

**JUZGADO DE LO SOCIAL. VALLADOLID NÚMERO 2.**

Cédula de notificación en el procedimiento ejecución 39/2007.

*Página 27. (Ref. 7506/2007)*

**JUZGADO DE LO SOCIAL. VALLADOLID NÚMERO 2.**

Cédula de notificación en el procedimiento ejecución 277/2006.

*Página 28. (Ref. 7505/2007)*

**JUZGADO DE LO SOCIAL. VALLADOLID NÚMERO 3.**

Cédula de citación en Autos nº 732/2007.

*Página 28. (Ref. 7504/2007)*

**JUZGADO DE LO SOCIAL. VALLADOLID NÚMERO 3.**

Cédula de notificación en el, procedimiento ejecución 17/2007.

*Página 28. (Ref. 7466/2007)*

**II.- ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

**Oficina Territorial de Trabajo**

*Convenios Colectivos*

*Expte.: 1786*

RESOLUCIÓN DE 4 DE SEPTIEMBRE DE 2007, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE VALLADOLID Y PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2007, 2008 Y 2009.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid y Provincia para los años 2007, 2008 y 2009 (Código 4700455), suscrito el día 27 de julio de 2007, de una parte, por lo representantes designados por la Asociación Empresarial Metalúrgica de Valladolid y Provincia y, de otra, por los representantes de las centrales sindicales U.G.T y CCOO, con fecha de entrada en este Organismo el día 3 agosto de 2007, y completado el día 3 de septiembre de 2007 previo requerimiento; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los arts. 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCYL de 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

*Acuerda*

**Primero.-** Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Tercero.-** Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 4 de septiembre de 2007.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

**Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Valladolid para los Años 2007, 2008 y 2009.**

TITULO I.- NATURALEZA JURÍDICA

**Artículo 1º. - Partes contratantes.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Asociación Empresarial Metalúrgica de Valladolid y Provincia, y de la otra por la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

## TITULO II.- ÁMBITOS

**Artículo 2º. - Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores del sector del metal de Valladolid y su provincia, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable. Instalación, conservación y mantenimiento de semáforos y las de lectura de contadores eléctricos, de gas y de agua.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0.5 mm., joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo y que se relacionan a título enunciativo en el anexo I del convenio.

**Artículo 3º.- 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 Valladolid, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

**Artículo 4º.- Exclusiones y concurrencia de convenios.**

Se excluyen del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) Las empresas que tengan concertado un Convenio Colectivo de ámbito de empresa, y que sus condiciones económicas consideradas globalmente en cómputo anual, sean iguales o más beneficiosas para el trabajador que las del presente Convenio.

b) Las empresas que en el futuro concierten con sus trabajadores Convenio Colectivo, siempre que sus condiciones globalmente en cómputo anual, sean superiores a las del presente Convenio.

c) La aplicación de los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolverá teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes y el acuerdo estatal del metal, sin que las

condiciones a aplicar puedan estar por debajo del convenio provincial interpretado conforme a los criterios de la normativa mencionada.

#### **Artículo 5º. - Ámbito temporal.**

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2007, y su duración, que será de tres años, finalizará el 31 de diciembre del 2009, sin perjuicio de lo establecido al efecto respecto de la jornada laboral.

Las diferencias económicas que por aplicación de este Convenio pudieran surgir en favor de los trabajadores, deberán ser abonadas en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### **Artículo 6º.- Denuncia y prórroga.**

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia. No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

La Comisión negociadora deberá quedar válidamente constituida como mínimo quince días antes de la finalización de la vigencia del presente convenio. La presentación de las plataformas se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del convenio y los treinta días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la presentación de plataformas.

#### **Artículo 7º.- Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada trabajador.

#### **Artículo 8º.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser considerados globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de normas legales, convenios o acuerdos de cualquier ámbito, o por el ejercicio de las Facultades propias de la Administración u Órganos jurisdiccionales o por cualquier otra causa ajena a la voluntad de las partes negociadoras, no fuera posible la aplicación durante la totalidad de la vigencia acordada para cada materia de alguno o algunos de los pactos establecidos o se impusiera su modificación, el presente Convenio se adaptaría a las nuevas normativas o resoluciones judiciales.

### TÍTULO III.- CONTRATACIÓN

#### **Artículo 9.- Contrato eventual.**

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, regulado en el número 1, apartado b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

#### **Artículo 10º.- Contratos en Prácticas.**

La retribución del contrato de trabajo en prácticas concertado con quién estuviese en posesión de título universitario no podrá ser inferior al 64 ó al 79 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La retribución del contrato de trabajo en prácticas concertado con quién estuviese en posesión de título de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, no podrá ser inferior al 60 ó al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### **Artículo 11º.- Contratos para la Formación.**

La retribución del trabajador contratado para la formación, no podrá ser inferior al 80 ó al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para el especialista en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 12º.- Obra o servicio determinado.**

Quedan, igualmente, comprendidos en el posible objeto del contrato por obra o servicio determinado, los trabajos de zonas, man-

tenimiento, instalaciones, etc., amparados por contratos celebrados con la Administración, Compañías Eléctricas, Telefónica u otras empresas.

#### **Artículo 13º.- Subrogación.**

Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio entre la empresa contratista y cualquier Administración Pública, Organismo Autónomo dependiente o Empresa Pública, las funciones totales o parciales de mantenimiento o servicio se continuasen por otra empresa, los trabajadores de la primera cesante por esta causa tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, la cual se subrogará en los derechos y condiciones de los mismos.

Si la nueva empresa no tuviera necesidad de toda la plantilla que venía realizando estos trabajos, deberá en estos casos subrogarse en el número de trabajadores que necesite, manteniendo el resto durante doce meses un derecho preferente de contratación en el servicio o contrata subrogada, con el salario, categoría y antigüedad que tenían en la cesante.

Esta subrogación tendrá, igualmente, las siguientes cláusulas condicionantes:

a.- No se podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al contrato de mantenimiento finalizado.

b.- Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a doce meses.

c.- Sólo serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para la función de mantenimiento o realización de tareas específicas de la contrata, y así conste en el contrato por obra o servicio determinado correspondiente.

d.- La empresa cesante deberá acreditar a la nueva empresa adjudicataria relación de los trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y TC2 donde se encuentren los mismos, de los últimos doce meses.

e.- Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que establece el convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad superior a doce meses.

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

#### **Artículo 14º.- Jubilación parcial con contrato de relevo.**

Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente establecidos, previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán jubilarse parcialmente al amparo de lo previsto actualmente en los artículos 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 15º.- Empresas de Trabajo Temporal.**

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente en desarrollo de la Ley 14/1994 de 1 de junio.

#### **Artículo 16º. - Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder:

*Peones, especialistas y resto de categorías no comprendidas en los apartados que siguen:* Quince días laborales.

*Administrativos, Técnicos no titulados y Oficiales:* Un mes.

*Técnicos Titulados:* Seis meses.

Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna entre las partes.

#### **Artículo 17°.- Ceses.**

En los casos en los que el trabajador con una antigüedad superior al año desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrá en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días naturales.

En los contratos de trabajo de duración determinada superior a un año, la empresa que formule la denuncia del mismo lo pondrá en conocimiento del trabajador con una antelación mínima de quince días naturales.

Una copia simple del recibo de liquidación se entregará por la empresa con la suficiente antelación a la fecha de extinción del contrato.

A tenor de lo establecido en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, a la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, excepto en los casos de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

### **TITULO IV.- ESTRUCTURA SALARIAL**

#### **Artículo 18°.- Salarios.**

Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2007, son los establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se adjunta que supone un incremento del 3 por 100.

Si el IPC real del 2007 resulta superior al previsto por el Gobierno, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2008, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos de 2007.

A partir de 1° de enero de 2008, las tablas salariales se incrementarán en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año más un punto.

Si el IPC real de 2008 resulta superior al previsto por el Gobierno, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2009, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos de 2008.

A partir de 1° de enero del 2009 las tablas salariales se incrementarán en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año más un punto.

Si el IPC real de 2009 resulta superior al previsto por el Gobierno, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2010, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos de 2009. Confeccionando y publicando las nuevas tablas salariales con efectos de 01.01.2010 para el caso de que se produjera indicada desviación, sin perjuicio de la negociación del convenio colectivo para indicado año 2010.

#### **Artículo 19°.- Pago de salarios.**

Las empresas reflejarán en nómina debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el trabajador.

La liquidación y el pago de salarios se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres, sin que indicado pago pueda producirse más allá de los cinco primeros días del mes siguiente al de devengo. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes.

El interés por mora en el pago de salarios será el diez por ciento de lo adeudado.

#### **Artículo 20°.- Antigüedad.**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del seis por ciento del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado. No obstante, todos aquellos que vengan percibiendo la antigüedad por trienios seguirán cobrando de la misma forma.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aspirantado, aprendizaje o servicio como botones.

El derecho a dicha promoción económica se establece en los siguientes límites:

Los trabajadores contratados a partir del día 01-01-1995, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de dos quinquenios.

Los trabajadores que con anterioridad a la fecha expresada estuvieran prestando sus servicios en la empresa, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de tres quinquenios o cinco trienios para el caso de que vinieran percibiendo la antigüedad de esta última forma. Lo dispuesto en este párrafo se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Para el cómputo de antigüedad con los límites más arriba establecidos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de la prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

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

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

En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa computada la antigüedad en la forma señalada en los párrafos anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

Los aumentos periódicos por los quinquenios que se cumplan, comenzarán a devengarse el mes siguiente al de su cumplimiento.

#### **Artículo 21°.- Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.**

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un incremento igual al 25 por 100 del salario base de la categoría, que pasarán a ser del 30 por 100 si concurren dos circunstancias y el 35 por 100 si fuesen tres.

#### **Artículo 22°.- Nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana así como el de aquellas empresas que su turno de noche se desarrolle de once de la noche a siete de la mañana. Las horas trabajadas durante los periodos indicados, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por ciento sobre el salario base.

En las empresas que inicien su jornada a las seis de la mañana, no se abonará parte proporcional alguna por este concepto de nocturnidad.

#### **Artículo 23°.- Plus de Jefe de Equipo.**

Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asuma el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

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

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un veinte por ciento sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

**Artículo 24º.- Plus de Turnicidad.**

Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se establece un plus de turnicidad en la cantidad de 27,40 euros mensuales en el año 2007, para aquellos trabajadores que de forma habitual fueran a realizar su jornada ordinaria bajo indicado régimen de turnos. Cantidad que se actualizará cada uno de los años 2008 y 2009 en el IPC previsto más punto y medio. Teniéndose en cuenta, en su caso, la actualización a que se refiere el artículo 18 del convenio en cada uno de los años de vigencia del mismo.

El personal a turno será el que en cada momento señale la empresa, atendiendo a las necesidades de la misma.

**Artículo 25º.- Trabajos ordinarios en domingos y fiestas.**

Cuando de forma ordinaria los trabajadores presten sus servicios durante algún domingo o fiesta laboral, verán incrementada su retribución en la cantidad de 19,17 euros en el año 2007 o parte proporcional si indicada prestación no lo fuera a jornada completa, salvo que el salario del trabajador se haya establecido precisamente atendida su prestación de servicios en señalados domingos o días festivos. Cantidad que se actualizará cada uno de los años 2008 y 2009 en el IPC previsto más punto y medio. Teniéndose en cuenta, en su caso, la actualización a que se refiere el artículo 18 del convenio en cada uno de los años de vigencia del mismo.

**Artículo 26º.- Incentivos.**

A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus trabajadores, con carácter individual o colectivo.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen y, pudiendo el trabajador o trabajadores disconformes con el sistema recurrir contra su aplicación ante la Administración competente, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se paralice el método de trabajo.

El régimen de remuneración de incentivos, primas, tareas o destajos podrá establecerse, bien como complemento de salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos, prima, tareas o destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento normal se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% del salario convenio a tiempo.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

Cuando las tarifas fijadas por la empresa sean de conformidad con los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento fijado. Si la anterior conformidad no existiera, se pondrán, asimismo, en vigor, pero habrán de ser sometidas a la Administración competente.

**Artículo 27º.- Horas extraordinarias.**

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes o extraordinarios, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: Mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley, siendo de carácter voluntario su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía establecida en la Tabla Salarial para cada categoría profesional. Que se actuali-

zará en cada uno de los años 2008 y 2009 en el IPC previsto por el Gobierno más un punto y medio. Teniéndose en cuenta, en su caso, la actualización a que se refiere el artículo 18 del Convenio en cada uno de los años de vigencia del mismo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de horas extraordinarias realizadas mediante relación nominal de las mismas con indicación, en su caso, de las estructurales.

**Artículo 28º.- Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores comprendidos en este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, Julio y Diciembre, en la cuantía de treinta días de salario base, plus convenio y antigüedad para cada categoría profesional. Debiéndose hacerse efectivas en la primera quincena de julio y el día 15 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado más los periodos de IT con complemento de empresa, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

**Artículo 29º.- Dietas.**

Todos los trabajadores que por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en la que radique la empresa, tendrán derecho a la percepción de una dieta por importe de 45 euros durante el año 2007. Si los trabajos se efectuaran de forma tal, que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida de mediodía, percibirá media dieta en cuantía de 13 euros durante el año 2007. Estas cantidades se actualizarán en cada uno de los años 2008 y 2009 en el IPC previsto por el Gobierno más un punto y medio. Teniéndose en cuenta, en su caso, la actualización a que se refiere el artículo 18 del Convenio en cada uno de los años de vigencia del mismo.

La empresa anticipará al trabajador las cantidades correspondientes a los días de desplazamiento, salvo otro sistema instaurado en la empresa con acuerdo entre las partes.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidas a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Los viajes de ida/vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso, deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

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

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

**Artículo 30º.- Desplazamientos.**

Se fija un mínimo de 0,27 euros/kilómetro el importe del kilometraje de los desplazamientos que el trabajador realizara al servicio de la empresa en vehículo propio, para cuya utilización se requerirá mutuo acuerdo de las partes. Cantidad que se actualizará en cada uno de los años 2008 y 2009 en el IPC previsto por el Gobierno más un punto y medio. Teniéndose en cuenta, en su caso, la actualización a que se refiere el artículo 18 del Convenio en cada uno de los años de vigencia del mismo.

En las empresas que por su actividad hubieran de efectuar sus trabajadores desplazamientos, el cómputo de la jornada para los mismos se iniciará en el momento de la llegada al tajo del vehículo que transporte el personal, y se terminará en el puesto de trabajo.

Siempre que no exista otro acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se abonará por la empresa el equivalente a una sola ho-

ra sencilla de trabajo cuando el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de una hora y no supere las dos entre ida y vuelta, lo que supera las dos horas se abonará a prorrata del valor hora sencilla de trabajo. Cuando no exceda de una hora entre ida y vuelta, no se abonará el tiempo de desplazamiento. El tiempo de desplazamiento no computa a efectos de jornada.

Cuando el desplazamiento se realice a una distancia superior a cien kilómetros, o en distancias inferiores por circunstancias meteorológicas adversas, el trabajador tendrá la opción de volver a su domicilio o pernoctar en las condiciones establecidas en el artículo de dietas.

En caso de discrepancias en la aplicación de este artículo, se podrán plantear las mismas por los afectados ante la Comisión Paritaria del Convenio para su estudio y posible solución.

#### TITULO V.- ORDENACIÓN DE LA JORNADA

##### **Artículo 31º.- Jornada.**

La jornada pactada en cómputo anual para el año 2007 es de mil setecientos cincuenta y dos horas de trabajo efectivo.

La jornada pactada en cómputo anual para el año 2008 es de mil setecientos cincuenta horas de trabajo efectivo.

La jornada pactada en cómputo anual para el año 2009 es de mil setecientos cuarenta y seis horas de trabajo efectivo.

A partir de primero de enero de 2010, la jornada pactada en cómputo anual es de mil setecientos cuarenta y cuatro horas.

##### **Artículo 32º.- Calendarios y horarios.**

Publicadas las fiestas de carácter nacional y local, dentro de los treinta días siguientes las empresas confeccionarán de forma obligatoria el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada máxima pactada.

La modificación de la jornada de trabajo y horario deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores, sin perjuicio que de no ser aceptada por los mismos pueda iniciarse el oportuno expediente ante la autoridad judicial.

Como anexo de este Convenio, la comisión paritaria confeccionará y publicará, dentro de los quince primeros días de cada año, un calendario laboral que tendrá carácter subsidiario, de aplicación exclusiva en aquellas empresas que no hubiesen confeccionado y expuesto el suyo propio en el plazo establecido en el párrafo primero de este artículo.

##### **Artículo 33º.- Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales retribuido no sustituibles por compensación económica será como mínimo de treinta días naturales, iniciándose en día laborable.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario, los representantes de los trabajadores o el trabajador que también podrá convenir en la división en dos del período total.

Salvo otro acuerdo entre empresa y trabajador, al menos la mitad de las vacaciones anuales se disfrutarán del 21 de junio a 21 de septiembre con excepción del sector de climatización.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sean con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación o similares.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la Jurisdicción competente dictará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, dos meses y medio antes, al menos, del comienzo del disfrute. Al inicio de las vacaciones la empresa entregará al trabajador documento acreditativo de las fechas de disfrute de las mismas cuya recepción deberá ser firmado, igualmente, por el trabajador.

Tendrán derecho al disfrute de las vacaciones hasta el 31 de marzo del año siguiente, aquellos trabajadores que no hayan podido iniciar su disfrute en la fecha fijada por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, salvo que indicado período vacacional se haya fijado en las mismas fechas para todo el personal con suspensión de las actividades laborales a excepción de las tareas de conservación, reparación o similares.

El trabajador que caiga en situación de incapacidad temporal disfrutando sus vacaciones no verá interrumpidas éstas, pero siempre que esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la seguridad Social, la empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 del salario del trabajador. Este complemento se abonará como máximo hasta la fecha en la que el trabajador hubiera de haberse incorporado de sus vacaciones de no haberse producido la IT durante las mismas.

En caso de coincidencia entre el período de permiso de maternidad y el fijado con carácter general para las vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla, la trabajadora afectada podrá disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto de su permiso de maternidad.

En lo no previsto de forma específica en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Legislación aplicable sobre la materia.

#### TITULO VI.- DERECHOS SINDICALES Y RÉGIMEN DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LAS RELACIONES LABORALES

##### **Artículo 34º.- De los Sindicatos.**

Las partes firmantes ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. En tal sentido para la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir, las partes instrumentarán las medidas o mecanismos que fueren necesarios para la resolución de los conflictos en el menor espacio de tiempo posible.

La parte económica admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a su organización consideren a todos los Sindicatos debidamente implantados, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas por los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y Delegados de Personal. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los afiliados al Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de la hora de trabajo, no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

##### **Artículo 35º. - Comité de Empresa y Delegados de Personal.**

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal son el órgano representativo, colectivo y unitario de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración Local, Provincial o del Estado. Teniendo reconocidas en su empresa las competencias, funciones y garantías a que se refieren los artículos 62 al 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, cada sindicato presente en el mismo podrá destituir a aquél miembro del comité que haya causado baja en la central sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al trabajador que le haya de sustituir y que le corresponda según el orden de la candidatura presentada y recogida en las actas de las elecciones sindicales en la empresa.

##### **Artículo 36º.- Garantías de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.**

1º- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala contenida en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores. Pudiendo acumular individualmente en un mismo mes el crédito horario correspondiente a dos meses con el fin de participar en cursos de formación. La utilización de las citadas horas deberá acreditarse por los Sindicatos u Organismos donde se realice la gestión.

En las empresas de cincuenta o más trabajadores se podrá producir la acumulación mensual de horas sindicales.

2º.- Las empresas pondrán a la libre utilización de los Delegados y Comités de Empresa tabloneros para anuncios e informaciones la-

borales sindicales. En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de aquellos un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

3º- Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán informar a los trabajadores fuera de las horas de trabajo.

4º- 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.

5º.- En las empresas que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la escala contenida en el artículo 10.2 de la LOLS.

Estos delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

6º.- La empresa pondrá a disposición de 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, un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, teniendo derecho, igualmente, en aquellas empresas con más de 250 trabajadores a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

7º.- La remuneración de los representantes legales de los trabajadores en la empresa así como la de los Delegados Sindicales a que se refiere el número anterior, no sufrirán merma alguna cuando desempeñen sus funciones.

En todo lo no previsto para esta materia en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 37º. - De los Asesores Sindicales.**

Previo autorización de la empresa, los Asesores Técnicos de las Centrales Sindicales con implantación mínima de un diez por ciento, tendrán acceso a las mismas a efectos de asesorar a los Delegados de Personal o Comités de Empresa en los casos de expedientes de regulación de empleo y de conflicto colectivo.

### **TITULO VII.- CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**

#### **Artículo 38º.- Principios ordenadores.**

El Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en este Código de Conducta Laboral.

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

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

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

#### **Artículo 39º. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en leve, grave o muy grave.

#### **Artículo 40º. Faltas leves.**

*Se considerarán faltas leves las siguientes:*

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo caso que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### **Artículo 41º. Faltas graves.**

*Se considerarán faltas graves las siguientes:*

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

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

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercuten negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.

#### **Artículo 42º. Faltas muy graves.**

*Se considerarán faltas muy graves las siguientes:*

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### **Artículo 43º. Sanciones.**

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

a) *Por faltas leves.*

- Amonestación por escrito.

b) *Por faltas graves.*

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) *Por faltas muy graves.*

- Amonestación por escrito.

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

- Despido.

#### **Artículo 44º. Prescripción.**

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

*Faltas leves:* diez días.

*Faltas graves:* veinte días.

*Faltas muy graves:* sesenta días.

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

### **TITULO VIII.- SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS**

#### **Artículo 45º.- Seguridad y Salud.**

Seguirá en vigor la Comisión de Seguridad y Salud de carácter paritario creada para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas complementarias en el ámbito del Convenio. La cual podrá tomar los acuerdos necesarios para favorecer y velar por el cumplimiento de la Ley. A esta Comisión se podrá acudir con los técnicos que se considere oportuno, que tendrán voz pero no voto, rigiéndose por el reglamento de funcionamiento publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 28 de junio de 2000 con las modificaciones que se acuerden entre las partes.

#### **1.- OBJETIVOS.**

Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente Convenio.

Por ello creen conveniente incluir los siguientes aspectos que a continuación se desarrollan.

#### **2.- MARCO NORMATIVO.**

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

#### **3.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.**

La Empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende, fundamentalmente:

a) Revisar, cuando sea necesario la evaluación inicial de riesgos laborales.

b) Planificar la actividad preventiva a raíz de dicha revisión.

c) Consultar, comunicar, formar e informar a los trabajadores que les afecte dicha planificación.

d) Seguimiento de las actuaciones que se realicen.

e) Evaluar y perseguir el cumplimiento de dicho sistema de gestión.

Para cumplir con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con el deber de protección del empresario se adoptarán todas las medidas que sean oportunas para facilitar a los trabajadores, a través de sus representantes, información relativa a:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a través de la evaluación de los riesgos laborales.

- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, a través del plan de prevención.

- Las medidas de emergencia a través de un plan de emergencia.

- Datos sobre el absentismo en la empresa.

- Plan de Formación.

- Relación de Accidentes de Trabajo.

Se deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

#### **4.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en ca-

da caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 5.- CONSULTA DE LOS TRABAJADORES.

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

e. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f. Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

#### 6.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

##### A.- Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley.

d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de la Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 deberá ser motivada.

B.- Competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud.

1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo

16 de la ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

#### C.- Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

1. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

#### 7.- SERVICIOS DE PREVENCIÓN

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, consultando con los trabajadores la organización y el desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. Teniendo acceso los delegados de prevención con las limitaciones legales a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

#### 8.- VIGILANCIA DE LA SALUD

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### 9.- MEDIOAMBIENTE

En materia de medioambiente las empresas mantendrán, igualmente, una política activa en orden al mejor cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular.

#### Artículo 46º.- Prendas de Trabajo.

Las empresas proveerán a todos los trabajadores de dos buzos al año. Uno de ellos, al menos, en el primer trimestre del año o al momento de su contratación. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Inspección de Trabajo.

Se proveerá ropa de abrigo adecuada a quienes realicen trabajos a la intemperie así como de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvia frecuente, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

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

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

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

Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas o necesitare cristales correctores, se le proporcionarán unas gafas de protección con la adecuada graduación óptica u otras que puedan ser superpuestas a las graduadas del propio interesado, siempre que en razón al trabajo que realice sufrieran o pudieran sufrir deterioro.

#### TITULO IX.- ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

#### Artículo 47º. - Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos, que serán para cada reunión los que determinen las respectivas organizaciones firmantes del convenio con los asesores que cada parte quiera llevar.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los cinco días siguientes a la petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá un informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los diez días naturales siguientes a la primera reunión.

Las competencias específicas de la Comisión, serán:

Vigilancia de lo pactado, interpretación y aplicación de todas las materias de este convenio, arbitraje ante los problemas suscitados en el seno de una empresa sobre asuntos derivados del acuerdo o problemas individuales o colectivos, así como la resolución de aquellas discrepancias que en materia de contratación y extinción de contratos les sean voluntariamente sometidas.

Intervenciones previas en aquellos conflictos susceptibles de ser tramitados por el organismo de solución de conflictos.

Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en los apartados anteriores.

Igualmente, serán competencia de esta Comisión todas aquellas cuestiones que por las partes les sean sometidas en materia de intrusismo.

#### TITULO X.- FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

##### Artículo 48º.- Formación Continua de los Trabajadores.

Las partes firmantes del Convenio, Asociación de Empresarios del Sector Siderometalúrgico de Valladolid y Provincia, MCA-UGT Castilla y León y la FMM de CC.OO., consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid.

Los tres acuerdos de Formación Continua suscritos hasta el momento, han propiciado un avance muy importante en la cultura de formación permanente de empresarios y trabajadores y una apuesta de los agentes sociales y de los sindicatos UGT y CC.OO. para promocionar, detectar necesidades, diseñar programas y acciones formativas, gestionar e impartir formación continua, que supone una experiencia altamente positiva.

La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector, suponen un aval para el mantenimiento y mejora de la calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas. La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exige de empresarios y trabajadores, una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final de producto. El fomento y promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo, dando a las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal.

Las partes firmantes del Convenio, vienen a reconocer que los resultados obtenidos y, especialmente, la entrada en vigor del Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua, introduciendo importantes modificaciones respecto al anterior sistema proveniente de los mencionados Acuerdos Nacionales de Formación Continua, hace que los firmantes del presente convenio acuerden constituir la Comisión Paritaria Provincial de Formación Continua para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Valladolid, que deberá integrarse en la Fundación del Metal para la Formación que pudiera constituirse, por acuerdo entre las Asociaciones Patronales y los Sindicatos más representativos que hayan firmado la constitución de la Fundación a nivel Estatal, siendo los mismos las partes firmantes en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por máximo de cuatro miembros correspondiendo uno a la FMM de CC.OO., otro a MCA-UGT Castilla y León y dos a la Organización Empresarial firmante.

Una vez constituida oficialmente esta comisión paritaria, la misma se dotará del reglamento de régimen interno que las partes consideren oportuno, no dejando transcurrir más de tres meses a la firma del presente convenio.

#### TITULO XI.- PRESTACIONES SOCIALES

##### Artículo 49º. - Incapacidad Temporal.

###### A.- Complemento de enfermedad común sin hospitalización.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente común y siempre que esté cubierto el correspondiente periodo de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará a partir del 21 día de la baja por meses vencidos,

una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses.

###### B.- Complemento de accidente de trabajo sin hospitalización.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional la empresa abonará a partir del 15 día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses.

Excluyéndose las bajas derivadas de lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con las lumbociáticas, supuestos éstos últimos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo que serán complementados solo a partir del día 21.

###### C.- Complemento de IT con hospitalización.

En aquellos casos en los que la Incapacidad Temporal requiera hospitalización, y siempre que esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará la prestación complementaria a que se refieren los párrafos anteriores a partir del día en que se produzca señalada hospitalización. A estos efectos, se entiende que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado 3 ó más días en establecimiento sanitario.

###### D.- Comprobación médica de la IT.

El abono del complemento, y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la empresa está facultada para efectuar la comprobación del estado del trabajador, del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado. Esta comprobación médica deberá hacerse por facultativo designado por la Mutua.

###### E.- Cese del complemento de IT.

Cesará el trabajador de devengar la prestación complementaria a que se refiere este artículo, en cualquiera de los siguientes casos:

1.- Con el parte médico de alta.

2.- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente común, por el transcurso del período de cuatro meses percibiendo el trabajador señalada prestación complementaria.

3.- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente laboral, por el transcurso del período de seis meses percibiendo el trabajador señalada prestación complementaria.

4.- No presentar los partes de baja o confirmación en los plazos y términos legalmente establecidos.

5.- Por diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por decisión de la empresa, de acuerdo con el cual no exista o haya cesado el estado derivado del accidente o enfermedad que constituía el motivo de la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.

6.- Que el trabajador no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación.

7.- Negativa al ejercicio por parte de la empresa de los medios de comprobación de su situación.

###### F.- Eficacia del cese del complemento de IT.

La decisión de la empresa de no satisfacer al trabajador en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de comprobación, será ejecutiva. No teniendo el carácter de sanción disciplinaria.

###### G.- Abono IT sin complemento

En los supuestos de Incapacidad temporal en los que no corresponda la aplicación del complemento regulado en este artículo, la prestación económica se abonará de conformidad con la normativa vigente.

**Artículo 50º. - Ayuda empresarial para la concertación por los trabajadores de un seguro de accidentes.**

Las empresas abonarán hasta la cantidad anual única y total de 23,81 euros en el año 2007, a los trabajadores que acrediten haber suscrito particularmente y abonado una póliza de seguro de accidentes de trabajo que garantice un capital mínimo de 15.998,15 euros para los riesgos de muerte y de 23.997,24 euros para los de invalidez absoluta en el 2007. Ayuda y capitales que se actualizarán en cada uno de los años 2008 y 2009 en el IPC previsto por el Gobierno más un punto y medio. Teniéndose en cuenta, en su caso, la actualización a que se refiere el artículo 18 del convenio en cada uno de los años de vigencia del mismo.

Aquellas empresas que de forma voluntaria tuvieran concertado a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes de trabajo que, en su conjunto, resulte igual o más beneficioso que el previsto en el párrafo anterior, quedan liberadas de este pago. Debiendo entregar copia de este seguro a cada trabajador.

Las partes expresamente hacen constar que de lo pactado, no se deriva para las empresas ninguna otra obligación o responsabilidad que la de satisfacer al trabajador la cantidad anual que corresponda, según el año de que se trate, de cumplirse por el mismo las condiciones establecidas para ello en este artículo.

TITULO XII.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**Artículo 51º.- Igualdad de Oportunidades.**

Las Direcciones de las empresas y la representación de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral de las empresas para lo cual acuerdan remitirse, a este respecto, al código de conducta elaborado en su día por la Comisión de la Comunidad Europea.

El objetivo que se persigue con esta regulación es establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

A este efecto, se fijan las definiciones legales respecto al principio de igualdad de trato, discriminación directa, indirecta, y el acoso.

*Principio de igualdad de trato:* ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona.

*Discriminación directa:* Cuando una persona sea tratada de forma discriminatoria en situaciones de igualdad, por razón de de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

*Discriminación indirecta:* Cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, originen una discriminación en situaciones de igualdad por razón de de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

*Acoso:* Toda conducta no deseada relacionada con el de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

En todo caso, se considera discriminación cualquier orden de discriminar o acto de acoso por alguna de las causas señaladas anteriormente.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, cualquier reclamación que al respecto se diera en las empresas se tratará en la Comisión Paritaria.

TITULO XIII.- PERMISOS Y LICENCIAS

**Artículo 52º.- Licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

MOTIVOS	DURACIÓN	JUSTIFICANTES
MATRIMONIO	15 días naturales	Libro de Familia. Certificado de Juzgado/Iglesia
FALLECIMIENTO DE: Cónyuge e hijos	3 días laborables (ampliable 1 día natural, más en caso de desplazamiento)	Certificado o esquila donde se compruebe parentesco y fecha
FALLECIMIENTO DE: Padres, Padres Políticos, y Hermanos	3 días naturales (ampliable 1 día más en caso desplazamiento)	
FALLECIMIENTO DE: Hermanos e Hijos Políticos	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado o esquila donde se compruebe parentesco y fecha
FALLECIMIENTO DE: Abuelos y Nietos consanguíneos y afines	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado o esquila donde se compruebe parentesco y fecha
ACCIDENTE o ENFERMEDAD GRAVES U HOSPITALIZACIÓN DE: parientes hasta 2º grado consanguíneos y afines	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado con circunstancias y parentesco

MOTIVOS	DURACIÓN	JUSTIFICANTES
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN: parientes 1º grado	1 día natural	Certificado con circunstancias y parentesco
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN que precise reposo: parientes hasta 2º Grado consanguíneos y afines	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado con circunstancias y parentesco
NACIMIENTO DE HIJO O ADOPCIÓN	2 días laborables (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Libro de familia / Certificado
CAMBIO DE DOMICILIO	1 día natural	Comunicación oficial del cambio a la empresa
MATRIMONIO DE: Hijos, Hermanos y Padres consanguíneos y afines	1 día natural	Certificado de Juzgado / Iglesia
AUSENCIA DEL TRABAJO POR CONSULTA MEDICO	Por el tiempo necesario si coincide la consulta con horario de trabajo, hasta un límite de 16 horas/año	Acreditación del médico, con expresión de hora de consulta y fecha
AUSENCIA TRABAJO CONSULTA MEDICO ESPECIALISTA PRESCRITA POR EL DE MEDICINA GRAL.	Por el tiempo necesario si coincide consulta con horario de trabajo	Acreditación de los médicos general y especialista, con expresión consulta y fecha
CUMPLIMIENTO INEXCUSABLE DEBER PUBLICO Y PERSONAL	Por el tiempo indispensable	Justificación en cada caso
EXÁMENES FP Y UNIVERSIDAD	Diez horas al año no continuadas	Citación del Centro
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento de un deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.	27212	Producción de accesorios de tubos de hierro
	27221	Producción de tubos de acero
	27222	Producción de accesorios de tubos de acero
DISPOSICIÓN TRANSITORIA	27310	Estirado en frío
Se somete la cuestión del calendario laboral subsidiario del 2007 a la Comisión Paritaria, cuya primera reunión se celebrará en el mes de septiembre.	27320	Laminación en frío
	27330	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
DISPOSICIONES ADICIONALES	27340	Trefilado en frío
<b>Primera.- Derecho supletorio.</b>	27410	Producción y primera transformación de metales preciosos
En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general.	27420	Producción y primera transformación de aluminio
<b>Segunda.- Acuerdos Estatales.</b>	27431	Producción y primera transformación de plomo
Se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el Convenio, todos los acuerdos estatales, suscritos entre los sindicatos y confederación empresarial, que sean de aplicación en el sector, siempre que sean de rango superior.	27432	Producción y primera transformación de zinc
	27433	Producción y primera transformación de estaño
	27440	Producción y primera transformación de cobre
	27450	Producción y primera transformación de otros metales no féreos
Se creará una Comisión Mixta de aplicación e interpretación (de cuatro componentes) del Acuerdo Estatal del Sector del Metal sobre Clasificación Profesional (BOE 04.10.2006) que se incluye en el presente convenio como Anexo II, con la voluntad de llegar a un acuerdo antes de 1º de enero del 2008.	27510	Fundición de hierro
	27520	Fundición de acero
	27530	Fundición de metales ligeros
	27540	Fundición de otros metales no féreos
ANEXO I	28110	Fabricación de estructuras metálicas y sus partes
Sectores CNAE-93 incluidos en el ámbito funcional del Sector del Metal	28120	Fabricación de carpintería metálica
DJ METALURGIA Y FABRICACIÓN DE PRODUCTOS	28210	Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
27 Metalurgia	28220	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
27100 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones	28300	Fabricación de generadores de vapor
27211 Producción de tubos de hierro	28401	Forja y estampación de metales
	28402	Troquelado y embutición de metales

28403	Metalurgia de polvos	29563	Fabricación de moldes
28510	Tratamiento y revestimiento de metales	29564	Fabricación de otras maquinarias para usos específicos
<b>Sectores CNAE-93 incluidos en el ámbito funcional del Sector del Metal</b>		29601	Fabricación de armamento pesado
28520	Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros	29602	Fabricación armas ligeras
28610	Fabricación de artículo de cuchillería y cubertería, herramientas y ferretería	29710	Fabricación de aparatos electrodomésticos
28621	Fabricación de herramientas manuales	29720	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
28622	Fabricación de herramientas mecánicas	DL	INDUSTRIA DE MATERIAL Y EQUIPO ELÉCTRICO, ELECTRÓNICO Y ÓPTICO
28630	Fabricación de cerraduras y herrajes	30010	Fabricación de máquinas de oficina
28710	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	30020	Fabricación de ordenadores y otro equipo informático
28720	Fabricación de envases y embalajes ligeros, en metal	31100	Fabricación de motores eléctricos, transformadores y generadores
28730	Fabricación de productos de alambre	31200	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctricos
28740	Fabricación de pernos, tornillos, cadenas y muelles	31300	Fabricación de hilos y cables eléctricos aislados
28751	Fabricación de artículos metálicos de menaje doméstico	31400	Fabricación de acumuladores y pilas eléctricas
28752	Fabricación de cajas fuertes y puertas de seguridad	31501	Fabricación de lámparas y tubos eléctricos
28753	Fabricación de otros productos metálicos diversos	31502	Fabricación de aparatos de iluminación
DK	INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO MECÁNICO	31611	Fabricación de aparatos y dispositivos eléctricos para motores combustión interna
29110	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	31612	Fabricación de aparatos eléctricos de iluminación y se ñalización para material de transporte
29121	Fabricación de bombas	<b>Sectores CNAE-93 incluidos en el ámbito funcional del Sector del Metal</b>	
29122	Fabricación de compresores	31620	Fabricación de otro equipo y material eléctrico
29123	Fabricación de transmisiones hidráulicas y neumáticas	32100	Fabricación de válvulas, tubos y otros componentes electrónicos
29130	Fabricación de válvulas y grifería	32201	Fabricación de equipos de emisión de radio y televisión
29141	Fabricación de rodamientos	32202	Fabricación de aparatos para la radiotelefonía y radiotelegrafía con hilos
29142	Fabricación de órganos mecánicos de transmisión	32300	Fabricación de aparatos de recepción, grabación y reproducción de sonido e imagen
29210	Fabricación de hornos y quemadores	33100	Fabricación de equipo e instrumentos medico quirúrgicos y de aparatos ortopédicos
29221	Fabricación de ascensores, montacargas, escaleras mecánicas y similares	33200	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación, control, navegación y otros fines, excepto equipos de control para procesos industriales
29222	Fabricación de otro material de elevación y manipulación	33300	Fabricación de equipos de control de procesos industriales
29230	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	33401	Fabricación de lentes correctoras de la visión
29241	Fabricación de maquinaria y equipo de embalaje y acondicionamiento	33402	Fabricación de instrumentos fotográficos y ópticos
29242	Fabricación de material para pesar	33500	Fabricación de relojes
29243	Fabricación de otra maquinaria de uso general para la industria.	DM	FABRICACIÓN DE MATERIAL DE TRANSPORTE
29310	Fabricación de tractores agrícolas	34100	Fabricación de vehículos de motor
29321	Producción de otra maquinaria agraria	34200	Fabricación de carrocería para vehículos de motor, de remolques y semirremolques
29322	Reparación de maquinaria y material agrario	34300	Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores
29410	Fabricación de máquinas-herramienta eléctricas portátiles	35111	Construcción y reparación de barcos
<b>Sectores CNAE-93 incluidos en el ámbito funcional del Sector del Metal</b>		35112	Desguace naval
29420	Fabricación de máquinas-herramienta para metales	35120	Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte
29430	Fabricación de otras máquinas-herramienta	35200	Fabricación de material ferroviario
29510	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	35300	Construcción aeronáutica y espacial
29520	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	35410	Fabricación de motocicletas
29530	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	35420	Fabricación de bicicletas
29541	Fabricación de maquinaria para la industria textil y de la confección	35430	Fabricación de vehículos para inválidos
29542	Fabricación de maquinaria de lavado y limpieza en seco	35500	Fabricación de otro material de transporte
29543	Fabricación de maquinaria para la industria del cuero y del calzado	<b>Sectores CNAE-93 incluidos en el ámbito funcional del Sector del Metal</b>	
29550	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	DN	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS
29561	Fabricación de maquinaria y equipo para artes gráficas	36110	Fabricación de sillas y otros asientos
29562	Fabricación de maquinaria para trabajar el caucho y materias plásticas	36120	Fabricación de muebles de oficina y establecimientos comerciales

36150	Fabricación de colchones
36210	Fabricación de monedas
36221	Fabricación de artículos de joyería
36222	Fabricación de artículos de orfebrería y platería
36300	Fabricación de instrumentos musicales
36400	Fabricación de artículos de deporte
36500	Fabricación de juegos y juguetes
36610	Fabricación de bisutería
36620(1)	Fabricación de escobas, brochas y cepillos
36630(2)	Fabricación de otros artículos
37100	Reciclaje de chatarra y desechos de metal
F	CONSTRUCCIÓN
45215	Construcción de tendidos eléctricos
45216	Construcción de líneas de telecomunicaciones
45251	Montaje de armazones y estructuras metálicas
45310	Instalaciones eléctricas
45331	Fontanería
45332	Instalación de climatización
45340	Otras instalaciones de edificios y obras
45422	Carpintería metálica. Cerrajería

(1) *Fabricación de escobas, brochas y cepillos.* Esta subclase comprende:

- la fabricación de escobas, brochas y cepillos (incluidas las escobillas que constituyen elementos de maquinaria), barredoras de suelo mecánicas para operación manual, zorros y plumeros, rodillos para pintar, raederas de caucho, mopas, etc.

- la fabricación de cepillos de ropa y de calzado.

- la fabricación de cepillos de dientes y brochas para cosméticos.

(2) *Fabricación de otros artículos.* Esta subclase comprende:

- la fabricación de plumas y lápices de todas clases, sean o no mecánicos.

- la fabricación de minas de lápiz.

- la fabricación de sellos para fechar o lacrar, numeradores, fechadores, artículos para impresión manual, imprentillas y etiquetas para grabado; cintas entintadas para máquinas de escribir y tampones impregnados.

- la fabricación de carritos para niños.

- la fabricación de paraguas, sombrillas, bastones de paseo, bastones-asiento, látigos, fustas, botones automáticos y similares, cierres de cremallera.

- la fabricación de encendederos y cerillas.

- la fabricación de artículos de uso personal: la fabricación de pipas, peines, pasadores y artículos similares, pulverizadores de tocador, pelucas, barbas falsa, cejas falsas, etc.

- la fabricación de termos y demás recipientes isotérmicos.

- la fabricación de tiovivos, columpios, barracas de tiro al blanco y otras atracciones de feria.

- la fabricación de linóleo y recubrimientos duros no de plástico para suelos.

- la fabricación de artículos diversos: velas, cirios y artículos similares, frutas y flores artificiales, artículos de broma, cribas de suelo y cribas para grano, maniqués para modistos, etc.

- las actividades de taxidermia.

Esta subclase no comprende:

- la fabricación de mechas de encendedores.

Sectores CNAE-93 incluidos en el ámbito funcional del Sector del Metal

G COMERCIO; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES Y ARTÍCULOS PERSONALES Y DE USO DOMÉSTICO

50200	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
50400	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y ciclo motores y de sus repuestos y accesorios
K	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES
71	Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos
71100	Alquiler de automóviles
71210	Alquiler de otros medios de transporte terrestre
71220	Alquiler de medios de navegación
71230	Alquiler de medios de transporte aéreo
71310	Alquiler de maquinaria y equipo agrario
71320	Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
71331	Alquiler de equipos informáticos
71332	Alquiler de otras máquinas y equipo de oficina
71340	Alquiler de otros tipos de maquinaria y equipo
71401	Alquiler de aparatos de radio, televisión y sonido
72500	Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático
74301	Inspección Técnica de Vehículos
74302	Otros ensayos y análisis técnicos

#### ANEXO II

### CAPÍTULO III ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL

#### Clasificación Profesional

#### Art. 12. Criterios generales

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente 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 categoría profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

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.

3. En 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.

4. Los convenios de ámbito inferior adaptarán y desarrollarán sus textos, incluyendo la Clasificación Profesional a partir del término de su vigencia o antes si las partes firmantes de los mismos así lo estiman conveniente.

5. 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 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 profesionales vigentes en los convenios, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

#### TÉCNICOS

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

## EMPLEADOS

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

## OPERARIOS

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

6. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

### 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.

Asimismo, deberá tenerse en cuenta, 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.

## Art. 13. Adaptación en Ámbitos Inferiores

1. La aplicación de la Clasificación Profesional no puede hacerse ni literal ni automáticamente, ni de forma unilateral. Requerirá siempre una adaptación negociada en los diferentes ámbitos inferiores.

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

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

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

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

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

## Art. 14. Implantación

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

Las dificultades que puedan surgir en dichas negociaciones en los niveles inferiores por la aplicación del Sistema de Clasificación Profesional, podrán ser resueltas por la Comisión Paritaria del Sector del Metal.

## GRUPOS PROFESIONALES

### 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 nº 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior)
- Arquitectos
- Directores de áreas y servicios.
- Ingenieros
- Licenciados

#### TAREAS

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

1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2.- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3.- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

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

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

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

7.- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en 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 N° 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el N° 1 de cara a cubrir a los Titulados Superiores DE ENTRADA.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

##### Técnicos:

- Titulados Superiores DE ENTRADA (1)
- A.T.S.
- Arquitectos técnicos (Aparejadores)
- Ingenieros técnicos (Peritos)
- Graduados sociales

##### TAREAS

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

1.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales 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 A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.L.T 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 N° 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

##### Técnicos:

- Analista programador
- Delineante Proyectista
- Dibujante Proyectista
- Jefes de Áreas y Servicios

##### Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios

##### Operarios:

- Contra maestre
- Jefe de Taller (Form. Cualificada)
- Maestro industrial

##### TAREAS

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

1.- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2.- Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles 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, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7.- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8.- Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9.- Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10.- Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11.- Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12.- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13.- Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

#### GRUPO PROFESIONAL 4

##### Criterios Generales

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

*Formación.*- Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el pue-

to de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 4 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

*Empleados:*

- Delineantes de 1ª
- Técnicos administrativos
- Técnicos laboratorio
- Técnicos organización

*Operarios:*

- Encargados
- Profesional de oficio especial (Gran empresa)

#### TAREAS

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

1.- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2.- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3.- Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4.- Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5.- Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6.- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7.- Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8.- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9.- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

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

11.- Tareas de traducción, corresponsalía, 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 receptionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la

fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16.- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

#### GRUPO PROFESIONAL 5

##### Criterios Generales

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio 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 Nos 5 y 8, de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

*Empleados:*

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

*Operarios:*

- Chofer de camión
- Jefe o Encargado (pequeño taller)
- Jefes de Grupo y Capataces
- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª
- Profesional Siderúrgico de 1ª y 2ª
- Personal de Diques y Buques (2)

#### 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, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

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

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

6.- Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve 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 y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar im-

plícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

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

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

13.- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

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

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

#### GRUPO PROFESIONAL 6

##### Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo 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 NOS 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
- Camarero
- Cocinero
- Conserje
- Dependiente
- Listero
- Operador de ordenador
- Pesador-Basculero
- Telefonista

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

##### *Operarios:*

- Chofer de turismo
- Conductor de máquina
- Especialista
- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional Siderúrgico de 3ª

#### TAREAS

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

1.- Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.- Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3.- Tareas elementales en laboratorio.

4.- Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

5.- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6.- Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7.- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8.- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

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

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

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

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

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

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

15.- Tareas de operación de equipos, telex o 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, carretilas, etc.).

#### GRUPO PROFESIONAL 7

##### Criterios Generales

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

*Formación.*- Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

##### *Empleados:*

- Ordenanza
- Portero

##### *Operarios:*

- Peón
- Aprendiz 16 años
- Aprendiz 17 años
- Aprendiz mayor de 18 años (1º, 2º y 3º 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.- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3.- Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4.- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6.- Tareas de tipo manual que conlleva 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 del movimiento de los mismos.

8.- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

(1)- (Titulados Superiores DE ENTRADA): Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, DE ENTRADA, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el GRUPO PROFESIONAL 1.

(2)- (Categorías profesionales DIQUES Y MUELLES).- El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de Diques y Muelles, como son el caso de los Buzos, hombres rana, etc. quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5° de la actual Clasificación Profesional.

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

		<b>TÉCNICOS</b>	<b>GRUPO</b>
		Analista de Sistemas (Titu. superior)	1
		Arquitectos	
		Directores de áreas y servicios	
		Ingenieros	
		Licenciados	
		<b>TÉCNICOS</b>	<b>GRUPO</b>
		Titulados Superiores DE ENTRADA	2
		A.T.S.	
		Aparejadores	
		Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	
		Graduados Sociales	
		Ingenieros Técnicos	
		Peritos	
<b>OPERARIOS</b>	<b>EMPLEADOS</b>	<b>TÉCNICOS</b>	<b>GRUPO</b>
Contramaestre	Jefes de Áreas y Servicios	Analista Programador	3
Jefes de Taller (For. Cualificada)		Delineante Proyectista	
Maestro Industrial		Dibujante Proyectista	
		Jefes de Áreas y Servicios	
<b>OPERARIOS</b>	<b>EMPLEADOS</b>	<b>GRUPO</b>	
Encargados	Delineante 1ª	4	
Profesional de Oficio Especial (Gran empresa)	Técnicos Administrativos		
	Técnicos Laboratorio		
	Técnicos Organización		
<b>OPERARIOS</b>	<b>EMPLEADOS</b>	<b>GRUPO</b>	
Chófer de Camión	Cajero	5	
Jefe o Encargado (Pequeño Taller)	Delineante 2º		
Jefes de Grupo y Capataces	Oficiales Administrativos de 1º y 2º		
Profesional de Oficio de 1º y 2º	Viajante		
Profesional Siderúrgico de 1º y 2º			
<b>OPERARIOS</b>	<b>EMPLEADOS</b>	<b>GRUPO</b>	
Chófer de turismo	Almacenero	6	
Conductor de máquina	Auxiliares en general		
Especialista	Camarero		
Profesional de Oficio de 3º	Cocinero		
Profesional Siderúrgico de 3º	Conserje		
	Dependiente		

<b>OPERARIOS</b>	<b>EMPLEADOS</b>	<b>GRUPO</b>	
	Listero	6	
	Operador de Ordenador		
	Pesador-Basculero		
	Telefonista		
<b>OPERARIOS</b>	<b>EMPLEADOS</b>	<b>TÉCNICOS</b>	<b>GRUPO</b>
Peón	Ordenanza		7
Aprendiz de 16 años	Portero		
Aprendiz de 17 años			
Aprendiz > 18 años de (1º, 2º y 3º año)			

TABLA SALARIAL AÑO 2007

<b>CATEGORÍA</b>	<b>S. BASE</b>	<b>P. CONV</b>	<b>S. TOTAL</b>	<b>S. ANUAL</b>	<b>H. EXTRA</b>
<b>TÉCNICOS</b>					
Ingeniero	639,47	993,69	1.633,16	22.864,24	15,89
Peritos y Ayudantes	626,69	787,68	1.414,37	19.801,18	13,72
Graduados Sociales	611,90	697,83	1.309,73	18.336,22	12,74
Maestros Industriales	605,24	638,46	1.243,70	17.411,80	12,12
<b>OFICINA TÉCNICA</b>					
Delineante Proyectista	608,79	700,94	1.309,73	18.336,22	12,74
Delineante de Primera	599,85	582,09	1.181,94	16.547,16	11,50
Delineante de Segunda	594,59	463,71	1.058,30	14.816,20	10,29
Calcador	587,91	394,25	982,16	13.750,24	9,58
Reproductor	587,91	382,61	970,52	13.587,28	9,44
Auxiliar	588,02	392,96	980,98	13.733,72	9,54
<b>OFICINA TECN. TALLER</b>					
Jefe de Taller	611,90	757,56	1.369,46	19.172,44	13,32
Contraestrella	601,27	617,04	1.218,31	17.056,34	11,87
Maestro de Primera	600,39	617,67	1.218,06	17.052,84	11,83
Maestro de Segunda	599,39	570,12	1.169,51	16.373,14	11,36
Encargado	599,85	571,52	1.171,37	16.399,18	11,41
Auxiliar	588,02	392,96	980,98	13.733,72	9,54
<b>OFICINA ADM.TVA.</b>					
Jefe de Primera	622,00	796,89	1.418,89	19.864,46	13,79
Jefe de Segunda	607,25	698,02	1.305,27	18.273,78	12,68
Oficial de Primera	599,85	571,52	1.171,37	16.399,18	11,41
Oficial de Segunda	595,37	463,25	1.058,62	14.820,68	10,29
Auxiliar	587,91	393,09	981,00	13.734,00	9,54
<b>ASPIRANTES Y BOTONES EN TODAS SECCIONES</b>					
Menores de 18 años	580,82	56,81	637,63	8.926,82	
<b>SUBALTERNOS</b>					
Listero	592,30	413,65	1.005,95	14.083,30	9,77
Almacenero	587,74	380,10	967,84	13.549,76	9,44
Ordenanza	583,67	378,43	962,10	13.469,40	9,35
Portero	583,67	378,43	962,10	13.469,40	9,35
Vigilante	584,12	381,48	965,60	13.518,40	9,40
Telefonista	583,58	330,45	914,03	12.796,42	8,88
<b>PERSONAL REMUNERACIÓN DIARIA</b>					
Oficial primera	19,75	16,03	35,78	15.206,50	10,56
Oficial segunda	19,66	14,78	34,44	14.637,00	10,19
Oficial tercera	19,57	13,54	33,11	14.071,75	9,77
Especialista	19,54	12,82	32,36	13.753,00	9,58
Peón	19,46	12,31	31,77	13.502,25	9,40
Ayte. menor 18 años	19,36	-	19,36	8.228,00	-
Chófer de camión	19,75	16,03	35,78	15.206,50	10,56
Chófer de turismo	19,66	14,78	34,44	14.637,00	10,19
Chófer de motocarro	19,57	13,54	33,11	14.071,75	9,77

### III.- ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### ARROYO DE LA ENCOMIENDA

##### EDICTO RESOLUCIONES SANCIONADORAS DE TRAFICO

No habiéndose podido practicar la notificación personal de la resolución sancionadora a cada uno de los denunciados, en el domicilio o lugar adecuado a tal fin, de conformidad con el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, B.O.E. 27-11-1992), por el presente Edicto se notifica a cada uno de los interesados que más abajo se indican:

Vistas las diligencias practicadas en los expedientes que se relacionan, incoados por infracción de las normas de tráfico, una vez concluida la instrucción del procedimiento y practicada en su caso la audiencia a los interesados, en cumplimiento del art. 15 del Real Decreto 320/1994, 25 de febrero por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento Sancionador en materia de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial ( B.O.E. 21-04-1994) y en uso de las facultades atribuidas por los arts. 7 y 68.2 del Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad Vial ( B.O.E. nº 63 de 14-03-1990) el Sr. Alcalde -Presidente, RESUELVE:

I.- Sancionar a cada uno de los denunciados con la multa que se indica, por considerarse probados los hechos denunciados, y declarando responsables de cada una de las infracciones a las personas cuyos datos se especifican.

II.- Advertir a los interesados que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, contra la presente Resolución que agota la vía administrativa pueden interponer recurso de Reposición ante la Alcaldía del Ayuntamiento, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de la publicación del presente edicto.

El escrito se dirigirá al Sr. Alcalde, y en él deben indicarse los datos siguientes: el número de boletín, la fecha de la denuncia y la matrícula del vehículo , y se presentará en el Registro General del Ayuntamiento de Arroyo de Arroyo de la Encomienda, sito en Plaza España nº 1 de Arroyo de la Encomienda, de lunes a viernes en horario de 9:00 a 14:00 horas , además de en los registros y formas expresados en el artículo 38 de la citada Ley 30/1992.

El recurso se entenderá desestimado si no ha sido resuelto en el plazo de un mes desde la fecha de su interposición. La sanción impuesta adquirirá firmeza en vía administrativa una vez haya recaído resolución del recurso de reposición que, en su caso, se haya interpuesto o haya transcurrido el plazo para su interposición sin que ésta se haya producido.

Contra la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición, se puede interponer recurso Contencioso-Administrativo ante los juzgados de los Contencioso-Administrativo de Valladolid, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la

recepción de la desestimación cuando sea formulada de forma expresa, o en el plazo de seis meses a partir del día siguiente al que se haya de entender desestimado de forma presunta.

III.- La sanción deberá hacerse efectiva mediante transferencia bancaria, haciendo constar en el documento de ingreso los siguientes datos: nº de boletín o expediente, fecha de la denuncia , nombre y apellidos y matrícula del vehículo:

- Caja Municipal, de lunes a viernes de 9:00 a 13:00 horas.

- En Caja España oficina de Arroyo de la Encomienda, nº cta : 2104/0156/73/110000029.

- En Caja Duero oficina de Arroyo de la Encomienda, nº cuenta: 2104/0156/73/110000029.

Los plazos para efectuar el ingreso en periodo voluntario ( art. 62 Ley 58/2003 de 17 de diciembre General Tributaria)

- Si la notificación de la resolución firme la recibe entre los días 1 y 15 de cada mes, el plazo para efectuar el pago será desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 20 del mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

- Si la notificación de la resolución firme la recibe entre los días 16 y último de cada mes, el plazo para efectuar el pago será desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 5 del segundo mes posterior o, si éste no fuera hábil hasta el inmediato hábil siguiente:

Transcurridos los plazos para su ingreso en periodo voluntario, se procederá a su cobro por vía de apremio, con el recargo y el devengo de INTERESES DE DEMORA que correspondan según el artículo 28 de la Ley General Tributaria sobre Recargos de Periodo Ejecutivo.

IV.- Comunicar a los interesados que a partir del día 1 de julio de 2006, en caso de haber sido denunciado por la comisión de una infracción grave o muy grave que lleve aparejada la pérdida de puntos, tal y como se indica en el presente documento bajo el epígrafe " PUNTOS A DETRAER", de acuerdo con el baremo establecido en el anexo II de la Ley 17/2005, de 19 de julio (B.O.E nº 172, de 20-7-2005), se detraerá el número de puntos arriba indicado del permiso o licencia de conducción, una vez que la presente sanción adquiere firmeza en vía administrativa y se anote en el Registro de conductores e infractores.

##### Claves de identificación del Precepto infringido:

- LSV; Ley sobre Tráfico, circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobada por Real Decreto Legislativo. 339/1990, de 2 de marzo, (BOE nº 63, de 14 de marzo de 1990).

- RGC; Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 13/1992, de 17 de enero (BOE nº 27, de 31 de enero de 1992).

- Ley 17/2005 de 19 de julio de Reforma del Texto Articulado de la Ley de Tráfico y Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

APELLIDOS Y NOMBRE	MATRICULA	Nº EXPTE O BOLETÍN	TIPO INFRACCIÓN	FECHA DENUNCIA	PRECEPTO INFRINGIDO	IMPORTE	PUNTOS
							A DETRAER
ALONSO PANIZO Mª MILAGROS	5261-CJV	133/2007	LEVE	06/03/2007	94 2 1D RGC	90 euros	
ARIAS PÉREZ JOSE MANUEL	2583-CRZ	84/2007	GRAVE	12/02/2007	18 2 2A RGC	150 euros	3
CANTERO ARROYO RAFAEL	4857-DMW	73/2007	LEVE	06/02/2007	94 2 1D RGC	90 euros	
CASTELLANOS HERNÁNDEZ NATALIO	1974-CHN	121/2007	LEVE	08/03/2007	94 2 1D RGC	90 euros	
DELGADO BALLESTEROS BELARMINO	4671-DRC	28/2007	LEVE	17/01/2007	94 2 1J RGC	90 euros	
ESTEBAN MIRAVALLS JOSE LUIS	0288-CTV	456/2006	LEVE	04/12/2006	94 2 1D RGC	90 euros	
FERNÁNDEZ VALLE JUSTINO	3875-CNV	171/2007	LEVE	27/03/2007	154 2A RGC	90 euros	
FREY ALVAREZ MANUEL	2598-DNN	153/2007	LEVE	23/03/2007	94 2 1D RGC	90 euros	
HERGUSAN VALLADOLID S.L.	4249-FCJ	512/2006	LEVE	29/12/2006	94 2 1D RGC	90 euros	
HERMOSO GUTIÉRREZ JOSE	1306-FFT	425/2006	LEVE	21/11/2006	94 2 1D RGC	90 euros	
JIMÉNEZ FERRERUELA MARÍA	VA-0489-AJ	87/2007	GRAVE	14/02/2007	78 1 1B RGC	150 euros	
JIMÉNEZ JIMÉNEZ DAVID	9336-BPC	39/2007	LEVE	25/01/2007	94 2 1D RGC	90 euros	
MAESTRO GARMILLA JULIO JOSE	8970-CWX	100/2007	LEVE	20/02/2007	94 2 1D RGC	90 euros	
MINGUELA FERNÁNDEZ JONAS ALEJANDRO	9080-DJX	139/2007	GRAVE	26/02/2007	11 3 LSV	150 euros	