el mínimo de caldas posibles.

Tornero. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas, efectuando conforma a aquéllos en cualesquiera de las variedades de tornos entre puntos al aire y vertical - la labor o labores de montaje y centrado, cilindrado, torneado cónico, torneado de forma, roscado en todas sus variedades, refrendado, mandrnado, trenzado y planeado y esmerilado de cuellos y medias cañas.

Tendrá esta categoría el tornero de cilindros, siempre que haya efectuado el aprendizaje de acuerdo con lo establecido en el artículo.

Rectificador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos o máquinas, ejecutando, conforme a aquéllos y con las tolerancias exigidas en cualquiera de las variedades rectificadoras - ordinarias, universales y especiales -, labores de planeado, cilindrado exterior e interior, rectificado de conos, refrentado, terminación de cuellos, medias cañas y otros perfiles y afilado en toda clase de herramientas de corte, conociendo todas las calidades de grado y dureza de las piedras y pieza a usar con cada material o circunstancia y el manejo y corrección del herramental de precisión empleado para la verificación y medida.

Ajustador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de mecanismos o máquinas y de sus elementos o piezas; conforme a ellos, trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos, de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellas con juego o huelgas variables, según las circunstancias, de utilizar para ello otra herramientas o útiles y efectos que el cincel o buril, las diversas variedades de lima y el polvo esmeril, y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos y equilibrado de las piezas, si así lo requieren.

Calderero de hierro. Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos con croquis de carpintería o estructura metálica o de calderería y, conforme a ellos, realizar las labores de

trazas, plantillar, enderezar, marcar, cortar, cepillar, punzonar, taladrar, curvar, armar, escriar, remachar, uñetear, cincelar, retacar y montar los elementos que la integran; calentar y cortar con soplete y modelar las chapas y perfiles en caliente, mediante martillo.

Calderero de cobre. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de construcción en cobre, latón y otros materiales y, conforme a ello, realizar las labores de batir, estirar, soldar, trazar, plantillear, enderezar, cortar, roscar, curvar, ajustar, soldar bridas, encuadrar, calentar con soplete, montar y probar tuberías de cobre, latón e hierro, todo ello sin deformaciones, con arreglo a las formas y radio indicados en los planos.

Hojalatero - Plomero y Fumista - Calefactor. Es el operario capacitado en todas las capacidades siguientes: leer e interpretar planos y croquis de las instalaciones de agua, gas, saneamiento, cocina y calefacción de edificios, así como de las construcciones en plomo, cinc y hojalata y, de acuerdo con aquéllos, realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar.

Soldador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar en planos y croquis las indicaciones sobre forma y cantidad de las aportaciones y materiales requeridos para las soldaduras en ellas previstas, conocer y emplear, debidamente los dispositivos usuales de fijación de elementos que se han de soldar y las disposiciones de gábilos correspondientes para trabajos en serie, elegir el tipo y dimensiones de la varilla del metal de aportación de electrodo más conveniente para cada trabajo, caldear, rellenar, recrecer, cortar y soldar, con el mínimo de deformación posible, elementos de acero o hierro fundido, laminados y forjados con soplete oxiacetilénico o con aparato de arco eléctrico y realizar análogos trabajos con los metales llamados blandos, bronce, aluminio, etc. Esta categoría es tanto para el soldador eléctrico como el oxiacetilénico.

Electricista. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión, así como las telefónicas: ejecutar toda clase de instalaciones telefónicas y de alumbrado, buscar sus defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etc., que se relacionen tanto en el montaje de las líneas como el de aparatos y reparar averías en las instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumulador.

Orfebre. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos, dibujos y croquis del arte de la platería en general sobre formas y construcción, armado y soldadura, conocer y emplear debidamente los medios usuales de fijación y colocación de los elementos de soldar, elegir el tipo y calidad predilecta de las diversas soldaduras, la aleación que deben tener éstos en fuertes y menos fuertes, tanto en las leyes de oro y plata como de metales, para que la pieza sometida a diferentes caldeos admita la soldadura sin deformaciones; caldear, rellenar, ajustar, limar, seguetear, enderezar, aplanar, estirar, recalcar y curvar con el mínimo de deformación posible en oro, plata, cobre, alpaca, aluminio, acero inoxidable, bronce y metales blandos, con soplete a gas y de oxiacetileno.

Entallador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas de orfebrería, con apreciación de la dureza y estirajes necesarios del metal para conseguir la mejor forma y dimensión de los discos con el máximo aprovechamiento; ejecutar y construir económicamente los mandriles indeformables, hasta donde sea posible, con reproducciones interiores y exteriores y, de acuerdo con los planos y croquis, plantillar, voltillar, bordear y rolotear, torneear en óvalo y martillear las piezas sin deformación ni degodalluras.

Cincelador - Repujador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: poseer conocimiento amplio de dibujo lineal y de figura para reproducir y producir, ampliando o reduciendo el dibujo que se le encomienda sobre la pieza, a fin de repujar primero y cincelar después sin degolladura del material; conocer los estilos y moldes de cada época para ejecutar los trabajos, calcular previamente el costa a que ascenderá la obra que se le encargue y conocer las aleaciones de los metales de sus diversos grados de dureza imprescindibles para que resulte más perfecto el trabajo.

Grabador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: y ftooseer conocimientos amplios de dibujo lineal, adorno y figuras necesarios para producir y/reproducir sobre la pieza que se haya de grabar, con ampliación o reducción del dibujo encomendado; conocer los estilos y modos de cada época para realizar los trabajos y calcular previamente el coste a que habrá de ascender la obra que se le encargue.

Cerrajero. Es el operario que conocimiento de dibujo tiene capacidad para desarrollar un plano de especialidad, ampliando al tamaño natural los detalles principales del mismo y ejecutando toda clase de trabajos propios de su cometido, como balaustrados de escaleras, puertas artísticas, verjas, etc., como ventanales metálicos y similares.

Fresador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos o piezas de mecánica

y, de acuerdo con ellas, realizar en cualquiera de las variedades de fresadoras ordinarias, verticales, universales o de engranajes, las labores de montaje, fresado en todas sus formas, taladro y mandrinado.

Mandrinador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecánica y máquina y, de acuerdo con ellos, ejecutar en cualquier clase de mandrinadora, trabajos de vaciado y ensanche de huecos circulares y trabajos de precisión, incluso con superficies cónicas, y todos aquellos que en estas máquinas puedan ejecutarse.

Galvanizador, Plateador, Niquelador, Cromador, etc. Son los operarios capacitados para ejecutar toda clase de manipulaciones en los baños galvanogéticos, preparación, conservación, limpieza mecánica, química y electrólisis.

Carpintero de Ribera. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: manejo de las herramientas propias de su oficio como hachas, azulejos, etc.; conocer el trazado de línea de buques, nivelar y encuadrar las cuernas y embargado y apuntalamiento de las mismas y de las distintas cubiertas; conocer, asimismo, las distintas clases de madera destinadas a cubiertas y casetones de los buques, botes, gasolinos y barcos de madera; construcción de botes o gasolinos según planos, incluso su trazado; construcción de cubiertas de buques con conocimiento de las distancias de los topes de tablas; calafateo de cubiertas en uso, de nuevas cubiertas y casqueado, sabiendo el número de mechas que ha de introducirse en la preparación de la brea; construcción de casetas, tambuchos y claraboyas en cubiertas sobre planos con perfecta estanqueidad; construcción de palos botavaras o puntales de carga sobre planos. Todo este trabajo ajustado en tiempos normales y con la menor pérdida de madera.

Cantero. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis representativos de piedras labradas, designadas generalmente por mampuestos, sillares, sillarejos y develas molduradas o sin moldurar y, de acuerdo con ellos, determinar las dimensiones del bloque de piedra que más convenga económicamente para la obtención del elemento fijado; trazar las plantillas positivas o negativas correspondientes a las distintas caras o paramentos de aquéllos o marcar directamente sobre dichas obras sus contornos y líneas maestras; efectuar en la piedra la labra adecuada; procediendo al efecto a acusar o destacar sus aristas con el martillo o mallo, rebajar o igualar sus caras o paramentos y moldear las molduras con el puntero; pico trinchante, bujardas y martellinas; hacer o sacar las tiradas o ataduras con la gradina fina y cincel, uniéndose cuando sea menester; construir obras de fábrica de manpostería ordinaria, careada y concertada; conocer y ejecutar los sistemas de aparejos corrientes a sogá o a tizón y combinados en obras de fábrica de sillería.

Albañil. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer planos o croquis de obras o de fábrica y replantearlos sobre terreno y, de acuerdo con ellos, construir con ladrillo muros, paredes o tabiques utilizando cargas de mortero admisibles, debidamente aplomados y sin pandeos; construir arcos, bóvedas, o bovedillas de distintas clases, también con las menores cargas de mortero posible y, cuando fuera menester, con labrado de los ladrillo para su perfecto asiendo a hueso, maestrar, revocar, blanquear, lucir, enlatar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes y revestir pisos y paredes con baldosas o azulejos y tuberías o piezas de máquinas con productos de amianto y similares.

Ebanista y Carpintero. Son los operarios capacitados para leer e interpretar planos o croquis de construcción de madera y realizar con las herramientas de máquinas correspondientes las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encelar y demás operaciones de ensamblaje; todo ello acabado con arreglo a las dimensiones de los planos.

Pintor decorador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos o croquis, esquemas decorativos y especificaciones de trabajo de pintura al temple o al óleo sobre hierro, madera, enlucido o estuco y realizar las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores finalmente requeridos, aprestar, trabajar, rebajar y pulizar, lavar, pintar, pulir en lienzo o imitando madera u otros materiales, filetear, barnizar, brochar o muñequillar, patinar, dorar y pintar letreros.

Guarnicionero. Es el operario capaz de ejecutar con cuero, objetos varios, como manoplas, correas de transmisión, cajas, bolsas, maletas, aparejos, etc.

Tapicero. Es el experto capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: componer, aderezar y colocar tapices y cortinajes, guarnecer muebles con toda clase de tejidos y cueros y adornar habitaciones o estancias.

Maquinista de locomotoras. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: conducir las locomotoras cuidando de su buena conservación y limpieza, conocer la lectura de los aparatos de control, señales de tráfico y maniobras, partes de que se compone la locomotora, hogar, conducto de humos, calderas, mecanismos y bastidor o soporte, aparatos de seguridad, manómetros, indicadores de nivel, válvulas de seguridad, tapones, fusibles, etc., y realizar en ruta reparaciones sencillas que no requieren la asistencia de personal especializado.

Joyero. Es el operario, artífice manual, que elaborando artísticamente en metales preciosos, consigue la creación de joyas de carácter personal y religioso, con la corrección exigida a estos trabajos y en rendimientos correctos.

Relojero. Es el operario que, dedicándose a la construcción o reparación de :ctúa con la debida corrección todas las operaciones necesarias para ello en los diversos tipos de reloj corriente, contadores de segundos, cronógrafos, cuentakilómetros, etc.

Aserrador mecánico. Es el operario que, con conocimiento del mecanismo de la maquinaria, montaje de las diferentes clases de cintas, afilados y soldaduras de las mismas, efectúa los despieces de madera, bien sobre lectura de planta, nota del trazador o trazado sobre la madera las piezas a cortar.

Tallista. Es el operario, artífice manual, que está capacitado para interpretar dibujos artísticos en sus diversos estilos y épocas, y con arreglo a ellos reproduce, ampliando o reduciendo en madera con las herramientas propias de su oficio, el dibujo que se le encomienda o el que produce por los mismos medios en concepciones propias.

Ajustador de aparatos. (Industrias de Telecomunicación).- Es el operario que, en las Industrias de Telecomunicación y similares, está capacitado para todas las funciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas, elementos y conjuntos parciales y totales de los aparatos de fabricar, sus diagramas de conexiones y las correspondientes especificaciones de fabricación y ajuste. Realizar los ensambles y bobinados para su construcción, empleando los dispositivos, herramientas y máquinas. Ajustar el funcionamiento mecánico y eléctrico del producto y localizar y reparar los defectos. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguran rendimientos correctos.

Montador. (Industrias de Telecomunicación). Es el operario que, en las Industrias de Telecomunicación y similares está capacitado para todas las funciones siguientes: Leer o interpretar planos o croquis de piezas, elementos y conjuntos parciales y totales de los equipos, sus hojas y diagramas de conexiones y sus especificaciones de montaje y ajuste. Realizar el montaje de los equipos, empleando las herramientas y plantillas adecuadas.

Ajustar el funcionamiento mecánico y eléctrico del producto y localizar y reparar sus defectos. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguran rendimientos correctos.

Vaciador de Grupos electrónicos. (Industrias de Telecomunicación). Es el operario que, en las Industrias de Telecomunicación y similares, está capacitado para realizar todas las funciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de tubos electrónicos, instalaciones de vacío, su correspondiente equipo eléctrico y las especificaciones de los diversos procesos de vaciado. Lectura de medida. Tener amplios conocimientos de los materiales usuales y vidrios empleados en la fabricación de tubos electrónicos. Vaciado de toda clase de tubos electrónicos,

soldadura y corte de los mismos; construcción de toda clase de tubos, soldadura y corte de los mismos; construcción con toda clase de vidrio, incluyendo el cuarzo.

Localización de averías en los tubos e instalaciones de vaciado.

Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguran rendimientos correctos.

Soplador de vidrio. (Industrias de Telecomunicación). Es el operario que en las Industrias de Telecomunicación y similares, está capacitado para todas las funciones siguientes: leer e interpretar toda clase de planos y croquis de piezas, elementos y conjuntos para trabajos de tubos electrónicos, sus especificaciones de fabricación y ajuste.

Trabajar con las diferentes clases de soplete de banco y mano, tomos, máquinas de hacer pies, máquinas de serrar, cabezas y todo con cuantas máquinas y dispositivos se emplean en esta clase de fabricación, empleando vidrio de distinta clase, incluso el cuarzo. Limpieza y corte de vidrio. Todo ello en tiempos que aseguran rendimientos correctos.

Verificador. Es el operario que inspecciona o verifica trabajos realizados en materiales, etc., y capacitado para leer e interpretar planos, croquis y esquemas de piezas y elementos de máquinas o mecanismos, incluso las eléctricas y las estructuras, armaduras, depósitos, etc., cuyas superficies han sido pintadas contra oxidación o, con objeto de una buena presentación, verificar y comprobar la correcta ejecución de las piezas o mecanismos en curso de fabricación o terminados, trazar y ejecutar a sus medidas exactas las plantillas de patrón, comprobar que las operaciones de raspar, picar, cepillar y pintar han sido realizadas correctamente; confeccionar fichas de defecto o rechazos, verificar presiones de trabajos de calderas, tubos compuertas, conexiones bobinas, encintados de aspiras, ensayos de máquinas rotativas, ejecución del equilibrado mecánico de los rotores por medio de equilibradores, así como el aspecto de las soldaduras, remaches, mecanizado de piezas en general, montaje de las mismas, comprobar el terminado y correcto funcionamiento de aparatos o máquinas, todo ello mediante el manejo del instrumental, micrómetro, calibres, reglas, metros, compases, aparatos de medidas eléctricas, lámparas de pruebas, lupa, etc., empleados para la verificación y medida, y deberá conocer las normas de empresas nacionales o internacionales, como igualmente las tolerancias OIN o ISA.

Electricista electrónico. Es el operario que teniendo conocimientos de esquemas, diagramas y símbolos empleados en electrónica, así como transformadores de radio y radiofrecuencia, válvulas electrónicas, rectificadores y regeneradores de tensión, circuitos y modificadores de tensión, circuitos oscilantes y permanentes, generadores de ondas senoidales, generadores de radio y radiofrecuencia, traductores de célula fotoeléctrica, circuitos de sintonía, modulación, detección y

conexiones, circuitos de televisión, tanto comercial como industrial; regulación electrónica de la velocidad de los motores, equipos ultrasónicos, hornos de inducción, etc., está capacitado para la construcción, reparación y calibrado de equipos industriales de tipo electrónico.

Oficial de mantenimiento. Es el operario que teniendo conocimientos teórico - prácticos de ajuste, soldadura, calderería y electricidad, está capacitado para realizar las siguientes operaciones: leer e interpretar planos y croquis de piezas, estructuras metálicas e instalaciones eléctricas; trazar, marcar y acabar de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellas con tolerancias variables, utilizando las herramientas propias del ajustador, y realizar el montaje y desmontaje de máquinas y mecanismos; conoce las distintas formas de soldadura y la aportación de material para las mismas; elegir el tipo de electrodo más adecuado para poder trabajar; rellenar, cortar y soldar, tanto con soplete oxiacetilénico como con arco eléctrico, materiales férricos y no férricos; tiene conocimientos básicos del trazado, plantillado, enderezado, cortado, taladro, curvado, escoriado, remachado y cincelado; realiza instalaciones de alumbrado utilizando bergman, plástico y acero, así como sencillas instalaciones de fuerza. Efectuando además pequeñas reparaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas, así como en los aparatos portátiles/considerados como de utillaje.

Automatista - Intramentista. Lee e interpreta planos o croquis de elementos o piezas mecánicas, circuitos eléctricos y electrónicos, así como conjuntos parciales o totales de instrumentos a montar o reparar. Ajusta el funcionamiento mecánico y eléctrico, localizando y reparando defectos. Realiza el mantenimiento programado de todo tipo de instrumentos de medidas eléctricas, electrónicas, galvanométricas y ópticas, para lo cual usa toda clase de aparatos y herramientas necesarias.

Monta, ajusta y pone a punto todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control, simple o automático, de temperaturas, presiones, caudales, niveles analizadores de gas, poder calorífico, vacío. Viscosidad, combustión, ácidos o alcalinidad de fluidos; también monta, calibra, repara y pone a punto los instrumentos de tipo mecánico eléctrico, electrónico, electrodinámico, con sus circuitos de transmisión, empleando herramientas adecuadas e instrumentos «patrones» como analizadores de circuitos y de lámparas electrónicas, etc.

Comprueba la hermeticidad de las uniones de las tuberías inyectando aire a presión por medio de una bomba accionada a mano y provista de un manómetro. Controla la automatización de las distintas regulaciones, efectuando comparaciones periódicas entre las lecturas de los gráficos e indicación de los aparatos de la instalación con las obtenidas con los aparatos de comprobación, corrigiendo los defectos.

Ajusta y repara los equipos de puesta en marcha y señalización eléctrica en los servicios de baja tensión, para lo cual emplea las herramientas propias.

Coloca y retira los gráficos de todos los instrumentos registradores, sustituyendo los ya impresos por los nuevos. Cambia las cintas, tapones, cargas de tinta, etc., y realiza el engrase de los tipos de aparatos de aceites especiales. Cubre de su puño y letra las partes de trabajo y fichas de revisión y verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Bobinador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y esquemas eléctricos y, conforme a ellos, montaje de bobinas, empalmes de series, salidas y puentes, estañado de los empalmes dejándolos listos para su revisión y encintado, colocación de cuñas, suplementos de tacos, amarre de las bobinas, etc., y cableado, utilizando normalmente el siguiente herramental:

porra de plástico, pinzas, tijeras, lima, alicate, soldador eléctrico, calentador de gas, estaño, manoplas, pasta de soldar, martillo, calibre, metro, etc.

Chapista. Es el operario capacitado en todos los cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos relacionados con las carrocerías de los vehículos y conforme a ellos, construir piezas o estructura de chapa fina, debiendo llevar a cabo labores de trazado, plantillado, curvado, etc. Desmonta y monta las partes que constituyen las carrocerías, reparando todos los desperfectos de las mismas, ajustando y enlazando unas con otras las piezas de chapa que construye.

Para el desarrollo de su cometido utiliza diversas herramientas, destornilladores, llaves, alicate, limas, arco de sierra, martillo, asentadores, etc. Asimismo, emplea el equipo oxiacetilénico y maneja las máquinas pegadoras, cizalla de mano, mesas «tas» para enderezar y trabajar la chapa, máquina universal de moldear chapa y, en general, cuantos útiles de trabajo sean necesarios en esta clase de operaciones.

Todos los cometidos asignados en las anteriores definiciones de «Oficiales» habrán de entenderse cuando no se consigne expresamente en cada uno de ellos, realizados en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Profesionales siderúrgicos. Son los operarios que previa la práctica necesaria y habiendo demostrado de forma conveniente su aptitud, desempeñan las funciones que se enumeran, quedando encuadrados en las categorías profesionales correspondientes.

Profesionales siderúrgicos de primera.

Laminador primero. Es el operario que a las órdenes inmediatas del

contraмаestre está al frente de un tren de laminación, siendo el responsable de un buen funcionamiento del mismo y del calibrado de los distintos perfiles que produzca dicho tren.

Ha de conocer perfectamente todos los juegos de cilindros y perfiles de todas las cajas y controlará la colocación de guías y herramientas.

Caso de que se trate de tren de laminación de chapa fina, el hecho de que el laminador segundo alterne con el laminador primero únicamente en la labor propia de fabricación, no le conferirá la categoría de este último.

Primero de horno alto. Conocido también como maestro de boca (hornos altos), es el operario que a las órdenes inmediatas del contraмаestre y con conocimiento de la marcha del horno, ordena cuantas maniobras del picado, cierre y estado de los canales y tobera precisa el proceso del trabajo específico del horno. Ejecuta junto con el personal afecto al piso de solada los trabajos indicados. Su práctica le permite conocer a simple vista la calidad y grado de fluidez de hierro y escoria, siendo el encargado de sacar las pruebas.

Primero de horno de acero. Conocido también como maestro hornero. Es el operario que a las órdenes del contraмаestre asume la responsabilidad de la buena marcha y conservación del horno, siendo de su cometido la distribución de cargas de los distintos materiales, teniendo la responsabilidad de mando sobre los distintos especialistas y peones de horno.

Estas tres especialidades de la primera categoría tendrán la responsabilidad de los trabajos complementarios de los definidos y la capacidad suficiente para realizar a la perfección todos y cada uno de estos trabajos. Por las especiales características de cada función, sólo podrá existir un trabajador de esta especialidad por cada unidad de producción y turno. Profesionales siderúrgicos de segunda.

Laminador segundo. Es el operario que auxilia en las operaciones complementarias al laminador, estando a las órdenes directas de éste. Debe calibrar las pruebas y corregir los defectos de los perfiles, siendo de su incumbencia la preparación de la herramienta del terminador.

Segundo de horno alto. Es el Operario que a las órdenes inmediatas del primero de horno, realiza las operaciones complementarias de éste y le auxilia en las mismas.

Estas dos especialidades de la segunda categoría tendrán la capacidad y aptitud suficientes para realizar con el mejor aprovechamiento todos y cada uno de los trabajos propios de su puesto de trabajo y solamente podrá existir uno por cada unidad de producción y turno.

Horneros primeros de convertidores de acero y metales. Es el operario que a las órdenes inmediatas del jefe de departamento o sección tiene capacidad para determinar el grado de operación por el color de la llama, realizar la escoficiación, realizar la carga y descarga, interpretar la marcha del convertidor por el tipo de probeta de ensayo, regular el funcionamiento del convertidor y limpieza y regulación de las toberas del horno.

Horneros primeros de hornos eléctricos de aceros y metales.

Es el operario que a las órdenes del maestro jefe de sección tiene capacidad para el manejo de los mandos de regulación eléctrica, manejo de los mandos de regulación hidráulica, manejo de los mandos de refrigeración, carga y descarga, cambios de bóveda, realizar las coladas y conocer la marcha de ellas por el ruido y realizar los recargues.

Hornero de refino de convertidor de cobre. Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: cargar el horno con material sólido o líquido en una o varias veces hasta alcanzar el completo. Vigilar el proceso de fundido regulando la llama de fueloil. A la vista de la muestra de fundido ha de calcular el tiempo que necesita introducir el inyector de aire para la total eliminación de impurezas, dando el grado de calentamiento necesario para preparar la operación de afino, es decir, darle la preparación necesaria para la clase de cobre que se desee obtener y con una experiencia como mínimo de cinco o seis años.

Hornero de altos hornos de cobre. Es el operario que posee conocimientos de la marcha general del horno y ejecuta cuantas maniobras de picado, cierre y estado de los canales y toberas, conoce la marcha del reposador y ordena efectuar la sangría en el transcurso de la cual obtendrá.

Profesionales siderúrgicos de tercera.

Operador calibrador. Es el operario que a las órdenes del contraamaestre o del laminador lleva el control del accionamiento de los mecanismos que actúan sobre la calibración del tren.

Hornero de hornos verticales. Es el operario práctico en el manejo de los aparatos de regulación y control de los distintos combustibles que a las órdenes del contraamaestre/ordena y ejecuta las operaciones necesarias para el buen funcionamiento del horno, siendo responsable de que el material recalentado para su laminación reúna las condiciones de temperatura precisas.

Estufista de horno alto. Es el operario que cuida de la buena marcha y conservación de las estufas del horno alto, debiendo tener conocimiento ineludible de todas las funciones.

Horneros de fábricas de ladrillos o también de hornos refractarios. Es el operario encargado del funcionamiento y conservación de hornos con destino a la cocción de ladrillo refractario, estando a las órdenes de un encargado.

Estas cuatro especialidades de la tercera categoría tendrán la capacidad y aptitud suficiente para realizar con el mejor aprovechamiento todos y cada uno de los trabajos propios de su puesto de trabajo y solamente podrá existir uno por cada unidad de producción y turno.

Horneros segundos de hornos eléctricos de acero y metales.

Serán los ayudantes del hornero primero, realizando un trabajo muy similar, pero sin la responsabilidad de aquel.

Horneros principales de cubiletes de hierro. Son los operarios que, a las órdenes directas del jefe de fusión o del jefe de laboratorio, tienen especial capacidad para: regular el viento según la cadencia de fusión, reglar y limpiar las toberas, interpretar la marcha del cubilete según el color y forma de las gotas de fusión, controlar la altura del caldo, interpretar las probetas de calidad y realizar las reparaciones oportunas.

Horneros de hornos de inducción. Son los operarios que, a las órdenes del jefe de fusión o del jefe de laboratorio, tienen capacidad para: cargar y descargar el horno, realizar las regulaciones eléctricas, cuidar de la refrigeración, realizar la colada, realizar la escorificación e interpretar las muestras de calidad.

Horneros de hornos altos de cobre. Es el operario capacitado para vigilar la salida de escorias y obtener muestras de ella, conociendo a simple vista el grado de fluidez. Vigilar la formación de granalla y ayudar al hornero de primera a cuantas funciones éste le requiera.

Si las necesidades de los trabajos requieren de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiendo criterios analógicos.

Subalternos.

Se consideran subalternos en la Industria Siderometalúrgica los trabajadores mayores de dieciocho años, que desempeñan funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, para los cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las Escuelas de Primaria enseñanza y sólo poseen responsabilidad inherente al cargo.

Las definiciones concretas de cada uno de los subalternos son las siguientes:

Listero. Es el subalterno encargado de tomar las entradas y salidas del personal

obrero, anotar sus faltas de asistencia, mano de obra, horas extraordinarias y ocupaciones a puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; repartirá las papeletas de cobro, extenderá las bajas y altas, según prescripción médica y tendrá el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento, servicio o sección en que ejerzan sus funciones.

Cuando por la organización del trabajo en la empresa los listeros realicen, además, trabajos de liquidación de primas o destajos y resuman en pesetas o cualesquiera otro cometido análogo, o que se les pudiera confiar relacionados con su función, se considerarán como oficiales administrativos de segunda, pero sujetos en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas para su clasificación como listeros mientras permanezcan afectos a este servicio.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, los listeros con más de cinco años de servicios quedarán equiparados, a efectos económicos, con los oficiales administrativos de segunda, pero estando sujetos, en cuanto a las demás condiciones laborales, a las fijadas para su categoría de listeros y sin que puedan pasar al grupo administrativo.

Almacenero. Es el subalterno responsable del Almacén General o de cada uno de los almacenes generales que tenga la empresa, entendiéndose por almacenes generales los que dan servicio a toda la fábrica, encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de almacenero.

Cuando este productor realice, además de las funciones señaladas, el cálculo del precio de cada material a la vista de los gastos que le son aplicables, quedará asimilado, a efectos económicos, a la categoría de oficial administrativo de segunda, pero sujeto en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas en su categoría propia de almacenero.

Chófer de turismo. Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con conocimientos mecánicos de automóvil, conduce los turismos de la empresa.

Se considera incluido en esta definición funcional al conductor de motocicletas con caja (triciclos motorizados) para el transporte de mercancías en la vía pública.

Chófer de camión y grúas automóviles. Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los camiones y grúas automóviles de la empresa.

Chófer de motocicletas. Es el que, estando en posesión del carnet que lo habilite como tal, y con conocimientos mecánicos de su medio de trabajo, conduce motocicletas.

Conductor de máquinas automóviles. Es el subalterno que estando en posesión del carnet de conducir de clase "C" o grado superior, y con conocimientos suficientes, ajuicio de la empresa, para reparar aquellas averías, eléctricas o máquinas, que no exigen el traslado de la máquina a su cargo, a un taller, conduce, dentro del recinto de la factoría, algunas de las máquinas siguientes: tractores, excavadoras, palas cargadoras, carretones de horquilla o similares.

Pesador o basculero. Es el subalterno que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

Cuando este productor realice, aparte de las misiones señaladas, otras funciones de superior categoría, será clasificado en esta última, bien entendido que cuando aquéllas sean la formación de parte para obtención de costos o producciones u otras operaciones, será clasificado como oficial administrativo de segunda.

Guarda Jurado o vigilante de industria y comercio. Es el subalterno que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que tienen tal nombramiento.

Cuando este productor asuma mando sobre otros guardas o vigilantes, percibirá sobre su sueldo el 10 por 100 del sueldo asignado.

Yvigilante. Es el subalterno que, con las mismas obligaciones que el guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titular.

Jefe de equipo de guardería. Es el subalterno procedente de la categoría de guarda jurado, que tiene a su cargo un grupo de siete guardas o vigilantes, como mínimo, con funciones de mando y organización.

Ordenanza. Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos a prensa, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

Cuando este productor efectúa a su vez funciones de cobro y pago por orden de la empresa, /fuera de las dependencias de la misma, percibirá una bonificación

del 10 por 100 del sueldo asignado.

Se considerará excluido de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la empresa.

Portero. Es el subalterno que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

Botones. Es el subalterno menor de dieciocho años, encargado de realizar labores de reparto dentro o fuera del local a que esté adscrito.

El botones que al cumplir los dieciocho años no haya pasado a la clase de administrativo, ingresará automáticamente en la de ordenanza al llegar a dicha edad, si hubiera vacante, y de no haberla, quedará, si lo desea, en la categoría de botones, incrementándose su sueldo con el 75 por 100 de la diferencia entre el sueldo que percibía como botones y el que le correspondería como ordenanza.

Conserje. Es el subalterno procedente de las categorías de ordenanza o portero, que tiene a su cargo un grupo de cinco ordenanzas o porteros, como mínimo, con funciones de mando y organización.

Enfermero. Es el subalterno que, sin poseer título facultativo, pero con los conocimientos sencillos requeridos por los servicios en los establecimientos sanitarios, realiza funciones para las cuales es condición indispensable obtener el nombramiento de enfermero.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de sus funciones y siguiendo criterios de analogía. Administrativos.

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo o de oficina, en empresas siderometalúrgicas, técnicos o contables, realicen en despachos generales o de fábricas, habitual y principalmente, funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como de personal de oficina o despachos. Asimismo,

se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos.

El personal administrativo enumerado en el epígrafe anterior se define de la forma siguiente:

Jefe de primera. Es el administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, Revisión o dirección de una o varias secciones; está encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenado debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.

Jefe de segunda. Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de primera respectivo, si lo hubiera, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, si ése existiera, y tiene, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

Cajero. Es el encargado de realizar los cobros y pagos en las fábricas, con arreglo a las normas que sobre el particular tenga establecidas cada empresa, teniendo a su cargo la custodia de caudales; confeccionará los presupuestos y todos los documentos que se relacionan con la caja, como libro de caja, auxiliares, etc. Tendrá amplios conocimientos de contabilidad y será responsable de cuantas anomalías se deriven de su cometido.

Tendrá la categoría de jefe de primera en las empresas de más de 1.000 trabajadores; jefe de segunda, en las empresas de 250 a 1.000 trabajadores, y oficial de primera, en las empresas de menos número de trabajadores. Por ser cargo de confianza, será siempre de libre designación de la empresa.

Oficial de primera. Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes; diario mayor y corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del jefe de primera o segunda, si los hubiera; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho; llevar a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

Oficial de segunda. Es el administrativo mayor de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación a jefes y oficiales de primera, si los hubiera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente

a máquina en ocho, y el promedio de dictado se referirá, como mínimo, a tres minutos; realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, clasificación, intercalación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

Auxiliar. Es el administrativo mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se/dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a" las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas, y los mecanógrafos de uno y otro sexo que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los oficiales de segunda; llevar a cabo la perforación y verificación de diversos datos correspondientes a facturas, fichas circulantes y de almacenes, notas de pedidos, etc., mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquellas.

En la función de taquimecanógrafo, así como en la de mecanógrafos, queda excluido el límite mínimo de edad.

Donde existen los llamados «escribientes de taller», tendrán la remuneración y categoría, a todos los efectos, de auxiliar administrativo, a excepción del horario de trabajo, que seguirá el talles al que estén adscritos.

Los auxiliares administrativos con más de cinco años de servicios tendrán la remuneración de oficiales de segunda en tanto no les corresponda ascender.

Auxiliar de 17, 18 años. Se entenderá por aspirante administrativo el menor de dieciocho años, que trabaje en las labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Viajante. Es el empleado que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuida de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la empresa en otros cometidos adecuados fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Se le asignan las retribuciones mensuales del oficial de primera administrativo.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de sus funciones y siguiendo criterios de analogía.

Personal técnico.

Son aquellos que en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedido por centros docentes establecidos oficialmente por el estado español o

centros reconocidos por el mismo, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que han sido contratados por la empresa. Ingenieros, Arquitectos y Licenciados. Son los que desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional, en virtud de contrato de trabajo concertado en razón de aquel título, siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

Peritos, Ingenieros Técnicos, Aparejadores y Arquitectos, con responsabilidad. Integran esta categoría los técnicos de grado medio que estando en posesión del título correspondiente han sido contratados en razón de aquel título o realicen las funciones a que el mismo se refiere de forma habitual.

Ayudantes Técnicos Sanitarios. Son los que, en posesión del título oficial correspondiente, prestan de forma habitual los servicios de su profesión.

Capitanes y primeros maquinistas de Embarcaciones de 400 Tm. Son los que en posesión del título correspondiente, prestan de forma habitual los servicios de su profesión.

Peritos, Ingenieros Técnicos, Aparejadores y Arquitectos

Técnicos sin responsabilidad. Son los técnicos que, hallándose en posesión de los correspondientes títulos profesionales y con mando directo sobre maestros y contra maestros, o en oficinas técnicas, tienen la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Son de su incumbencia la organización y dirección del taller o talleres; el croquizamiento de herramientas, dispositivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos, la vigilancia del gasto de herramientas, energía, combustible, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de los trabajos que han de realizarse y determinación del instrumental necesario; estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Capitanes y primeros maquinistas de embarcaciones de menos de 400 Tm. Son los que en posesión del título oficial correspondiente, prestan sus servicios como tales en gánguiles o barcas de prueba de menos de 400 Tm.

Pilotos y segundos maquinistas. Son los que en posesión de su título oficial correspondiente, prestan sus servicios como tales en gánguiles o barcos de prueba.

Graduados Sociales. Son los técnicos que, en posesión del título oficial correspondiente, realizan funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, retribución, trabajo, descanso, seguridad, economatos, comedores, indumentaria, previsión y esparcimiento del personal, y de las obras y actividades encaminadas a fortalecer

las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos participan en le empresa y de aquellas otras destinadas a mejorar los métodos de trabajo y las condiciones de vida del trabajador y su familia.

Maestros de primera enseñanza. (A extinguir). Son los que teniendo la correspondiente titulación oficial, realizan de forma normal y regular las funciones señaladas como propias de su profesión.

Maestros Industriales. Son los técnicos que teniendo la correspondiente titulación oficial, desempeñan funciones propias a los conocimientos adquiridos en Escuelas da Formación Profesional.

Maestros de enseñanza elemental. (A extinguir). Son lo que teniendo la correspondiente titulación oficial, realizan de forma normal y regular las funciones señaladas como propias de su profesión.

Técnicos de taller.

Jefe de taller. Es el técnico que con mando directo sobre maestros y contraataestres, y a las órdenes del ingeniero o ayudante jefe, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponden: la organización o dirección del taller o talleres, croquizamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental preciso, el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Contraataestre. Es el técnico que, con mando directo sobre los encargados y a las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si los hubiere, posee y aplica, en su caso, los conocimientos adquiridos en una especialidad, responde de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producciones y rendimientos.

Maestro de taller. Es el técnico procedente de algunas de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si estos existen, teniendo mando directo sobre los maestros segundos y demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis, planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es

función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de esta categoría y facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

A los efectos de remuneración, y por la parte de jornada en que desempeñe su cometido, serán incluidos en esta categoría profesional los profesores de enseñanzas técnicas y prácticas, conjuntamente, que las practiquen en las Escuelas de

Aprendizaje, siempre que no sean titulados, en cuyo caso quedarán incluidos dentro de las categorías correspondientes.

Maestro segundo de taller. Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del jefe de taller o maestro primero, si estos existen, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento de reparaciones, con la consiguiente responsabilidad sobre las forma de ordenarles, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller, sección o departamento.

Encargado. Es el técnico que bajo las órdenes inmediatas del maestro o contraamaestre, si estos existen, dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al obrero la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

Capataz especialista. Es el que, a las órdenes de un encargado, si este existiere, reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de peones y especialistas en labores que no exijan conocimiento técnico ni de interpretación de planos, aunque reclamen algo más que el esfuerzo físico, como por ejemplo, operaciones de carga y descarga de carruajes, maniobras y distribución de materiales, distribución del personal para obtener el mejor rendimiento, vigilancia y demás operaciones análogas.

Capataz de peones ordinarios. Es el que dirige y vigila los trabajos realizados por dicha categoría de peones y que ejerce sobre estos función de mando.

Si las necesidades de los trabajos requieren de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiente criterios analógicos.

Técnicos de oficina.

Los técnicos que integran este subgrupo se definen en la forma siguiente:

Delineante Proyectista. Es el técnico para cuyo cometido no necesita título profesional, que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que preste sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o naturaleza de las obras.

Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de las obras que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir a los presupuestos.

Debe estar en posesión del título de Formación Profesional correspondiente.

Delineante Proyectista. Es el técnico que con subordinación a un motivo prefijado y a iniciativa propia, proyecta, realiza y desarrolla los proyectos de decoración, mueblaje, etc.; ordena, vigila y dirige en la práctica la ejecución de los mismos, y tiene la responsabilidad propia de cuanto afecta a su trabajo.

Debe estar en posesión del título de Formación

Profesional correspondiente.

Delineante de primera. Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al delineante de segunda, está capacitado para el complejo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubriciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas previo conocimiento de las

condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos. Debe estar en posesión del título de Formación Profesional correspondiente.

Topógrafo. Es el técnico que conociendo el manejo de toda clase de aparatos topográficos realiza los trabajos de campo y gabinete necesarios para el levantamiento de planos, replanteo en obras y demás cometidos de índole análoga que se le encomiendan, siendo responsable de su correcta ejecución. Debe estar en posesión del título de Formación Profesional correspondiente.

Fotógrafo. Es el técnico que, con carácter permanente, iniciativa y responsabilidad propia en cuanto afecta a la forma de desarrollar su trabajo realiza la información fotográfica de cuantos actos o trabajos se le ordenen, dedicados a la obtención de impresión de las placas o películas, revelado,

positivado, ampliaciones fotográficas, retoque y corrección de las negativas y de las copias y, en general, todos los trabajos propios de un fotógrafo profesional, realice o no trabajos de reproducción de planos o de reproductor fotográfico. Debe estar en posesión del título de Formación Profesional correspondiente.

Delineante de segunda. Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calcador, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están terminadas, croquiza al natural piezas aislada que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotaciones de detalles de menor cuantía. Debe estar en posesión del título de

Formación Profesional correspondiente.

Archivero bibliotecario. Es el responsable de los archivos, ordenación de obras de consulta, así como de la biblioteca técnica, catálogos, revistas, etc. como auxiliar.

Si realiza simplemente la mecánica de estas operaciones, se considerará.

Calcador. Es el que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estampa o bien dibujando en limpio.

Reproductor de planos. Es el técnico cuyas actividades se limitan al archivo en prensa o reproducción en máquinas de planos al ferroprusiano, sepia y otras similares.

Reproductor fotográfico. Es el técnico que reproduce y revela por procedimientos, máquinas e instalaciones industriales y copias fotográficas, ampliándolas o reduciéndolas si fuese necesario.

Auxiliar de delineación. Es el mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica, dentro de la oficina, a la realización de operaciones elementales y complementarias y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas.

Los calcadores, reproductores fotográficos y auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de delineantes de segunda, en tanto no les corresponda ascender.

Auxiliar de 16, 17 años. Son los que dentro del margen de edad desde los 16 a 18 años trabajan en las labores propias de cualquiera de las categorías definidas en este artículo, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

Si las necesidades de los trabajos requieren de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiendo criterios analógicos.

Técnicos de laboratorio.

Los técnicos que integran este sub grupo se definen de la siguiente manera:

Jefe de primera. Es el que, en posesión del correspondiente título español, tiene la responsabilidad de la dirección, organización y distribución de trabajos propios de un laboratorio específico de la Industria Siderometalúrgica, comprendiendo sus distintas secciones de químicas, metalografía y ensayos químicos, llevando a su cargo todas estas con la disciplina del personal ligado directamente a sus órdenes.

Jefe de segunda. Es quien, con título profesional o no y con capacidad para la ejecución de todos los trabajos de un laboratorio de esta naturaleza, sólo se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajo de los que, para su mejor organización, han podido constituirse; sobre él recaerá la máxima responsabilidad de los trabajos de la sección y estará a las órdenes inmediatas del jefe de primera, si lo hubiere.

Analistas. Son los técnicos encargados en cada sección de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina, bajo las órdenes del jefe de segunda o, en su defecto, de los ayudantes de ingeniero en caso de no haber jefe de primera.

Se divide esta clase en dos categorías: analistas de primera y analistas de segunda. Para el paso de una a otra categoría se tendrán en cuanto os años de servicio y su capacitación.

Auxiliar. Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro del laboratorio a la ejecución de operaciones elementales y complementarias de los analistas,/realizándolas

como aprendizaje y formación para ascender a la categoría de estos.

Los auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán remuneración de analistas de segunda en tanto no les corresponda ascender.

Auxiliares de 16, 17 años. Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de laboratorio.

Si las necesidades de los trabajos requieren de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiendo criterios analógicos.

Técnicos de diques y muelles.

Los que constituyen este subgrupo se definen como sigue:

Jefes de diques y varaderos. Son los técnicos responsables, según los casos, de la maniobra de entrada y salida y puesta en seco de los buques que utilizan los servicios de dique, o de la puesta en seco y botadura de los que utilicen los varaderos.

Jefes de muelle o encargados generales. Son los que a las órdenes inmediatas de los administradores ayudantes de ingenieros jefes, si los hubiere, reúnen las condiciones y prácticas necesarias para dirigir o señalar, como encargados generales, los emplazamientos de atraque y desatraque de los buques al muelle, cargar y cuantas operaciones se realicen con los transportes u operaciones marítimas.

Buzos y hombres - rana. Son los trabajadores que, reuniendo los requisitos reglamentarios exigibles y provistos de equipos especiales, efectúan trabajos bajo la superficie del agua, ejecutando, a las órdenes de la empresa, las funciones propias de su técnica.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiendo criterios analógicos.

Personal de las oficinas técnicas, organización del trabajo.

Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la forma siguiente:

Jefe de primera. Es el técnico que con mando directo sobre oficiales y técnicos de organización y jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que queda fijada su autoridad por el Reglamento Interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal.

Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra; progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

Jefe de segunda. En todo será similar al de primera, con la diferenciación ajuicio de la empresa, según la complejidad del trabajo de la sección que mande.

Técnico de organización de primera. Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si estos existiesen, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: cronometraje y estudios de tiempos de todas clases, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo los mismos; establecimientos de las necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos sobre obra, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

Técnico de organización de segunda. Es el técnico que, además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza los siguientes: cronometraje de todo tipo; colaboración en la sección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipos de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad; estimaciones económicas; informar de obras con dificultad de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores, cálculo de tiempo con datos; trazados sobre plano y obra, de dificultad media; despiece de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal; colaboración de funciones de planeamiento y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal.

Auxiliar de organización. Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de horas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencia de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

Los auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de técnicos de organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender.



Auxiliar de 17, 18 años. Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de organización.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto atendida la definición de funciones y siguiendo pri teños analógicos.



ANEXO VI

SALARIO BASE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTO DEL VALOR DE QUINQUENIOS VIGENTE ESDE 01.01.09, COMO CONSECUENCIA DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO DE SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL DE FECHA 26 DE DICIEMBRE DE 2008.

<i>Categorías</i>	<i>Diario</i>	<i>Quinquenios (euros/día)</i>
S.M.I/ diario	20,80	
<i>Profesionales de oficio:</i>		
Oficial de 1. ^a	20,94	1,05
Oficial de 1. ^a verificador	20,94	1,05
Oficial de 2. ^a	20,90	1,05
Oficial de 3. ^a	20,85	1,04
<i>Personal obrero:</i>		
Especialista	20,84	1,04
Mozo especializado de almacén	20,84	1,04
Peón Ordinario	20,80	1,04
	<i>Mensual</i>	<i>Quinquenios (euros/mes)</i>
S.M.I /mensual	624,00	
<i>Personal subalterno:</i>		
Chófer de camión	628,15	31,41
Chófer de turismo	627,49	31,37
Almacenero	625,98	31,30
Chófer de motocicleta	625,44	31,27
Cabo guarda	627,13	31,36
Conserje	626,64	31,33
Pesador o Basculero	624,90	31,25
Guarda Jurado	624,42	31,22
Dependiente auxiliar de economato	624,42	31,22
Ordenanza, Portero	624,00	31,20
Enfermero, Vigilante	624,24	31,21
Telefonista más de 50 teléfonos	624,42	31,22
Listero	626,46	31,32
Dependiente principal economato	626,46	31,32
Telefonista hasta 50 teléfonos	624,00	31,20
Limpiadora jornada completa	624,00	31,20
<i>Personal administrativo:</i>		
Jefe de 1. ^a	639,57	31,98
Jefe de 2. ^a	636,51	31,83
Viajante	632,35	31,62
Oficial de 1. ^a	632,35	31,62
Oficial de 2. ^a	629,53	31,48
Auxiliar administrativo	626,10	31,31
<i>Personal técnico:</i>		
Técnicos Titulados:		
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	651,11	32,56
Peritos y Aparejadores con responsabilidad	648,94	32,45
Ayudantes Técnicos Sanitarios	647,74	32,39
Capitanes, y 1. ^a Maquinistas de 400 T.	644,37	32,22
Peritos j aparejadores sin responsabilidad	647,74	32,39

	Mensual	Quinquenios (euros/mes)
Capitanes y 1.ª Maquinistas menos de 400 T.	639,27	31,96
Pilotos y 2.ª Maquinistas	633,14	31,66
Graduados Sociales	639,27	31,96
Maestro Primera Enseñanza	632,35	31,62
Practicantes	631,03	31,55
Maestro Industrial	635,36	31,77
Maestro Enseñanza Elemental	629,53	31,48
<i>Técnicos de taller:</i>		
Jefe de Taller	639,27	31,96
Contramaestre	633,14	31,66
Maestro Taller	633,14	31,66
Maestro 2.ª Taller	632,35	31,62
Encargado	629,11	31,46
Capataz especialista	626,94	31,35
Capataz de peones	625,98	31,30
<i>Técnicos de oficina:</i>		
Delineante Proyectista	637,40	31,87
Dibujante Proyectista	637,40	31,87
Delineante de 1.ª	632,35	31,62
Topógrafo	632,35	31,62
Fotógrafo	632,35	31,62
Delineante de 2.ª	629,53	31,48
Archivero Bibliotecario	629,53	31,48
Calcador	626,10	31,31
Reproductor de planos	624,00	31,20
Reproductor fotográfico	626,10	31,31
Auxiliares de delincación	626,10	31,31
<i>Técnicos de laboratorio:</i>		
Jefe de Laboratorio	640,95	32,05
Jefe de Sección	636,14	31,81
Analista de 1.ª	631,39	31,57
Analista de 2.ª	627,91	31,40
Auxiliar de Laboratorio	626,10	31,31
<i>Técnicos de diques y muelles:</i>		
Jefe de Diques	639,27	31,96
Jefe de Muelles o Encargado General	633,14	31,66
Buzos y Hombre Rana	638,06	31,90
<i>Personal de las oficinas técnicas, organización de trabajo:</i>		
Jefe de Organización de 1.ª	637,40	31,87
Jefe de Organización de 2.ª	636,50	31,83
Técnicos de Organización de 1.ª	632,35	31,62
Técnicos de Organización de 2.ª	629,53	31,48
Auxiliar de Organización	627,19	31,36
<i>Médicos:</i>		
Médico empresa con más de 500 trabajadores	645,04	32,25
Médico empresa con más de 300 trabajadores	640,05	32,00
Médico empresa con más de 100 trabajadores	635,06	31,75
Médico empresa con menos de 100 trabajadores	631,09	31,55