

CAPÍTULO 5

Mejoras económicas y acción sindical

Artículo 32

Mejoras en situación de IT

El personal que por enfermedad común precise hospitalización o intervención quirúrgica percibirá con cargo a la empresa desde el primer día de ingreso o intervención quirúrgica y hasta 40 días después del alta clínica el 100% de sus salarios reales excepto plus transporte.

Cuando la situación de IT sea derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará desde el primer día hasta el 100% del salario real mensual, excepto el plus de transporte.

Artículo 33

Indemnizaciones

Todo el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a una indemnización de 1.250.000 pesetas en caso de invalidez absoluta como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En caso de muerte por accidente de trabajo percibirá 1.000.000 pesetas.

Serán beneficiarios de dicha indemnización los trabajadores que en el momento del hecho lleven prestando sus servicios en la empresa más de 2 años.

En caso de muerte lo percibirán sus herederos legítimos.

Artículo 34

Complemento de jubilación

Todo trabajador afecto al presente Convenio colectivo que opte por jubilarse entre los 60 y 64 años, percibirá un premio por año de servicio según la siguiente tabla:

E: edad (años); V: valor.

E	V
60	22.983
61	17.236
62	12.640
63	11.492
64	10.342

Artículo 35

Jubilación especial

La obligatoriedad para la empresa queda supeditada a la vigencia del real Decreto 1194/85, de 17 de julio y las condiciones que se regulan en el mismo, en cuanto a que la jubilación no suponga coste adicional.

Artículo 36

Ayuda escolar

Se establece una compensación por unidad familiar para matrimonios con hijos de edades entre 2 y 16 años, de 6.000 pesetas, que se abonarán juntamente con la mensualidad de septiembre de cada año.

Para cobrar esta ayuda deberán tener una antigüedad en la empresa superior a un año, y siempre que se acredite con certificado de asistencia escolar.

Artículo 37

Revisión médica

Los trabajadores afectos al presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual voluntaria a cargo de la empresa.

Artículo 38

Comité de Empresa

El delegado de empresa dispondrá de 20 horas mensuales de permiso para el ejercicio de sus funciones de representante de los trabajadores.

En la negociación colectiva el tiempo empleado correrá a cargo de la empresa.

Artículo 39

Secciones sindicales

El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco de pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza, todo ello dentro de los requisitos que marca la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 40

Canon convenio

Se establece un canon de negociación cuya cantidad se concretará en cada año, en función de los gastos de negociación. El descuento se realizará dentro del mes siguiente a la firma del convenio, una vez manifestada su disposición por el personal. Del presente acuerdo el comité dará debida publicidad para la información de todos los trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL

Primera

El personal que conduzca maquinaria ligera percibirá en plus especialista la cantidad de 8.426 pesetas mensuales o 281 pesetas por día de trabajo.

ANEXO

Tabla salarial

C: conceptos; E: encargado; CM: conductor-maquinista; P: peón.

C	E	CM	P
Salario base	87.111	79.190	79.190
Plus Convenio	35.067	26.693	26.693
Plus penoso	17.768	16.177	16.177
Plus transporte	7.666	6.471	6.471
Paga de verano	87.111	79.190	79.190
Paga de Navidad	87.111	79.190	79.190
Paga de beneficios	47.993	44.130	44.130
Festivos	11.500	11.000	10.500
Horas extras normales ...	1.281	1.230	1.128
Horas extras festivas	1.640	1.538	1.435

(00.129.100)

RESOLUCIÓN

de 17 de mayo de 2000, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 (código de convenio núm. 0802545).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona suscrito por los representantes de la Unión Patronal Metalúrgica, CCOO y UGT el día 9 de mayo de 2000, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la

Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 en el Registro de convenios de la Delegación Territorial de Trabajo de Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 17 de mayo de 2000

FRANCISCA ANTOLINOS JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002

CAPÍTULO 1

SECCIÓN 1

Ámbito de aplicación

Artículo 1

Ámbito funcional

1.1 El presente convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores del sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y el almacenaje. Comprende, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines a la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidas en dicha rama o cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación el Convenio colectivo en las industrias de fabricación de envases metálicos y botero cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

a) Las que en la fecha de aprobación de este Convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a este.

b) Las que tuvieran convenio de empresa pendiente de depósito ante la autoridad laboral.

c) Aquellas empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

1.2 Las partes signatarias del presente Convenio manifiestan que sería conveniente que el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona fuese respetado, dentro de su ámbito territorial, por los trabajadores y las empresas a que se refieren los incisos a) y b) del párrafo anterior, recomendando a los mismos que, en el futuro, aco-

moden sus convenios de empresa a la estructura, condiciones y mínimos contemplados en el presente Convenio provincial, y consideren a este Convenio provincial como derecho supletorio de su convenio de empresa.

Artículo 2

Ámbito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3

Ámbito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos hagan referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

SECCIÓN 2

Cláusulas de garantía

Artículo 4

Entrada en vigor y duración

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2000 y su duración, que será de 3 años para todas las empresas de su ámbito, finalizará 31 de diciembre de 2002.

A partir del 1 de enero del año 2001, a través de la Comisión Paritaria, las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, el complemento *ad personam* ex vinculación, el complemento ex categoría profesional, los valores de dieta, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,5 puntos, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

Si el IPC real del año 2001 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2002, si bien no devengará pago de atrasos.

A partir del 1 de enero del año 2002, a través de la Comisión Paritaria, las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, el complemento *ad personam* ex vinculación, el complemento ex categoría profesional, los valores de dieta, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,5 puntos, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

Si el IPC real del año 2002 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2003, si bien no devengará pago de atrasos.

Artículo 5

Denuncia y revisión

5.1 La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de 3 meses a la fecha de su vencimiento.

5.2 Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

5.3 Las negociaciones para la revisión del nuevo convenio deberán iniciarse en el plazo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

SECCIÓN 3

Compensación, garantía personal y absorción

Artículo 6

Compensación

6.1 En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

6.2 Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimas.

Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o cualquier otra norma legal sustitutiva del mismo serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente Convenio, con la excepción establecida en la disposición adicional 2.

6.3 En cuanto al exceso que pudiera producirse, computadas sobre la base anual, las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas.

6.4 No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

6.5 Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida del tiempo no sufrieran revisión justificada.

Artículo 7

Garantía ad personam

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Las cantidades percibidas en concepto de complemento ex vinculación por aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 1995 tuviesen un contrato indefinido en la empresa, y por tanto hubiesen consolidado a 1 de enero de 1996 el referido complemento en los términos establecidos en la cláusula transitoria 2 del anterior convenio, no podrán ser compensadas ni absorbidas y serán revalorizadas anualmente con el incremento del convenio.

Artículo 8

Absorción

8.1 Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

8.2 Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

SECCIÓN 4

Respeto a lo convenido

Artículo 9

Respeto a lo convenido

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

SECCIÓN 5

Comisión Paritaria

Artículo 10

Interpretación

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 11

Composición

11.1 La Comisión Paritaria se compondrá de 1 presidente, 1 secretario y 12 vocales como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores así como de los asesores respectivos.

11.2 El presidente será el que ha actuado como tal en las deliberaciones del Convenio, el cual designará a su vez libremente al secretario.

11.3 Los vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones preferentemente entre los que hubieran sido vocales de la Comisión deliberadora.

11.4 Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

11.5 La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 12

Funciones

12.1 Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

12.2 El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Artículo 13 *Domicilio*

13.1 La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la calle Carrera, número 12-24, de Barcelona, pudiendo, no obstante, domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

13.2 Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por su presidente.

13.3 Los trabajadores y las empresas interesados podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias: Federación del Metal y Minería de Cataluña de CC.OO. (Vía Laietana, número 16, 3º, Barcelona), Federación de MCA de UGT (Rambla de Santa Mònica, 10, 2º, Barcelona) y Unión Patronal Metalúrgica (calle de Josep Anselm Clavé, número 2, Barcelona).

Artículo 14 *Sumisión de cuestiones a la Comisión*

14.1 Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

14.2 Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

Artículo 15 *Comisión Paritaria sobre clasificación profesional*

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria específica sobre clasificación profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales y divisiones funcionales, del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la aplicación del sistema de grupos profesionales deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 8 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que estimen necesarios las partes.

La Comisión Paritaria sobre clasificación profesional estará presidida por el presidente del Convenio y el secretario, que levantarán acta de los acuerdos que en la misma se tomen.

La Comisión Paritaria sobre clasificación profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo 2 veces al año, con objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de grupos profesionales. La Comisión Paritaria se propone un tiempo de 1 año a partir de la

firma del Acuerdo sobre clasificación para adaptar y elaborar un manual de valoración y encuadramiento profesional de las trabajadoras y trabajadores del Convenio siderometalúrgico de la provincia de Barcelona.

CAPÍTULO 2 *Organización del trabajo*

SECCIÓN 1 *Facultades y obligaciones de la dirección*

Artículo 16 *Norma general*

16.1 La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, 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 sí 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 colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará 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.

Artículo 17 *Facultades de la dirección*

17.1 Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los representantes de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de representaciones empresarial y de los trabajadores.

b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la em-

presa, de acuerdo con las necesidades de esta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 35.d).

h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la comisión paritaria, si la hubiere, o el trabajador formado, si existiera, con objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los representantes de los trabajadores.

Si a pesar de dicha intervención persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre empresa y trabajadores, o en su defecto resolverá la autoridad laboral.

k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oídos los representantes de los trabajadores.

l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

n) En las empresas que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se podrá establecer una comisión paritaria de centro de trabajo, si no la hubiese, que estará compuesta por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 6. La mitad de los componentes procederán de los representantes legales de los trabajadores, ostentarán su representación y serán designados por estos. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa, a quien representarán.

La composición, competencias y funcionamiento de la comisión paritaria de centro de trabajo serán las que las partes acuerden.

Artículo 18 *Obligaciones de la empresa*

Son obligaciones de la empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborales la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los 3 meses anteriores.

c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, deberá presentar ante la autoridad laboral competente una propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas o incentivos para la resolución que proceda.

d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como los métodos operativos de

los productos a realizar y las tarifas vigentes para los mismos.

e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.

f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y trabajadores.

SECCIÓN 2

Sistema y métodos de trabajo

Artículo 19

Norma general

19.1 La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la dirección.

19.2 En consecuencia, las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente Convenio podrán establecerlo, y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el hecho de no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

19.3 A tales efectos, las empresas procurarán adoptar alguno de los sistemas de incentivos, internacionalmente conocidos o más implantados, de modo que la actividad óptima o máxima no sea superior al 33% de la considerada como normal o mínima.

19.4 Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a las empresas por el artículo 17.j), las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por delegados de la empresa y representantes sindicales de los trabajadores. Si persistiera el desacuerdo se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

Artículo 20

Momentos

20.1 La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

- Racionalización de las tareas.
- Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
- Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.

20.2 Las empresas prestarán atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Artículo 21

Racionalización

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los 4 objetivos siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- Análisis de rendimientos.
- Normalización de tareas.
- Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 22

Simplificación

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 23

Análisis de rendimientos

23.1 La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, los representantes de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores, podrán acudir a la autoridad laboral sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

23.2 La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello, sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 24

Normalización de tareas

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

Artículo 25

Plantillas

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Artículo 26

Valoración de puestos

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores:

- Conocimiento teórico y práctico.
- Esfuerzo necesario.
- Responsabilidad exigible.
- Condiciones ambientales.

Artículo 27

Adaptación a los puestos de trabajo

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

a) Selección del personal, que se realizará utilizándose por la empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.

b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones: formación adecuada, experiencia necesaria, acomodación al puesto de trabajo, interés suficiente, calidad del material utilizado, cambios en los factores de medio ambiente, eficacia de las herramientas, incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 28

Revisión de tiempos

Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema cen-

tesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- Cambio en el método de trabajo.
- Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros.

En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.

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

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

f) 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 aquel.

g) 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% de disminución.

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

Previa a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la comisión paritaria de centro si la hubiere.

Artículo 29

Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux, en el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km por hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas, y equivale a un caminar de 6,4 km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la OIT "Introducción al estudio del trabajo".

SECCIÓN 3

Clasificación profesional

Artículo 30

Norma general

30.1 La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, basada en grupos profesionales, consta de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en técnicos, empleados y operarios; por lo tanto cada trabajador y tra-

bajadora deberá ser adscrito a un grupo profesional y a una determinada división funcional, debiéndose asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores, según establece el artículo 39.2 del Texto refundido del estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y división funcional se realizará teniendo presentes los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

30.2 Las empresas podrán, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17.a), fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

30.3 La previsión de los grupos profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlos todos.

30.4 Respecto a las empresas que adopten el sistema de valoración de puestos de trabajo se entiende que en dicha valoración va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de clasificación profesional establece, por su parte, el Acuerdo sobre clasificación profesional, de 20 de diciembre de 1999.

30.5 Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo 0, que incluye la parrilla de encuadramiento y la descripción de funciones. Las denominaciones citadas en cada grupo profesional son a título de referencia orientativa con el fin de aplicar el nuevo sistema de clasificación profesional.

30.6 El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO 3 Movimiento de personal

Artículo 31 Contratación

31.1 Se recomienda a todas las empresas que tengan que contratar nuevo personal que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a los mayores de 45 años, así como a los discapacitados, beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, inscritos en las oficinas de trabajo de la Generalidad de Cataluña (OTG).

31.2 Las empresas que concierten contratos de trabajo a domicilio deberán observar lo establecido específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores informando de ello al delegado de personal o al comité de empresa, según proceda.

31.3 La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de los trabajadores.

Los empresarios habrán de dar a conocer o notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados.

Ambas representaciones procurarán que se preste especial atención al reciclaje, mejora, formación y adaptación profesional de los trabajadores, bien sea en la propia empresa o bien en entidades dedicadas a tal fin.

Artículo 32

Medidas para el fomento del empleo

Teniendo en cuenta la problemática del desempleo, que incide en determinados colectivos de trabajadores, las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de las siguientes modalidades, y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso.

a) Contrato a tiempo parcial

Se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio, según lo regulado en el artículo 12.1 del Estatuto de los trabajadores, de conformidad con la redacción dada por el Real decreto ley 15/1998, de 27 de noviembre.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores contratados a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Se acuerda la ampliación de las horas complementarias hasta un máximo del 25% de las horas ordinarias objeto del contrato. El total de horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los semestres del año natural. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 12.1 del Estatuto de los trabajadores, según redacción establecida por el Real decreto ley 15/1998, de 27 de noviembre.

b) Contrato en prácticas

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará para el primer año de contrato, como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 70% del salario de convenio establecido en la primera columna del anexo 1 del presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Real decreto 488/98, de 27 de marzo, en proporción al tiempo trabajado.

Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el 85% del salario de convenio.

c) Contrato de formación

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación; por consiguiente, no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que ocasionalmente se requiera por necesidades de la formación, o a tiempo medido.

La retribución es la determinada en el anexo 1 del presente Convenio para el primer, segundo y tercer año, respectivamente, de conformidad

con lo establecido en el Real decreto 488/98, de 27 de marzo, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

d) Contrato eventual

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el número 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, modificado por la Ley 63/97, de 26 de diciembre, podrá tener una duración máxima de 13,5 meses, dentro de un período 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.

e) Contrato fijo-discontinuo

Se considera contrato de trabajo fijo-discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, según lo regulado en el artículo 12.3.b) del Estatuto de los trabajadores, de conformidad con la redacción dada por el Real decreto ley 15/1998, de 27 de noviembre.

Artículo 33

Período de prueba

33.1 En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupos profesionales 6, 7 y 8: 15 días laborales.

Grupos profesionales 4 y 5: 1 mes.

Grupo profesional 3: 2 meses.

Grupos profesionales 1 y 2: 6 meses.

33.2 Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

33.3 El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

33.4 Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 34

Ascensos

34.1 Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando, y estén adscritos a los grupos 1, 2, 3 y 4 de la clasificación profesional, serán de libre designación por la dirección de la empresa.

34.2 La promoción profesional se producirá de conformidad con los criterios establecidos en el nuevo sistema de clasificación profesional.

En todo caso, las promociones y los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las necesidades objetivas y organizativas de la empresa.

La profesionalidad puede adquirirse básicamente por dos vías: la formación como medio de adquisición de las competencias teórico-prácticas para el ejercicio de una profesión determinada; y la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota al trabajador de la capacidad práctica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias las actividades profesionales.

Artículo 35*Traslados*

35.1 Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La dirección, oídos los oportunos informes de los servicios médicos, comité de seguridad y salud laboral representantes de los trabajadores según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas del traslado se registrarán, dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

35.2 En estos supuestos se respetará el salario del grupo profesional ostentada por el productor afectado por traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

Artículo 36*Permutas*

36.1 Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

36.2 De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

Artículo 37*Ceses*

37.1 Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Grupos profesionales 6, 7 y 8: 15 días.
- b) Grupos profesionales 4 y 5: 1 mes.
- c) Grupos profesionales 1, 2 y 3: 2 meses.

37.2 El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

37.3 Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPÍTULO 4*Condiciones económicas***SECCIÓN 1***Retribución mínima***Artículo 38***Norma general*

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 39*Salario de convenio*

Se considerará salario de convenio el que figura como tal en la columna primera del anexo 1, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

Artículo 40*Igualdad de condiciones*

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

SECCIÓN 2*Otras retribuciones. Primas e incentivos***Artículo 41***Reglas generales*

41.1 Las empresas organizadas según métodos racionales de productividad y todas aquellas que se organicen en el futuro podrán adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 puntos Bedaux o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

41.2 El régimen de remuneración con incentivo podrá establecerse, bien como complemento del salario mínimo, bien quedando comprendido dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario mínimo sea este legal o pactado y garantizado el mínimo retributivo del Convenio a la actividad mínima o normal.

41.3 El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo no presupone que sean correctas las tareas, escalas de incentivos, tarifas de primas, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

41.4 Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.

41.5 La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18.c).

41.6 Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes (salvo lo establecido en la cláusula transitoria 1) quedará garantizado que quienes trabajan a rendimiento medido percibirán a la actividad óptima o máxima un incremento retributivo del 33% de la remuneración que corresponda a la actividad mínima del salario de convenio, y para rendimientos intermedios entre la actividad mínima y la óptima, incrementos proporcionales al resultante de la aplicación de la regla anterior.

Artículo 42*Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos*

42.1 Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonarse la bonificación señalada en el anexo 3, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

42.2 La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

42.3 La cuantía convenida en el anexo 3 comprende y cubre las 3 circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurren 1, 2 o los 3 supuestos.

42.4 En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo no se percibirá esta bonificación.

42.5 La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral.

Artículo 43*Plus de trabajos nocturnos*

43.1 Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 4.

43.2 Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.

43.3 Cuando, por razones de organización de las empresas, las funciones correspondientes a los trabajadores de guardería o vigilancia hubieren de realizarse con arreglo a un sistema de turnos, según el cual un mismo trabajador desempeñase estas funciones de día en unos casos y en jornadas nocturnas otros, no tendrá derecho a la percepción del plus de trabajos nocturnos en el último supuesto.

Artículo 44*Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad*

44.1 Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada grupo profesional figuran en la columna número 2 del anexo número 1.

Las gratificaciones de junio y Navidad se satisfarán el día 30 de junio y el 22 de diciembre,

respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo se abonará el día laborable inmediato anterior.

44.2 La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

44.3 Aquellas empresas que viniesen abonando a sus trabajadores un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del convenio, no les serán de aplicación los importes establecidos en las tablas de pagas extraordinarias.

Artículo 45

Horas extraordinarias

45.1 Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

45.2 La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el anexo 5 del presente Convenio colectivo.

45.3 Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, estas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de los 6 meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los 6 meses siguientes no procederá la retribución de aquellas como horas extraordinarias.

Artículo 46

Revisión salarial

En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al 2% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1999, la diferencia resultante en su caso será tenida en cuenta para determinar los incrementos salariales para el año 2001, si bien no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2000.

Para los años 2001 y 2002 se estará, en su caso, al procedimiento establecido en el artículo 4 del presente Convenio.

CAPÍTULO 5

Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

Artículo 47

Jornada

Para los años 2000 y 2001, la jornada laboral se fija en 1.772 horas de trabajo efectivo.

Para el año 2002, la jornada laboral se fija en 1.760 horas de trabajo efectivo.

Ello, sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieren establecido en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.) de las cuales

vinieran disfrutando como situación más beneficiosa.

Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas se podrá acordar entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las 9 horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las 10 horas diarias, observándose el descanso entre jornadas. En todo caso, deberá respetarse el límite de la jornada anual pactada en el convenio.

Artículo 48

Vacaciones

48.1 Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que, salvo pacto en contrario, las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 o 16 de mes.

48.2 Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

CAPÍTULO 6

Derechos sindicales

Artículo 49

Derechos sindicales de los trabajadores

49.1 Derechos sindicales de los trabajadores.

49.1.1 Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.

b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

49.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las deducciones durante períodos de 1 año.

49.1.3 Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su

puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado los trabajadores que ostenten el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la misma empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho 1 de ellos.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

49.1.4 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores.

49.2 De las secciones sindicales y de los delegados de las mismas.

49.2.1 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquella y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

49.2.2 En aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

49.2.3 El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: 1.

De 751 a 2.000 trabajadores: 2.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.

De 5.001 en adelante: 4.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por 1 solo delegado sindical.

49.2.4 Se asignan a los delegados de las secciones sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene del trabajo, comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente, proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

49.3 De los comités de empresa y de los delegados de personal.

Se estará a lo dispuesto en el título 2 del Estatuto de los trabajadores, y muy especialmente, a lo previsto en su artículo 64, que literalmente dice así:

"1.1 Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

"1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el 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.

"1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

"a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

"b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

"c) Planes de formación profesional de la empresa.

"d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

"e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

"1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificaciones del status jurídico de la empresa sponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

"1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

"1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

"1.7 Conocer, trimestralmente al menos, 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 utilicen.

"1.8 Ejercer una labor:

"a) 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 empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

"b) De 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 esta Ley.

"1.9 Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

"1.10 Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantías medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

"1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

"2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días".

49.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

b) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales en favor de 1 o más miembros del comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

Acordada la acumulación, previamente a su puesta en práctica, deberá ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa. Aquellas empresas que ya tuvieran pactada dicha acumulación respetarán los términos de la misma.

c) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador, en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las 4 semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

f) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités 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.

CAPÍTULO 7

Permisos y excedencias

Artículo 50

Permisos especiales retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario de convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio; 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

b) Durante 2 días en los casos de nacimiento de hijo; 2 días en el supuesto de accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

Durante 2 días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

Durante 3 días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador.

Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de 5 días.

c) Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 51

Bajas por enfermedad

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, que establece que «en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de 4 días cada año».

Artículo 52

Visitas al médico

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se estará a lo establecido en el artículo 60.5 de la derogada Ordenanza siderometalúrgica, que indica que se concederá permiso «por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año».

Artículo 53

Accidentes de trabajo

Las empresas complementarán las prestaciones que tengan que abonar por accidente de

trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

Artículo 54

Pagas extraordinarias en el servicio militar

En el supuesto de que el trabajador se encuentre cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria, se estará a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 63 de la derogada Ordenanza siderometalúrgica, que establece que, durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar o prestación social sustitutoria, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en la presente Ordenanza.

Artículo 55

Excedencias

55.1 El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años ni mayor a 5, salvo pacto expreso entre las partes de menor duración. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

55.2 A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado 1 mes antes de finalizar el disfrute de aquella, admitiéndose de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándose siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo 1 de ellos podrá disfrutar de este derecho.

55.3 El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a 1 año, ni superior a 5. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la empresa por escrito, con 1 mes de antelación. En el supuesto de que hayan 2 o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo 1 de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 56

Licencia sin sueldo

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de 5 años podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

CAPÍTULO 8

Paros improductivos o por riesgo inminente de accidente, y control de calidad y desperdicios

Artículo 57

Paros improductivos

57.1 Los tiempos de paro improductivos a la actividad mínima mientras el trabajador permanezca en su puesto de trabajo se abonarán sobre el 91% de la columna 1 del anexo del Convenio.

57.2 Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo a razón de 1 hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes, salvo pacto expreso. Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la inspección de trabajo.

Artículo 58

Paro por riesgo inminente de accidente

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

CAPÍTULO 9

Salidas, dietas, viajes y quebrantos de moneda

Artículo 59

Salidas, viajes y dietas

59.1 Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador haya de salir de viaje percibirá, aparte del importe de este, la dieta mínima de 4.051 pesetas diarias, en concepto de dieta completa, y la de 1.387 pesetas por media dieta.

Con carácter general, y en especial las empresas dedicadas a montajes, instalaciones o de servicios, estarán a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 82 de la derogada Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica.

59.2 Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos de conformidad con la legislación vigente.

59.3 Para el año 2001 tanto la dieta completa como la media dieta se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,5 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiese producirse.

59.4 Para el año 2002 tanto la dieta completa como la media dieta se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,5 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiese producirse.

Artículo 60

Quebranto de moneda

Los que realicen funciones de pagador o cobrador percibirán, como quebranto de moneda,

el 1 por mil de las cantidades que abonen o reciban, con un tope máximo mensual, por tal concepto, de 400 pesetas. Quedarán exceptuadas del abono de esta cantidad las empresas que lo tengan cubierto por sí mismas. Si alguna empresa tuviera en este punto establecidas condiciones más beneficiosas serán respetadas al trabajador.

Artículo 61

Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales

61.1 Las empresas afectadas por el presente Convenio observarán la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

61.2 En caso de discrepancias entre empresas y trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

61.3 Para las nuevas contrataciones de trabajadores fijos que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado 2 monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

61.4 No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, 1 mono de trabajo o prenda similar.

61.5 Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

CAPÍTULO 10

Jubilación especial del trabajador a los 64 años de edad

Artículo 62

Jubilación especial del trabajador a los 64 años de edad

Se podrá pactar individualmente entre la empresa y trabajador la jubilación especial de este a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, y en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Artículo 63

Contrato de relevo

Podrá pactarse entre la empresa y los trabajadores afectados un contrato de relevo y jubilación parcial con las ventajas, forma y condiciones establecidas en el Real decreto 1991/1984, de 31 de octubre, modificado por el Real decreto ley 15/1998, de 27 de noviembre.

CAPÍTULO 11

Prestación por invalidez o muerte

Artículo 64

Prestación por invalidez o muerte

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran

invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 3.117.264 pesetas, o 2.174.873 pesetas, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de 2.768.005 pesetas también a tanto alzado y en una sola vez.

El aumento que supone sobre las cuantías de las prestaciones previstas en el artículo 64 del anterior Convenio colectivo no será exigible hasta 15 días después de la fecha de publicación del presente Convenio en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

Las empresas continuarán pagando la prima del seguro durante el periodo en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades (UVAMI), y si aquella fuera desfavorable para el trabajador y este recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

Para el año 2001 las prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,5 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial.

Para el año 2002 las prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,5 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial.

CAPÍTULO 12

Bilingüismo

Artículo 65

Bilingüismo

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

CAPÍTULO 13

Régimen disciplinario

Artículo 66

Norma general

Hasta que a nivel nacional sectorial se alcance un acuerdo sobre el régimen disciplinario o código de conducta, en materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la derogada Ordenanza de trabajo de la industria siderometalúrgica, en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

CAPÍTULO 14

Derecho supletorio

Artículo 67

Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirá el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del estatuto de los trabajadores y demás disposiciones generales.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

—1 Primas e incentivos

El concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 41.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un 3% a partir del día 1 de enero del año 2000, previa inclusión de la revisión salarial de 1999, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de diciembre de 1999, resultando un importe total por horas de rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos), según se recoge en la tabla que se adjunta.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, reseñados en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de diciembre de 1999, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

Tabla de prima a rendimiento óptimo

G: grupo; DF: división funcional; C1: columna 1 (3,00%, en pesetas); C2: columna 2 (total en pesetas).

G	DF	C1	C2
5	Oficial de 1ª y 2ª	9,29	241,69
6	Oficial 3ª y especialista	9,09	236,51
7	Peón	8,98	233,61

Para el segundo año de vigencia, 2001, el concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 41.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,5 puntos, a partir del día 1 de enero del año 2001, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiera producirse, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de diciembre del año 2000, resultando un importe total por horas a rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos).

A través de la Comisión Paritaria del vigente Convenio colectivo, se determinarán los importes correspondientes a la columna número 1 y número 2 de la tabla de prima a rendimiento óptimo.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, que se reseñarán en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de diciembre del año 2000, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

Para el tercer año de vigencia, 2002, el concepto económico complementario que las em-

presas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 41.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,5 puntos, a partir del día 1 de enero del año 2002, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiera producirse, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de diciembre del año 2001, resultando un importe total por horas a rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos).

A través de la Comisión Paritaria del vigente Convenio colectivo, se determinarán los importes correspondientes a la columna número 1 y número 2 de la tabla de prima a rendimiento óptimo.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, que se reseñarán en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de diciembre del año 2001, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

—2 Complemento ex categoría profesional

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31 de diciembre de 1999 percibiesen un salario de convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento *ad personam*, denominado complemento ex categoría profesional. Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio, especificado en el anexo número 6 del presente Convenio.

El pago de dicho complemento ex categoría profesional, calculado de forma anual, se abonará dividido en 14 mensualidades.

—3 Adecuación de las categorías a los grupos profesionales

Se transcribe el contenido de la disposición transitoria 1 del Acuerdo sobre clasificación profesional, firmado el día 20 de diciembre de 1999.

Si como consecuencia del nuevo sistema de clasificación profesional los trabajadores y trabajadoras debieran percibir un salario de convenio superior al que percibían a 31 de diciembre de 1999 según su categoría profesional, las empresas podrán:

A) Asumir el incremento adicional en un solo año, es decir, a partir del 1 de enero del año 2000, además del incremento salarial del convenio que se pacte para dicho año. Esta cantidad adicional deberá prorratearse en 14 mensualidades.

Ejemplo: diferencia adicional del graduado social en funciones

A 1.1.2000: 39.843 ptas./año.

A partir del 1.1.2000: $39.843 / 14 = 2.846$ ptas./mes.

B) En el supuesto de que las empresas no optasen por aplicar lo previsto en el apartado A, estas abonarán el incremento salarial del convenio, previsto para dicho año, además de una

cantidad no inferior a 15.000 pesetas brutas anuales, hasta alcanzar el salario bruto anual establecido para cada grupo profesional donde estén encuadrados dichos trabajadores y trabajadoras. Estas cantidades adicionales deberán prorratearse en 14 mensualidades.

Ejemplo: diferencia adicional del graduado social en funciones

A 1 de enero de 2000 (total equiparación): 39.843 ptas./año.

Primer año: $15.000/14 = 1.071$ ptas./mes.

Segundo año: $15.000/14 = 1.071$ ptas./mes.

Tercer año: $9.843/14 = 703$ ptas./mes.

A continuación se detallan las categorías profesionales que pueden estar afectadas, en el caso de que las empresas optasen por aplicar la opción B de la referida disposición transitoria 1:

A: antiguas categorías; S: salario grupo anual año 2000, opción A; C: cantidad pendiente de abono para los años posteriores; T: total anual a abonar en el año 2000 prorrateado en 14 mensualidades.

A	S	C	T
Graduado social	2.215.683	39.843 - 15.000 = 24.843	2.190.840
Contramaestre	2.143.143	37.759 - 15.000 = 22.759	2.120.384
Maestro de taller	2.143.143	37.759 - 15.000 = 22.759	2.120.384
Maestro 2ª taller	2.143.143	48.123 - 15.000 = 33.123	2.110.020
Oficial de 2ª	2.064.202	20.090 - 15.000 = 5.090	2.059.112
Analista lab. 2ª	2.064.202	19.918 - 15.000 = 4.918	2.059.284
Telefonista	2.032.199	17.635 - 15.000 = 2.635	2.029.564
Repr. de planos	2.032.199	33.753 - 15.000 = 18.753	2.013.446

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del Convenio.

Las empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 20 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC), para el primer año de vigencia. Igual plazo se aplicará, en su caso, para el segundo y tercer año de vigencia.

Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán, por escrito, a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá dentro de los 10 días siguientes.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo

establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

VALOR SALARIAL

Ambas representaciones manifiestan que el salario total resultante a nivel del grupo profesional 7 para el año natural de 2000 queda establecido en 2.009.168 pesetas, resultante de multiplicar el salario de convenio por 14 mensualidades.

DISPOSICIONES ADICIONALES

—1 Continuando el proceso de homologación del Convenio provincial único, se renuncia expresamente a promover convenios comarcales o locales durante la vigencia del presente, y para no ocasionar detrimento grave a los derechos adquiridos se acuerda que, en los ámbitos de los antiguos convenios comarcales y locales que los tuvieren establecidos de manera más beneficiosa que el presente Convenio, sigan manteniéndose bloqueados los importes de las pagas extraordinarias, en sus cuantías aplicables o vigentes a 31 de marzo de 1977, según los respectivos convenios o DAOS comarcales y locales que ya quedaron rescindidos y refundidos en el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona que rigió del 1 de abril de 1977 al 31 de marzo de 1978.

—2 Únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta del nuevo Convenio a partir del 1 de julio de 1999. Para los incrementos económicos que se produzcan el primero de enero del año 2001, únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio a partir del 1 de julio del año 2000. Para los incrementos económicos que se produzcan el primero de enero del

2002, únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio a partir del 1 de julio del año 2001.

—3 El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 2000, y su aplicación será inmediata a partir de la firma del acuerdo definitivo.

—4 Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el *Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC) para liquidar a sus trabajadores los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año en curso.

—5 Se establece en favor de las centrales sindicales representadas en la comisión negociadora el canon de negociación previsto en el artículo 11 de la vigente Ley orgánica de libertad sindical, con sujeción a los criterios definidos por el Tribunal Constitucional, y la regulación de dicho canon se determinará y concretará por la Comisión Paritaria del Convenio para su aplicación durante la vigencia del Convenio.

PACTOS COMPLEMENTARIOS

—1 La Asociación para la Formación Profesional de los Metalúrgicos, creada en el marco de este Convenio, desarrollará tareas de formación profesional y el estudio y puesta en práctica de medidas para favorecer la colocación en el sector.

Con la voluntad de incrementar la formación y la cualificación profesional, y el número de personas formadas en las diversas especialidades en el sector del metal de Cataluña, de mejorar la imagen de calidad y el prestigio social de la formación profesional, las condiciones de futuro tecnológico en nuestro sector productivo, y de implicar las empresas del sector en la oferta de puestos para la formación y para la inserción laboral de los alumnos de formación profesional y ocupacional, proponen revitalizar la Asociación para la Formación de los Metalúrgicos para, a través de ella, abordar el conjunto de problemáticas formativas que inciden en nuestro sector metalúrgico.

Esta revitalización deberá orientarse a la creación de una comisión técnica que posibilite el análisis del conjunto de la información existente respecto de las demandas de especialidades profesionales así como de las ofertas de empleo cualificado no cubierto en nuestro sector.

También debería servir para potenciar la unificación, en el ámbito sectorial que nos ocupa, del conjunto de iniciativas dispersas para, con ello, mejorar su rentabilidad futura.

Desde la Asociación para la Formación de los Metalúrgicos deberán promoverse, ante cada una de las administraciones correspondientes (Estado, Generalidad, ayuntamientos, consejos comarcales, etc.), acciones concretas en los distintos campos de la formación.

—2 *Comisión de productividad y aplicación de nuevas tecnologías*

Se acuerda crear una comisión compuesta por los firmantes del Convenio para tratar sobre productividad y nuevas tecnologías, que elaborará unas normas de funcionamiento para su aplicación e introducción en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores.

—3 *Tribunal Laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio,

en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

—4 Se constituye una comisión mixta integrada por las partes firmantes del Convenio con el fin de examinar, conocer y seguir las situaciones y problemas industriales en las empresas y en los sectores metalúrgicos, al objeto de elaborar propuestas alternativas dirigidas a las distintas administraciones públicas que conlleven soluciones a las mismas, así como el estudio y examen de aquellas situaciones particulares cuando les sean requeridas.

—5 Ambas partes acuerdan consensuar con la representación de las patronales de Tarragona, Lleida y Girona, las materias que han de regular el Acuerdo marco para el metal de Cataluña, quedando excluidas expresamente la jornada y los conceptos salariales.

A tal efecto, en el plazo máximo, de 1 mes se reunirán la Federación del Metal y Minería de CC.OO. y la Federación de MCA de UGT con los presidentes de las distintas patronales para tratar este tema.

—6 *El acoso sexual en las relaciones de trabajo* *Planteamiento*

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución española.

Concepto

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa (o esté en condiciones de saber) que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral (la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato) a la res-

puesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: el sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo (por actitudes de connotación sexual) que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal (de naturaleza psicológica) y esta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto (entre otras la apertura de expediente contradictorio).

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso (que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días) guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

ANEXO 0

Descripción de las funciones en los grupos profesionales

Artículo 1 *Criterios generales*

1.1 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.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 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 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.

1.5 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 pro-

fesional, 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 2

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.

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 las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: analistas de sistemas (titulación superior), arquitectos, directores de áreas o servicio, 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 de los mismos, 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 el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: titulados superiores de entrada, ATS, arquitectos técnicos (aparejadores), ayudantes de ingeniería y arquitectura, ingenieros técnicos (peritos), titulados de grado medio, 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 IT 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.

Empleados: jefes de áreas o servicios, jefes administrativos.

Operarios: contramaestre, jefe de taller, 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, ve-

rificando 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 de 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

Crterios 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 los mismos.

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 baremos número 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Empleados: delineantes de 1ª, técnicos en general.

Operarios: encargados, profesional de oficio especial.

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 aprovisionamiento 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 aplicación de informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía 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 realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14. 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.

15. 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

Crterios 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: delineante de 2ª, oficiales administrativos, oficiales de laboratorio, oficiales de organización, viajante.

Operarios: chófer de camión, profesionales de oficio de 1ª, profesionales de oficio de 2ª.

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 del 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 de 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 procesos 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 plantillas 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, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen 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 baremos número 6, 7, y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: almacenero, auxiliares en general, conserje, pesador basculero, telefonista.

Operarios: conductor de máquina, chofer de turismo, especialista, profesional de oficina de 3ª.

Tareas (ejemplos)

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes 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 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 calco 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 herramienta 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, télex o facsimil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose 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

Están 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 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Empleados: ordenanza, portero, vigilante, guardas jurados.

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 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 vehículo.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales

Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

Formación

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 11 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Empleados: aspirante de 16 años, aspirante de 17 años, contrato de formación 1er año, contrato de formación 2º año, contrato de formación 3er año.

Operarios: ayudante de 16 años, ayudante de 17 años, contrato de formación 1º año, contrato de formación 2º año, contrato de formación 1º año.

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. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.
5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
6. Tareas de ayuda en máquinas vehículo.
7. 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*

Agrupar 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 del personal de diques y muelles*

El personal clasificado por la antigua ordenanza en el subgrupo de técnicos de diques y muelles, como es el caso de los buzos, hombres rana, etc., quedaría encuadrados en el grupo profesional 5 de la actual clasificación profesional.

—3 Se facilita dentro de la descripción de cada grupo profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidos en dicho grupo

ANEXO 0.1

Tabla de conversión

G: grupo; DF: división funcional.

G DF

Técnicos

1	Arquitectos
1	Ingenieros titulados superiores
1	Licenciados
2	Graduados sociales en funciones
2	Peritos, técn. industriales, facultativos de minas
2	Practicantes ATS
2	Analista de informática
3	Analista programador
3	Delineante proyectista
3	Dibujante proyectista
3	Jefe de laboratorio
3	Jefe de organización de 1ª
3	Jefe de organización de 2ª
3	Jefe de sección de laboratorio
<i>Operarios</i>	
3	Contraaestrate
3	Jefes de taller
3	Maestro industrial en funciones
3	Maestro de taller
3	Maestro de 2ª de taller
4	Encargados
5	Chófer de camión
5	Oficial de 1ª
5	Oficial de 1ª jefe de equipo
5	Oficial de 2ª
5	Oficial de 2ª jefe de equipo
6	Chófer de turismo
6	Especialista
6	Especialista jefe de equipo
6	Oficial de 3ª
6	Oficial de 3ª jefe de equipo
6	Chófer motociclo
7	Peón
7	Peón jefe de equipo
8	Pinche de 16 años
8	Pinche de 17 años

ANEXO 1

G: grupo; DF: división funcional; C1: columna 1 (salario de convenio en PTA/mes); C2: columna 2 (pagas extras); C3: columna 3 (total año 2000).

G	DF	C1	C2	C3	G	DF	C1	C2	C3
<i>Técnicos</i>									
1	Analista de sistemas	165.222	165.222	2.313.108	2	Ingenieros técnicos (peritos)	158.263	158.263	2.215.682
1	Arquitectos	165.222	165.222	2.313.108	2	Titulados grado medio	158.263	158.263	2.215.682
1	Directores de áreas o serv.	165.222	165.222	2.313.108	2	Graduados sociales	158.263	158.263	2.215.682
1	Licenciados	165.222	165.222	2.313.108	3	Analista programador	153.082	153.082	2.143.148
2	Titulados superiores entrada	158.263	158.263	2.215.682	3	Delineante proyectista	153.082	153.082	2.143.148
2	ATS	158.263	158.263	2.215.682	3	Dibujante proyectista	153.082	153.082	2.143.148
2	Arquit. Técn. (aparejadores)	158.263	158.263	2.215.682	<i>Operarios</i>				
2	Ayte. de ingeniería y archit.	158.263	158.263	2.215.682	3	Contraaestrate	153.082	153.082	2.143.148
					3	Jefes de taller	153.082	153.082	2.143.148

G DF

8	Contrato de formación 1º año
8	Contrato de formación 2º año
8	Contrato de formación 3º año
<i>Empleados</i>	
3	Jefe administrativo de 1ª
3	Jefe administrativo de 2ª
4	Delineante de 1ª
4	Técnico de organización de 1ª
4	Analista de laboratorio de 1ª
4	Maestro de enseñanza de 1ª
4	Práctico en topografía
4	Fotógrafo video
5	Delineante de 2ª
5	Oficial administrativo de 1ª
5	Oficial administrativo de 2ª
5	Viajante excl. de empresa
5	Archivero bibliotecario
5	Técnico de organización de 2ª
5	Analista de laboratorio de 2ª
5	Maestro de enseñanza elemental
5	Programador informático
5	Grabador perforista
6	Almacenero
6	Especialista de almacén
6	Conserje
6	Encargado de lista
6	Pesador basculero
6	Telefonista
6	Aux. técnico de organización científica del trabajo
6	Auxiliar administrativo de laboratorio
6	Reproductor fotográfico
6	Reproductor de planos
6	Dependiente de economato
6	Manipulador informático
6	Calgador
7	Ordenanza
7	Portero
7	Guarda jurado
7	Vigilante
8	Aspirante de 16 años
8	Aspirante de 17 años
8	Contrato de formación 1º año
8	Contrato de formación 2º año
8	Contrato de formación 3º año

ANEXO 0.2

Grupos profesionales

G: grupo; DF: división funcional.

G DF

Técnicos

1	Analista de sistemas
1	Arquitectos
1	Directores de áreas o servicios

G DF

1	Ingenieros
1	Licenciados
2	Titulados superiores de entrada
2	ATS
2	Arquitectos técnicos (aparejadores)
2	Ayudante ingeniería y arquitectura
2	Ingenieros técnicos (peritos)
2	Titulados de grado medio
2	Graduados sociales
3	Analista programador
3	Delineante proyectista
3	Dibujante proyectista
<i>Operarios</i>	
3	Contraaestrate
3	Jefes de taller
3	Maestro industrial
4	Encargados
4	Prof. de oficio especialista
5	Chófer de camión
5	Prof. de oficio de 1ª
5	Prof. de oficio de 2ª
6	Chófer de turismo
6	Especialista
6	Prof. de oficio de 3ª
6	Conductor de maquinaria
7	Peón
8	Pinche de 16 años
8	Pinche de 17 años
8	Contrato de formación 1º año
8	Contrato de formación 2º año
8	Contrato de formación 3º año
<i>Empleados</i>	
3	Jefe de área o de servicios
3	Jefe administrativos
4	Delineante de 1ª
4	Técnicos en general
5	Delineante de 2ª
5	Oficiales administrativos
5	Viajante
5	Oficiales de laboratorio
5	Oficiales de organización
6	Almacenero
6	Auxiliares en general
6	Conserje
6	Pesador basculero
6	Telefonista
7	Ordenanza
7	Portero
7	Vigilante
7	Guarda jurado
8	Aspirante de 16 años
8	Aspirante de 17 años
8	Contrato de formación 1º año
8	Contrato de formación 2º año
8	Contrato de formación 3º año

