seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en la empresa.

Art. 59. *Principios generales.*—Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

— Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
— Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
— Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
— Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
— Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Art. 60. *Instrumentos de política activa de empleo.*—Como instrumentos de política activa de empleo se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente convenio, la empresa afectada no podrá suscribir contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otra empresa, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

2. La empresa podrá establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

3. El fraude de ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes.

5. Mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

6. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento.

7. Con carácter anual y a través del diálogo social se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este convenio.

8. La comisión mixta-paritaria del convenio tendrá como competencia diferenciada el seguimiento del grado de desarrollo y observancia de los principios y reglas enunciadas en materia de política de empleo y, en especial, la evolución del empleo en la empresa y sus características.

Capítulo XIII

Comisión mixta paritaria del convenio

Art. 61. *Comisión mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del convenio.*—Conscientes la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores firmantes del presente convenio de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales de la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del presente convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

a) Interpretación del presente convenio.
b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo.
c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio.

Serán vocales de la comisión dos miembros de la representación empresarial y otros dos miembros de la representación legal de los trabajadores, con igual proporción que la comisión negociadora.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los siete días siguientes a la fecha de solicitud de la misma.

Se designa como secretaria de la comisión mixta paritaria a doña María del Carmen Castiñeira Campo, a quien habrá de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia la fijación de día, hora y lugar de la misma, dentro del plazo antes señalado y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Las decisiones se tomarán considerando que cada representación, cualquiera que sea el número, de los vocales tiene un voto.

En el supuesto de falta de acuerdo, la comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos no vinculantes que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Las decisiones de la comisión mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la reunión. Dicho plazo podrá ampliarse un mes más, cuando la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones, así lo acordara la comisión.

La solicitud de intención de la comisión mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial según proceda.

Capítulo XIV

Disposiciones varias

Art. 62. *Parejas de hecho.*—A los exclusivos efectos derivados de la aplicación de los artículos del presente convenio, en la medida en que la misma dependa en exclusiva de la empresa y no de terceros, se acuerda la plena equiparación de los derechos del régimen matrimonial al de las parejas de hecho, a excepción del permiso por matrimonio, siempre y cuando resulte acreditada la existencia de tal condición mediante certificación del Registro de Parejas de Hecho correspondiente en el que figuren debidamente inscritas.

(03/35.162/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las asociaciones AECIM, ACEM, UNICEM, AEDHE y AICA y las centrales sindicales UGT y CC OO (código número 2803715).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las asociaciones y sindicados anteriormente mencionados, el día 30 de octubre de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; y en el artículo 6.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 13 de noviembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las centrales sindicales, Federación de Metal, Construcción y afines de Madrid de UGT y Federación de Industria de CC OO-Madrid, y las asociaciones empresariales siguientes: Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM), Agrupación Comarcal de Empresarios del Metal de Getafe (ACEM), Unión Comarcal de Empresarios del Este de Madrid (UNICEM), Asociación de Empresarios del Corredor del Henares (AEDHE) y Asociación de la Industria y del Comercio de Alcobendas (AICA)

Capítulo I

Ámbito y denuncia

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—El presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras de la industria y servicios del metal de la Comunidad de Madrid que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, fabricación como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y botería cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, 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, tendidos de líneas eléctricas, 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, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones e infraestructuras tecnológicas.

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

Quedarán fuera del ámbito del acuerdo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Asimismo, quedan excluidas las empresas que hayan concertado, o concierten en el futuro, un convenio colectivo de trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores y trabajadoras, en tanto el mismo esté en vigor y mantenga condiciones económicas, consideradas globalmente, superiores o iguales a las del presente convenio. Ninguna empresa podrá pactar condiciones laborables inferiores a las establecidas en el presente convenio colectivo. No obstante, el presente convenio colectivo regirá como derecho supletorio en todo lo no regulado en los convenios de empresa.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resultan integradas en el campo de aplicación de este convenio, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I del Acuerdo Estatal del Sector Metal, donde se reflejan las actividades económicas de la Industria y los servicios del Metal (CNAE).

Art. 3.º *Ámbito personal*.—Este convenio colectivo afectará a todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual fuere su categoría profesional que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de empresas incluidas en su ámbito funcional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2. Sin más excepciones que los cargos de alta dirección y alto consejo, según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El período de aplicación del presente convenio colectivo será de cuatro años, contados a partir del día 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del año 2012.

Art. 5.º *Denuncia del convenio*.—La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero del 2013 en sus propios términos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Vinculación a lo pactado*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Capítulo II

Compensación, absorción y garantía personal

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad, a excepción de los supuestos exceptuados y recogidos expresamente en este artículo, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldo o salarios; primas o pluses fijos; primas y pluses variables, y premios o mediante conceptos equivalentes) imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Las primas, incentivos o destajos tendrán necesariamente que adaptarse a las definiciones y bases mínimas de incentivo que se determine en este convenio. A partir del rendimiento correcto, las empresas podrán reajustar su sistema de incentivo de acuerdo con sus modalidades de trabajo.

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, las condiciones pactadas en este convenio no podrán ser compensadas ni absorbidas en los siguientes términos:

— Para el año 2010, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 20 por 100 de los mismos.
— Para el año 2011, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.
— Para el año 2012, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.
— No serán compensables ni absorbibles los incrementos salariales pactados en este convenio para los salarios inferiores a 14.000 euros, en cómputo anual recogido en las tablas salariales.

Se considerarán excluidos de la compensación y absorción global establecida anteriormente los siguientes conceptos:

1.º Compensación en metálico del economato laboral establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.
2.º La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las establecidas.
3.º Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.
4.º Las primas e incentivos que remuneren los conceptos variables de cantidad y/o calidad del trabajo efectivamente realizado.

En el seno de cada empresa, previo acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, se podrán ampliar los supuestos de exclusión.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dineraria-

mente, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerado, superasen el nivel total del convenio, estándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.º *Garantía personal*.—Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del convenio manteniéndose estrictamente "ad personam".

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 9.º *Normas generales*.—La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

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

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Art. 10. *Principios de organización*.—La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo en las empresas y/o en sus tareas, secciones y/o departamentos, corresponde a la dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar sus decisiones al respecto.

Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque alguno de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario, se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que integran dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional de trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
d) Asignación de los trabajadores y trabajadoras a los puestos de trabajo según aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional, a la que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Las empresas que no tengan establecidos sistemas homologados de organización del trabajo deberán tender a su implantación, para lo cual deberán proceder a la negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en los términos que fije la legislación vigente.

Racionalización del trabajo.—Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Simplificación del trabajo.—La simplificación y mejora de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización y, dada su naturaleza dinámica, resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa de los medios de esta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando. En este apartado se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) Mejorar los procesos y los procedimientos.
b) Mejorar la disposición de la fábrica o taller y lugar de trabajo, así como los modelos de máquinas e instalaciones.
c) Mejorar la utilización de materiales, máquinas y mano de obra.
d) Crear mejores condiciones materiales de trabajo.
e) Reducir la fatiga innecesaria.

Las condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas, tanto de máquinas y utillajes como de material, tendrán en cuenta tanto las condiciones físicas y psíquicas del trabajador y trabajadora que las realice, así como su posible efecto sobre el empleo.

Análisis de rendimientos correctos de la ejecución.—Determinado el sistema de análisis de control de rendimientos personales, el trabajador y trabajadora deberá aceptarlos preceptivamente pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto se constituirá una comisión paritaria compuesta por los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa y de la dirección de la misma, que entenderá en las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, elaborando dicha comisión un informe que entregará en el término de quince días.

También serán competencia de esta comisión, a iniciativa potestativa de empresas o trabajadores y trabajadoras y con el grado de vinculación que estos acuerden:

a) Conocer y emitir informes sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.
b) Conocer y emitir informe previo a su implantación por la dirección, en caso de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
c) Recibir las tarifas de trabajo y sus Anexos, en su caso.
d) Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso acuerden.

Las partes de la comisión paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa podrán solicitar la oportuna mediación del órgano de solución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid y, en su caso, formular la oportuna reclamación ante el organismo jurisdiccional competente en el término de quince días, sin que por estas circunstancias se paralice el sistema establecido.

La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador o trabajadora normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto. En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador y trabajadora tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador o trabajadora que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la comisión paritaria de vigilancia de este convenio.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador y trabajadora con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por algunos de los hechos siguientes:

1. Por reforma de métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores y trabajadoras o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Art. 11. *Definiciones*.—La actividad mínima exigible o normalizada será aquella que el propio sistema de racionalización adoptado por cada empresa, medido en sus unidades características tanto fijado como actividad normalizada o como actividad persona, 100.

La actividad óptima, normalmente considerada, será aquella que así se halle determinada en el propio sistema de racionalización. En el supuesto de que el sistema en sus características no lo determine, se considera, como actividad óptima, el alcanzar un 33 por 100 sobre la normalizada o mínima exigible.

La actividad correcta se determina, a efectos de este convenio, en un 12,5 por 100 de incremento sobre la actividad mínima exigible o normalizada del sistema de racionalización adoptado por cada empresa:

a) Coeficiente de recuperación de descanso: Para definir el valor de una operación es preciso tener en cuenta además del tiempo de ejecución, el necesario para la compensación de la fatiga y atención de necesidades del operario u operaria, de acuerdo con el sistema de racionalización adoptado.
b) El tiempo normal: Es el que invierte un trabajador o una trabajadora en una labor determinada cuando lo efectúa a actividad mínima o normalizada, sin tener en cuenta el coeficiente de descanso.
c) Rendimiento mínimo exigible o normalizado: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad mínima exigible o normalizado por un operario u operaria en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.
   El trabajador o trabajadora desarrollará un trabajo que vendrá medido en unidades características, según el sistema de racionalización adoptado por cada empresa.
d) Rendimiento correcto: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad correcta por un trabajador o trabajadora en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.
e) Rendimiento óptimo: Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad óptima por un trabajador o trabajadora en un período designado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.
f) Rendimiento normal: Las definiciones técnicas de rendimiento mínimo exigible o normalizado, correcto y óptimo tal y como se establece en este convenio, tienen por objeto dividir las curvas de cualquier sistema de incentivo en tres fases diferentes a efectos de calcular las retribuciones a percibir por los trabajadores y trabajadoras.
   Con independencia de tales definiciones, se entenderá por rendimiento normal, cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo, el que sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales se viniere teniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento mínimo exigible o normalizado.
g) Período de adaptación: Es el período de tiempo que transcurre desde que el trabajador o trabajadora se especializa en un trabajo determinado, ejecutado con corrección hasta que alcanza una actividad mínima exigible o normalizada.

En cada empresa, habida cuenta de sus características propias, y para cada puesto de trabajo, se podrán establecer los plazos del período de adaptación.

Cuando no se establezcan estos plazos, servirá de orientación el promedio habido en casos semejantes, pero nunca la actividad exigible en nuevos trabajos será inferior al 80 por 100 de la actividad mínima exigible o normalizada, ni el período de adaptación pasará de treinta días naturales, tanto para los trabajos de peones, especialistas u oficiales de cualquier categoría.

Art. 12. *Bases mínimas de incentivo*.—Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible o normalizado el trabajador o trabajadora percibirá, en contraprestación del mismo, la retribución del convenio.

Por encima de este rendimiento mínimo exigible, el operario u operaria percibirá la prima o incentivo que libremente establezca la empresa, cuya cuantía no será inferior a la que a continuación se detalla: Al alcanzar el trabajador o trabajadora el rendimiento correcto, tal y como se ha definido en el apartado d) del artículo 12, y que corresponde a efectos de este convenio a un incremento del 12,5 por 100 sobre el rendimiento mínimo exigible o normalizado del sistema de racionalización adoptado por la empresa, el trabajador o trabajadora percibirá una prima o incentivo que deberá alcanzar como mínimo el 25 por 100 de la retribución del presente convenio. Sin embargo, a nivel de cada empresa, los representantes de los trabajadores y trabajadoras y el empresario podrán modificar, de común acuerdo, las condiciones antedichas y, en este supuesto, estas nuevas condiciones libremente pactadas regirán en sustitución de las previstas anteriormente.

Entre el rendimiento mínimo exigible y el correcto el trabajador o trabajadora percibirá, como mínimo, la parte proporcional correspondiente. A partir del rendimiento correcto, las empresas podrán reajustar sus sistemas de incentivo de acuerdo con sus modalidades de trabajo, según lo establecido en el artículo 7.º, párrafo 2.º

Todos los rendimientos a que nos referimos podrán ser computados como medias mensuales o individuales o por grupos de mano de obra directa, siempre que no haya variación en el tipo o clase de trabajo.

Capítulo IV

Sistemas y métodos de trabajo

Art. 13. *Carencia de incentivos*.—Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en su centro de trabajo en la fecha de publicación del presente convenio, o aquellas en que existiendo tales sistemas tuvieran talleres o dependencias sin ellos, tratarán de señalar, a partir de dicha publicación, lo que se estima como rendimiento mínimo exigible correcto y óptimo en cada puesto de trabajo, determinando al efecto la cantidad de labor a efectuar, su calidad y las restantes condiciones exigibles que debe reunir.

Esta determinación se hará pública en los respectivos talleres o dependencias para que el personal interesado conozca así con claridad el alcance de sus obligaciones a estos rendimientos y las fórmulas para los cálculos de la retribución por incentivo se harán de manera que puedan ser comprendidas con facilidad por los trabajadores y trabajadoras.

Reconociendo ambas partes, sin embargo, las dificultades que para las pequeñas empresas y determinado grupo de talleres o secciones de las restantes empresas puede suponer la implantación de un sistema de retribuciones con incentivo, se reserva, en estos casos, dicha implantación a la libre iniciativa de la empresa; en cuyo caso, serán citados los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Para aquellos puestos de trabajo de mano de obra directa o indirecta en los que aún no se hayan establecido valores susceptibles de aplicación de un sistema de primas, se podrá implantar un sistema de prima indirecta basada en procedimiento de valoración de méritos u otros sistemas.

El rendimiento estimado y otorgado en porcentaje de medida análoga sobre el rendimiento mínimo exigible con este sistema se valorará a efectos dinerarios partiendo como mínimo del 50 por 100 de las concesiones económicas de los trabajadores y trabajadoras directamente medidos y controlados en unidades de trabajo.

De esta prima indirecta quedan excluidos los trabajadores y trabajadoras que estén ejecutando al menos en un 50 por 100 trabajos a prima directa o aquellos otros que se encuentran en período de adaptación, sin perjuicio de cobrar por los días que no trabajen a prima la carencia de incentivo.

Todo el personal obrero, excepto aprendices y pinches que no trabajen con sistema de incentivo, sea a la producción, sea a la valoración de méritos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además del salario convenio, las cantidades tituladas “Por carencia de incentivo” que se establece en las tablas salariales.

Las discrepancias que surjan en el seno de la empresa serán inexcusablemente resueltas, en primera instancia, por la comisión paritaria de la misma a que se hace referencia en el artículo 10 de este convenio.

Art. 14. *Sistemas en vigor*.—Seguirán en vigor los sistemas de racionalización e incentivo en aquellas empresas en las que, en el momento de la publicación del presente convenio, se viniera aplicando, con independencia del rendimiento a la actividad individual o colectiva.

Sin embargo, esas empresas, a fin de dirigir sus esfuerzos al logro de una productividad que haga viable el presente convenio podrán proceder a modificar los sistemas, métodos y tiempos de trabajo empleados, así como las curvas de primas e incentivos y los procedimientos de control, contabilización y liquidación, actualizando el rendimiento mínimo exigible en cada taller o sección y las cantidades que corresponden percibir a los trabajadores o trabajadoras entre el citado rendimiento mínimo exigible y el óptimo.

Como consecuencia de las modificaciones anteriores y de los cambios que puedan introducirse en las instalaciones, mecanización y modernización en general de la industria, el personal podrá ser trasladado cuando se estime necesario dentro de la misma factoría, y dejando a salvo lo dispuesto en las normas reglamentarias sobre la materia.

Las discrepancias que surjan serán resueltas en la misma forma que prevén los dos últimos párrafos del artículo 14 del presente convenio.

Art. 15. *Modificación de incentivos*.—Cualquier modificación de los incentivos o de sus tarifas surtirá efecto inmediato en el momento de ser acordada por la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11, y de que, en el supuesto de reclamación estimada, se reimplante la tarifa que proceda surtiendo efectos retroactivos a partir de la fecha de modificación.

Capítulo V

Iniciación y extinción de la relación laboral

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

Art. 16. *Ingresos*.—La contratación de trabajadores y trabajadoras se realizará de acuerdo con lo que determina el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando los ingresos se celebren por concurso oposición, en los grupos profesionales de obreros, subalternos, administrativos y técnicos, los tribunales estarán formados por un maestro de taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, o un jefe administrativo o un técnico designado de común acuerdo por la empresa y el comité de empresa y un número igual de miembros, en representación de la empresa y comité de empresa.

El empresario comunicará, a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Las nuevas contrataciones se notificarán a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Se considerarán dichos grupos profesionales en base a lo establecido en los Anexos I y II del convenio.

Art. 17. *Contratos de duración determinada.*

— Contratos para la formación: En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores o trabajadoras cuya contratación sea de esta naturaleza, será la reflejada en las tablas salariales.
Asimismo, los trabajadores y trabajadoras a los que hace referencia este apartado, que sean contratados con una edad inferior a los veintiún años, se les garantizará el salario correspondiente al de oficial de 3.º cuando cumplan la citada edad.

— Contratos en prácticas: A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad será la siguiente:
  - Primer año: 75 por 100 del salario de su categoría.
  - Segundo año: 92 por 100 del salario de su categoría.

— Contrato eventual por circunstancias de la producción: Según lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

— Transformación: Durante la vigencia del presente convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de aplicación.

Art. 18. *Período de prueba*.—Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

1. Peones y especialistas: Un mes.
2. Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
3. Subalternos: Un mes.
4. Administrativos: Un mes.
5. Técnicos no titulados: Dos meses.
6. Técnicos titulados: Seis meses.

Solo se entenderá que el trabajador o trabajadora está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Excedencias*.—Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido por maternidad, con el requisito previo de notificarlo con tres meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

Art. 20. *Jubilación obligatoria*.—La edad obligatoria de jubilación será a los sesenta y cinco años cuando el trabajador o trabajadora reúna las condiciones generales necesarias para causar las pensión de jubilación, todo ello conforme a lo que establezca la normativa sobre la materia en cuanto su regulación en negociación colectiva.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto, al menos, el período mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras que no cumplan los requisitos para alcanzar el 100 por 100 de la pensión de jubilación se recomienda que la empresa estudie individualmente cada supuesto.

De manera particular, y en cumplimiento de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, para dar debido cumplimiento a esta medida y en el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento de las plantillas, se vincula a políticas de empleo activas, como la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de un nuevo empleado por cada trabajador de sesenta y cinco años que se jubile forzosamente en la empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo tiene lugar en cumplimiento de la Ley 14/2005, de 1 de julio, de realizar una política orientada al pleno empleo contenido en el artículo 40 de la Constitución.

Art. 21. *Jubilación anticipada*.—En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y Ley 40/2007 en lo referente a esta cuestión.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores y trabajadoras con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este convenio sustituirán a cada trabajador o trabajadora jubilado en las condiciones previstas en la citada norma.

Cuando así lo acuerden la empresa y el trabajador o trabajadora mayor de sesenta y tres años, podrá este último jubilarse anticipadamente quedando obligado el empresario a sustituir a la persona que se jubile por un trabajador o trabajadora con contrato temporal, preferentemente joven de primer empleo, que mantendrá su contrato

durante el tiempo que le restara al sustituido para cumplir sesenta y cinco años.

Art. 22. *Extinción del contrato*.—Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto. Cuando un trabajador o trabajadora incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquel.

El trabajador o trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquel.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa serán informados de la falta cometida y previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de estos vincule a la empresa.

Art. 23. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador o trabajadora*.—El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente deberá preavisar a la empresa por escrito con al menos un mes en el caso de jefes, técnicos y titulados y quince días naturales en el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Art. 24. *Remuneración anual*.—La remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo se hace figurar en la cuarta columna de las tablas anexas.

Art. 25. *Remuneraciones*.—Las remuneraciones contenidas en el presente convenio sustituirán a los actuales regímenes establecidos por las empresas, por lo que tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada normal.

Art. 26. *Régimen salarial*.—Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y que son el resultado del siguiente incremento:

— Para el primer semestre del año 2009 (del 1 enero al 30 de junio) se acuerda un incremento sobre las tablas salariales vigentes a 31de diciembre de 2008 del 0,5 por 100.

— Para el segundo semestre del año 2009 (del 1 julio al 31 de diciembre) se acuerda un incremento sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2008 del 0,8 por 100 acumulado al incremento anterior. Se establece una cláusula de revisión que operará en caso de que el IPC real suba por encima del 0,7 por 100 al 31 de diciembre de 2009.

A 1 de enero de 2010 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2009 en un 1 por 100.

A 1 de enero de 2011 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2010 en el IPC real del año 2010 más un 0,4 por 100.

A 1 de enero de 2012 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2011 en el IPC real del año 2011 más un 0,5 por 100.

Estos incrementos se aplicarán al concepto "Carencia de incentivos" recogido en este convenio.

Las tablas salariales se actualizaran a 31 de diciembre de 2012 de forma que las cantidades resultantes garanticen un incremento del IPC real de los años 2010, 2011, y 2012 más el 1,5 por 100 sobre las tablas existentes al 31 de diciembre de 2009.

A partir del 1 de enero del 2012, ninguna de las categorías recogidas en este convenio percibirá un salario anual inferior a los 14.000 euros, excepto aspirantes, botones, pinches, contratos de formación, primer año, segundo año, y mayores de veintiún años.

En ninguno de los cuatro años de vigencia, en caso de que el IPC real sea inferior al 0 por 100 operará ningún tipo de revisión y modificación salarial negativa.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio para el año 2009 deberán abonarse en el plazo máximo de dos meses a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 27. *Conceptos remunerativos o compensatorios*.—Dejando a salvo lo dispuesto en los artículos 6.º y 7.º de este convenio, los conceptos remunerativos o compensatorios se encuadran necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

1. Conceptos remunerativos:

a) Salario de convenio.
b) Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.
c) Complemento por horas extraordinarias.
d) Complemento por nocturnidad.
e) Complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad y jefe de equipo.
f) Primas o incentivos a la producción.
g) Pluses de condición más beneficiosos (generales o particulares).
h) Complemento personal de antigüedad.
i) Mejora de productividad.

2. Conceptos compensatorios:

a) Plus de distancia.
b) Gastos de viaje y de manutención y hospedaje (denominados anteriormente dietas).
c) Quebranto de moneda.
d) Plus de kilometraje.

Art. 28. *Condiciones más beneficiosas*.—En las empresas en que existieran trabajadores o trabajadoras cuyo salario convenio fuese superior a las tablas de este convenio, se respetará como condición más beneficiosa.

Aquellas empresas en que el personal obrero, técnico o administrativo tuviera, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, una retribución mejorada voluntariamente que fuese superior a lo establecido en el presente convenio, podrá seguir aplicando el sistema de mejora voluntaria.

Art. 29. *Retribución de domingos y festivos*.—Los domingos y fiestas se abonarán por el salario de convenio más la antigüedad. En aquellos supuestos en los que trabajar domingos y festivos sea excepcional, en el seno de la empresa se negociará la retribución por el trabajo desarrollado en dichos días.

Art. 30. *Gratificaciones extraordinarias*.—Las empresas abonarán una gratificación consistente en treinta días de salario de convenio más antigüedad, en cada una de ellas los días 15 de julio y 22 de diciembre o los días laborables anteriores en el supuesto de ser festivos.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a incapacidad temporal.

Serán respetadas íntegramente las condiciones superiores que por este concepto viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras.

Art. 31. *Remuneración de horas extraordinarias*.—A los solos efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias se estará al cociente que resulte de dividir la retribución total anual del convenio (gratificaciones extraordinarias, complementos personales y de puestos de trabajo) por las horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, pactadas, y que se recogen en el artículo 47, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas. Estas horas se pagarán de acuerdo con la legislación vigente.

A estos efectos se considerarán horas efectivas de trabajo: 1.756 en 2009, 2010 y 2011, y 1.754 en 2012.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en las empresas serán notificadas conjuntamente por la empresa y el comité o delegados de personal, mensualmente, a la Dirección Provincial de Trabajo.

De común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se

trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Art. 32. *Vacaciones anuales retribuidas*.—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se abonarán por el salario de convenio más el complemento de antigüedad y el complemento de mejora de productividad.

En cuanto a su fijación y disfrute se podrán fijar períodos, preferentemente en verano, estando a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre que no empiecen los días 1 ó 15 necesariamente tendrán que comenzar en lunes o en martes si fuera festivo el lunes.

Para los trabajadores y trabajadoras que trabajen a prima o que perciban la carencia de incentivo se sumará, a las cantidades expresadas anteriormente, el promedio de la prima o carencia de incentivo que hubiere obtenido cada trabajador o trabajadora en los tres meses últimos anteriores a su disfrute.

Los trabajadores y trabajadoras que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior, en cómputo anual, o unas vacaciones superiores a las pactadas en el presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

A los trabajadores y trabajadoras del sector de tendidos eléctricos, que al inicio del disfrute de sus vacaciones se encontraran incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año en concepto de viajes de ida y regreso a la obra, si el tiempo de cada viaje, entre la obra y su domicilio, excediera de cuatro horas, computándose en este tiempo el que invierten los medios de locomoción públicos.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el trabajador o trabajadora percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

El pago de las vacaciones, a los trabajadores y trabajadoras que cobren sus salarios por períodos inferiores a un mes, se efectuará antes del comienzo de las mismas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 33. *Justificantes de pago*.—Las empresas facilitarán a cada trabajador y trabajadora justificante que acredite claramente con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

La empresa podrá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la misma, establecer el sistema de pago quincenal o mensual para todas las categorías profesionales. En el caso de que para el personal profesional y obrero se establezca el pago mensual, podrán hacerse pagos parciales a cuenta sin que excedan del 90 por 100 del salario líquido que corresponda.

Art. 34. *Salario base para cálculo de pluses*.—El salario de convenio para los cuatro años de vigencia del mismo no tendrá efectos prácticos a la hora de calcular los complementos de penosidad, toxicidad y peligrosidad (artículo 35) y de jefe de equipo (artículo 37).

Estos complementos se calcularán únicamente sobre el valor establecido en la columna denominada tabla base para cálculo de pluses, incrementándose el mismo cada año en los mismos porcentajes que experimenten las tablas salariales.

Art. 35. *Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad*.—La cuantía de estos complementos se calculará según lo establecido en el artículo 34, más el plus de antigüedad en las empresas que así se viniera abonando.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación del valor de los incentivos, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20 por 100 sobre su salario base.

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

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese, de modo manifiesto, la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser del 25 por 100, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la comisión paritaria de vigilancia según el artículo 58 del presente convenio previo asesoramiento del organismo técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo, centrales sindicales y organizaciones empresariales firmantes del convenio y cualquier otro que estimen oportuno.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 58 del presente convenio, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada ante el órgano jurisdiccional competente.

Art. 36. *Complemento de nocturnidad*.—Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 25 por 100 calculado sobre el salario de convenio.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Queda exceptuado del cobro del complemento por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

De igual manera quedan excluidos del mencionado complemento todos los trabajadores y trabajadoras ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos cada dos semanas, como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyos supuestos oirá el informe del comité de empresa o delegados del personal.

Estos complementos serán independientes de las retribuciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos les corresponda.

Las empresas que efectúen la calificación de puestos de trabajo o valoración de tareas y al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, que tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, abonen como incluidos en las remuneraciones tales complementos, estarán exentas de efectuar el pago separado de estos complementos.

Art. 37. *Complemento de jefe de equipo*.—Es jefe de equipo el trabajador o trabajadora procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, en número no inferior a tres, ni superior a 12.

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

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20 por 100, calculado según lo dispuesto en el artículo 34, de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Art. 38. *Complemento de antigüedad.*—El número de quinquenios será de cinco como máximo, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores o trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan un número superior.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

La cuantía del quinquenio será para cada año de vigencia del convenio (2009, 2010, 2011 y 2012) la que resulte de incrementar el quinquenio del año anterior en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Las cuantías de estos quinquenios aparecerán recogidas en unas tablas anexas al convenio.

Art. 39. *Complemento por mejora de productivida.*—Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de mejorar la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece un plus por productividad mensual del 0,5 por 100 del salario de convenio dividido en 12 mensualidades, el cual se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales.

Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los delegados y miembros del comité de empresa y las licencias retribuidas recogidas en el artículo siguiente del convenio, a excepción de la señalada en la letra b), como asistencia a consulta médica general o de cabecera, que sí se tendrá en cuenta en el límite mensual de horas referido en el párrafo anterior.

Art. 40. *Licencias retributivas.*—El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario.
b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por dieciséis horas anuales.
c) Un día natural: Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
d) Un día: Por traslado de domicilio.
e) Dos días laborales: Por nacimiento de hijo.
f) Dos días naturales: Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
g) Dos días naturales: Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
h) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
i) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador o trabajadora.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados f), g) y h) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente, para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario de convenio más antigüedad, a excepción de los cargos representativos de los trabajadores y trabajadoras que percibirán por todos los conceptos, la media de las percepciones recibidas durante los últimos veinticinco días de trabajo efectivo y en aquellos casos que por razón de su cargo se vean precisados a ausentarse de sus puestos de trabajo.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

Art. 41. *Plus de distancia.*—El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en la Orden de 10 de febrero de 1958 y disposiciones complementarias.

Art. 42. *Plus de kilometraje.*—Los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo, además de las correspondientes dietas en caso de corresponderles, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

Art. 43. *Salidas y viajes.*—Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique la empresa o taller disfrutarán sobre su salario, para el año 2009, la compensación de 39,04 euros por día cuando el desplazamiento sea comprendido entre uno y siete días y de 31,24 euros para plazos superiores a siete días, a percibir, en ambos casos, desde el primer día de desplazamiento. La media dieta se fija en 8 euros.

Para el año 2010:

— Dieta de uno a siete días: 39,82 euros día.
— Dieta de más de siete días: 31,87 euros día.
— Media dieta: 8,16 euros por día efectivo de trabajo.

Para el año 2011:

— Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2010 se incrementarán en el IPC real del año 2010 más 1 por 100.

Para el año 2012:

— Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2011 se incrementarán en el IPC real del año 2011 más 1,2 por 100.

Estas cantidades se devengarán a partir de fecha de la firma de este convenio.

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.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador o trabajadora solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todos los trabajadores y trabajadoras con independencia de su categoría profesional, excepción hecha de los viajes en transporte aéreo, marítimo o trenes especiales, que serán de segunda clase o turista.

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.

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

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

Cuando se trate de desplazamiento de larga duración, entendiendo por tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 33 por 100 el importe de las dietas, siempre que así se haga constar.

En la actividad de tendido de líneas eléctricas y electrificación de ferrocarriles, con modificación de lo establecido en la norma 7 de la Orden Miministerial del 18 de mayo de 1973, se establece la siguiente compensación por gastos:

Si el trabajador o trabajadora se viese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual por su incorporación a una obra, para el año 2009, percibirá en concepto de dieta la cantidad de 31,24 euros/día desde el día de la firma del presente convenio.

Si el trabajador o trabajadora hubiera de realizar la comida de medio día fuera de su domicilio habitual, para el año 2009, percibirá la cantidad de 8 euros/día, desde el día de la firma del presente convenio.

Para el año 2010:

— Si el trabajador o trabajadora se viese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual por su incorporación a una obra, percibirá en concepto de dieta la cantidad de 31,87 euros/día.

— Si el trabajador o trabajadora hubiera de realizar la comida de medio día fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 8,16 euros/día.

Para el año 2011:

— Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2010 se incrementarán en el IPC real del año 2010 más 1 por 100.

Para el año 2012:

— Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2011 se incrementarán en el IPC real del año 2011 más 1,2 por 100.

Art. 44. *Quebranto de moneda*.—El personal de la empresa que realice pagos y cobros siendo responsable de los mismos percibirá, en concepto de quebranto de moneda, el 0,50 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de 3 euros por este concepto.

Se considerarán exceptuados del abono de este quebranto aquellas empresas que cubran ellas mismas el riesgo.

Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto, las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

Art. 45. *Complemento por accidente de trabajo*.—En caso de accidente ocurrido durante la jornada de trabajo (quedando excluidos los accidentes in itínere) con baja superior a diez días, la empresa abonará a partir del undécimo día, inclusive, un complemento del 15 por 100 del salario de convenio que se adicionará a lo que el trabajador o trabajadora perciba de la Seguridad Social o entidades colaboradoras como prestación de incapacidad temporal.

Capítulo VII

Jornada de trabajo y calendario laboral

Art. 46. *Jornada anual de trabajo*.—1. La jornada de trabajo para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 será de 1.764 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para los años 2009, 2010, 2011 cada trabajador y trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual de 1.764 horas, de ocho horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.756 horas anuales. La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y el trabajador, garantizada la actividad ordinaria de la empresa y preferiblemente en vísperas de fiestas y/o vacaciones.

Para el año 2012, cada trabajador y trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual de 1.764 horas, de 10 horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.754 horas anuales. La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y el trabajador, garantizada la actividad ordinaria de la empresa y preferiblemente en vísperas de fiestas y/o vacaciones.

2. Esta jornada se aplicará a todo el personal sin distinción de obreros, técnicos y administrativos, pudiendo las empresas, por quedar suprimida la jornada de verano, establecer los mismos horarios para unos y otros en todo tiempo. Tanto en los casos de jornadas continuadas o partidas no se considera tiempo efectivamente trabajado los descansos y tiempo de bocadillo que estén establecidos.

En el supuesto de que existan jornadas inferiores a las aquí pactadas, estas se mantendrán como condición más beneficiosa.

3. Los firmantes del presente convenio colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo que deberá ser comunicada con un plazo mínimo de ocho días a los representantes de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, a los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y sin que, en ningún caso, se supere el máximo de 10 horas.

De la aplicación de la jornada irregular las empresas informarán, de sus causas y alcance, a la comisión paritaria del convenio colectivo en un plazo máximo de quince días desde el inicio de su implantación.

Salvo pacto en contrario, la jornada irregular no podrá realizarse los sábados, domingos ni festivos.

En las empresas que tengan o establezcan tres turnos no se aplicará la jornada irregular en domingos ni festivos, salvo pacto en contrario.

Esta medida se aplicará por razones de necesidad y urgencia, debido al aumento o disminución de pedidos, fallos en suministros, reparaciones, averías y necesidades estacionales de la producción. La aplicación de la misma no derivará en períodos de inactividad justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el convenio abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito.

Art. 47. *Calendario laboral*.—Los calendarios laborales en los años de vigencia del convenio serán de 1.764 horas de trabajo efectivo. La fijación de los nuevos horarios de trabajo y los nuevos calendarios laborales será facultad de la dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año. En caso de desacuerdo, se solicitará la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivo de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, en el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que suponga una reducción de gastos o favorezca las necesidades estaciónales de la producción.

Cuando por necesidades del servicio las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos o preceptuados por este convenio y no recogidos en los Reglamentos de Régimen Interior respectivos, aquellas deberán atenerse a lo dispuesto en el artículo 41 de Estatuto de los Trabajadores, previa mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivo de la Comunidad de Madrid.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en las empresas.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma y los descansos semanales y puentes, en su caso, que puedan acordarse por ambas partes.

En el supuesto de que las vacaciones anuales sean comunes, estas se fijarán en el calendario laboral.

En caso de desacuerdo, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, sobre la elaboración del citado calendario, se someterá a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid.

En tanto no se resuelva la discrepancia, se aplicará el calendario del año anterior, con las necesarias adaptaciones.

Capítulo VIII

Políticas de igualdad

Art. 48. *Política de igualdad*.—Las organizaciones firmantes del convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Art. 49. *Violencia y acoso sexual*.—Las organizaciones firmantes desarrollarán, a través del acuerdo en el marco de la Comisión establecida en el artículo anterior, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio.

Capítulo IX

Faltas y sanciones

Art. 50. *Definición de las faltas*.—Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 51. *Graduación de las faltas*.—Los trabajadores y trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Art. 52. *Faltas leves*.—Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Art. 53. *Faltas graves*.—Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días.
b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

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

Art. 54. *Faltas muy graves*.—Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
g) La embriaguez durante el trabajo.
h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 53.
q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
4. Despido.

Art. 55. *Prescripción de las faltas*.—Las faltas prescribirán:

— Faltas leves: A los diez días.
— Faltas graves: A los veinte días.
— Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden 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.

Art. 56. *Abuso de autoridad*.—Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados del personal, para que este tramite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pon-

drán en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 57 del presente convenio.

Capítulo X

Disposiciones varias

Art. 57. *Absentismo*.—Las partes, empresarios y quienes trabajan, consideran necesario la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo injustificado, entendiendo como tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos.

Por lo tanto, deberá tenderse a disminuir los porcentajes de absentismo, eliminando no solo los supuestos antes señalados, sino también las causas que puedan generarlos.

En consecuencia, las partes, empresarios y trabajadores y trabajadoras, se comprometen a abrir, durante la vigencia de este convenio, unas negociaciones tendentes a determinar los niveles de absentismo adecuados, bien sectorial o territorialmente, al objeto de fijar los criterios y objetivos en la reducción de los índices. Se establece, finalmente, la necesidad de seguimiento en esta materia a través de la respectiva comisión paritaria del convenio o de las existentes o que puedan crearse en el seno de las empresas.

Todas las ausencias del trabajo no retribuidas se podrán recuperar como horas ordinarias a propuesta del trabajador o trabajadora y de conformidad con el empresario.

Art. 58. *Comisión paritaria de vigilancia*.—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

a) Interpretación del convenio.
b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
e) Seguimiento de las comunicaciones sobre la jornada irregular.

Si las partes firmantes del convenio estimasen la oportunidad de acudir a los arbitrajes acordados presentes o futuros entre las organizaciones sindicales y patronales, tanto a nivel de Comunidad Autónoma como a nivel estatal, podrán hacerlo de acuerdo a los pactos firmados al respecto, con la participación en dichos órganos a través de una comisión que se establezca al respecto, por las partes que forman la comisión paritaria de vigilancia de este convenio, al objeto de tratar los problemas que nos son propios y en función de la representación que ostenten las partes firmantes de este convenio.

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

La comisión paritaria estará constituida por seis vocales titulares y seis suplentes, representantes de las centrales sindicales y asociaciones empresariales, respectivamente, firmantes del presente convenio y serán designados por la comisión deliberadora del convenio. A estos efectos, en los cinco días hábiles siguientes a la homologación del presente convenio, la comisión deliberadora se reunirá para designar los vocales titulares y suplentes de la comisión paritaria, así como el presidente y el secretario, señalar el domicilio y establecer las normas de funcionamiento de la misma.

Art. 59. *Derechos sindicales*.—Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores o trabajadoras existirán tablones de anuncio en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En el supuesto de que la dirección de la empresa presente ante las autoridades laborales expediente sobre regulación de empleo será preceptivo entregar en la misma fecha copia de la misma documentación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Art. 60. *Cuota sindical*.—A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a la central sindical que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias realizadas de los descuentos de la cuota sindical y de los trabajadores a los que corresponden a los respectivos sindicatos.

Art. 61. *Participación en las negociaciones de convenios colectivos*.—A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores y trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 62. *Comités de empresa*.—I. Funciones: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:
   a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
   b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
   c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
   d) En función de la materia que se trate:
      1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.
      2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
      3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 58 del presente convenio.
      4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto despido.
      5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
   a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
   b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
   c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

II. Garantías:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.
   Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, objetivas, técnicas, organizativas o de producción.

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.
   Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.
   Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembro del comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Art. 63. *Prácticas antisindicales*.—En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto de esta materia.

Art. 64. *Cláusula de no violencia*.—Las partes firmantes se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de no violencia tanto sobre las personas como sobre los bienes que, de incumplirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquellas.

Art. 65. *Ascensos*.—La provisión de vacantes en régimen de ascensos, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador o trabajadora, y las otras dos por concurso y pruebas de aptitud que habrán de ser eminentemente prácticas y que tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

Para ascender a una categoría profesional superior se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.
b) Conocimiento del puesto de trabajo.
c) Historial profesional.
d) Haber desempeñado función de superior categoría.
e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso al más antiguo.

El ascenso de los trabajadores y trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

Las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones antes mencionadas.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dentro de su ámbito de competencia, ejercerán la labor de vigilancia que les corresponda en esta materia, conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En este ámbito se tendrá en cuenta todo lo dispuesta para esta materia en la Ley Orgánica 3/2007.

Art. 66. *Censo de personal*.—Las empresas confeccionarán un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento del trabajador o trabajadora.
3. Fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa.
4. Categoría profesional a que esté adscrito.

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, expondrá el censo de personal en los tablones de anuncios con los datos señalados.

Art. 67. *Ropa de trabajo*.—Las empresas proveerán a todos los trabajadores y trabajadoras de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 58 del presente convenio.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran 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 solo 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.

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará en función del tipo de actividad que se realice.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

A todos los efectos el presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2009, salvo las excepciones específicamente contenidas en su articulado.

Las tablas salariales contenidas en el Anexo serán de cumplimiento para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

Se dará tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas o déficit durante dos ejercicios, considerando dentro de estos el ejercicio en curso, las cuales negociarán en su ámbito las condiciones salariales específicas.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentar la petición al presidente de la comisión paritaria y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en un plazo máximo de diez días naturales.
2. Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de cuarenta días naturales.
3. Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Cumplidos estos trámites la comisión paritaria determinará la procedencia o improcedencia de la solicitud, para lo cual deben cumplirse, sucesivamente, las siguientes condiciones:

a) Que la empresa venga abonando en concepto de anticipo, desde el 1 de enero del año en curso, la diferencia entre las retribuciones del año anterior y las que fijan las tablas salariales de este convenio.
b) Que la comisión paritaria compruebe, por los medios que estime oportunos, la realidad de la situación presentada.
c) A petición de cualquiera de las partes, o en supuestos de desacuerdo, podrá solicitarse el informe de un censor jurado de cuentas a aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 25 trabajadores/as.

En caso de informe favorable por parte de la comisión paritaria, se establece un plazo de quince días naturales para los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del año anterior que proceda aplicar para cada caso. Agotado este plazo sin acuerdo, la comisión paritaria decidirá.

Para todos los años de vigencia del convenio serán aplicables las condiciones de tratamiento excepcional anteriormente establecidas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las empresas que, con el debido reconocimiento de la comisión paritaria de vigilancia, se descuelguen de la revisión salarial de 2009, deberán eliminar las diferencias salariales existentes en 2010 mediante el cumplimiento sucesivo de las siguientes condiciones:

a) Efectuarán para 2010 la misma subida, en términos absolutos, que la correspondiente a las empresas en situación normal.
b) Reducirán al 50 por 100 de su diferencia en tablas a partir del 1 de mayo de 2010.
c) Se igualarán definitivamente a partir del 1 de mayo del año 2011 a las condiciones del convenio en dicha fecha.

Las empresas que obtengan el debido reconocimiento de la comisión paritaria de vigilancia para descolgarse de la revisión salarial de 2010, 2011 y 2012, eliminarán las diferencias salariales de conformidad con las condiciones señaladas para 2009, con la única modificación de referencia a los años.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Se crea una comisión de seguimiento del convenio de carácter paritario y compuesta por dos representantes de la parte patronal y dos de la parte sindical, que será la encargada de estudiar y acordar, en su caso, las posibles modificaciones que pudieran producirse en el texto del convenio durante su vigencia, derivadas de los acuerdos que pudieran producirse en las diferentes comisiones técnicas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Durante la vigencia del convenio se crean cuatro comisiones de trabajo:

— Comisión técnica para el estudio de las políticas de igualdad.
— Comisión técnica para el estudio de la salud laboral en el sector.
— Comisión técnica para la formación en el Sector del Metal.
— Comisión técnica para la incorporación del Acuerdo Marco del Sector del Metal.

Las comisiones de trabajo tendrán carácter paritario entre la representación empresarial y sindical. Las comisiones se constituirán y comenzarán sus actividades después de la firma del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Se crea una comisión técnica paritaria para la incorporación del Acuerdo Marco del Sector del Metal al texto del convenio, la cual deberá producirse como máximo el 1 de enero de 2012, previo acuerdo de la citada comisión, especialmente en las cuestiones de clasificación profesional y régimen disciplinario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

La formación en la actual situación es una herramienta imprescindible para el reciclaje de los trabajadores y trabajadoras, así como para la adecuación de las empresas a las nuevas exigencias tecnológicas y de mercado.

Por esta razón, ambas partes, acogiéndose al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua del Sector del Metal, suscrito entre CONFEMETAL, CC OO y UGT, acuerdan la constitución de una Comisión Regional de Formación.

La comisión de trabajo tendrá carácter paritario entre la representación empresarial y sindical. La comisión se constituirá y comenzará sus actividades después de la firma del presente convenio.

Será cometido de dicha Comisión administrar los planes de formación, y que afecten a empresas y trabajadores/as del Sector del Metal de la Comunidad de Madrid desarrollados conforme a la normativa de aplicación vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA

La comisión para el seguimiento del convenio estudiará, para su aplicación en el ámbito del convenio, el desarrollo de los acuerdos que sobre subrogación pudieran alcanzarse en esta materia.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA

En defecto de normas aplicables del presente convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores/as comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

ANEXO I

LISTADO DE C.N.A.E.S.

Actividades CNAE-09 incluidas en el ámbito funcional del Sector del Metal

2410	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
2431	Estirado en frío
2432	Laminación en frío
2433	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
2434	Trefilado en frío
2441	Producción de metales preciosos
2442	Producción de aluminio
2443	Producción de plomo, zinc y estaño
2444	Producción de cobre
2445	Producción de otros metales no férreos
2446	Procesamiento de combustibles nucleares
2451	Fundición de hierro
2452	Fundición de acero
2453	Fundición de metales ligeros
2454	Fundición de otros metales no férreos
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
2512	Fabricación de carpintería metálica
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
2529	Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central
2540	Fabricación de arnas y municiones
2550	Forja, estampación y embutido de metales; metalurgia de polvos
2561	Tratamiento y revestimiento de metales
2562	Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes
2573	Fabricación de herramientas
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
2611	Fabricación de componentes electrónicos
2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
2630	Fabricación de equipos de telecomunicaciones
2640	Fabricación de productos electrónicos de consumo
2651	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
2652	Fabricación de relojes
2660	Fabricación de equipos de radicación, electromédicos y electroterapéuticos
2670	Fabricación de instrumentos óptica y equipo fotográfico
2680	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos
2711	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos

2712	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
2720	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
2731	Fabricación de cables de fibra óptica
2732	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
2733	Fabricación de dispositivos de cableado
2740	Fabricación de lámparas eléctricas y aparatos eléctricos de iluminación
2751	Fabricación de electrodomésticos
2752	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
2790	Fabricación de otro material y equipo eléctrico
2811	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
2812	Fabricación de equipos y transmisión hidráulica y neumática
2813	Fabricación de bombas y compresores
2814	Fabricación de otra grifería y válvulas
2815	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
2821	Fabricación de hornos y quemadores
2822	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
2824	Fabricación de herramientas eléctricas manuales
2825	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
2829	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
2830	Fabricación de maquinaria agraria y forestal
2841	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
2849	Fabricación de otras máquinas herramientas
2891	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
2892	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
2893	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
2895	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
2896	Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho
2899	Fabricación de otra maquinaria de para usos específicos n.c.o.p.
2910	Fabricación de vehículos de motor
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
2932	Fabricación otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes
3012	Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
3040	Fabricación de vehículos militares de combate
3091	Fabricación de motocicletas
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales
3103	Fabricación de colchones
3109	Fabricación de otros muebles
3211	Fabricación de monedas

3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
3220	Fabricación de instrumentos musicales
3230	Fabricación de artículos de deporte
3240	Fabricación de juegos y juguetes
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.
3311	Reparación de productos metálicos
3312	Reparación de maquinaria
3313	Reparación de equipos eléctrónicos y ópticos
3314	Reparación de equipos eléctricos
3315	Reparación y mantenimiento naval
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
3319	Reparación de otros equipos
3320	Instalación de máquinas y equipos industriales
3822	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
3831	Separación y clasificación de materiales
3832	Valorización de materias ya clasificadas
3900	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
4211	Construcción de carreteras y autopistas
4221	Construcción de redes para fluidos
4222	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones
4299	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.
4321	Instalaciones eléctricas
4322	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
4329	Otras instalaciones en obras de construcción
4332	Instalaciones de carpintería
4399	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
6399	Otros servicios de información n.c.o.p.
7112	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
7120	Ensayos y análisis técnicos
8020	Servicios de sistemas de seguridad
8122	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios
8129	Otras actividades de limpieza
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos
9512	Reparación de equipos de comunicación
9521	Reparación de aparatos electrodomésticos de audio y video de uso doméstico
9522	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje
9525	Reparación de relojes y joyería
9529	Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

ANEXO II

Clasificación del personal

Clasificación del personal obrero

Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las normas usualmente seguidas en esta clase de actividades y habida cuenta del género de trabajo, edad, situación y proceso formativo profesional, del siguiente modo:

a) Peones ordinarios.
b) Especialistas.
c) Mozos especializados de almacén.
d) Profesionales de oficio.

Clasificación del personal subalterno

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

a) Listero.
b) Almacenero.
c) Chófer de motociclo.
d) Chófer de turismo.
e) Chofer de camión y de grúas automóviles.
f) Conductor de máquinas automóviles.
g) Pesador o basurero.
h) Guarda jurado o vigilante de industria y comercio.
i) Vigilante.
j) Cabo de guardas o vigilante jurado de industria y comercio.
k) Ordenanza.
l) Portero.
m) Botones.
n) Conserje.
o) Enfermero.
p) Personal de economato:
    1. Dependiente principal.
    2. Dependiente auxiliar.
    3. Aspirante.
q) Personal de cocina y comedor:
    1. Cocinero principal.
    2. Cocinero auxiliar.
    3. Pinche de cocina.
    4. Camarero mayor o mayordomo.
    5. Camarero
    6. Pinche de camarero.
    7. Telefonista.

Clasificación del personal administrativo

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

a) Jefe de primera.
b) Jefe de segunda.
c) Cajero.
d) Oficial de primera.
e) Oficial de segunda.
f) Auxiliar.
g) Aspirante.
h) Viajante.

Clasificación del personal técnico

Dentro de este grupo de personal se distinguen los siguientes subgrupos por la especialidad de la función encomendada:

A) Técnicos titulados.
B) Técnicos no titulados:
    a) De taller.
    b) De oficina.
    c) De laboratorio.
    d) De diques y muelles.

Clasificación del subgrupo de técnicos de taller

Quedan incluidos en este subgrupo de técnicos las siguientes categorías:

a) Jefe de taller.
b) Maestro de taller.
c) Maestro segundo.
d) Contramaestre.
e) Encargado.
f) Capataz especialista.
g) Capataz de peones ordinarios.

Clasificación del subgrupo de técnicos de oficina

Integran este subgrupo los técnicos que a continuación se indican:

a) Delineante proyectista.
b) Dibujante proyectista.
c) Delineante de primera.
d) Práctico en fotografía.
e) Fotógrafo.
f) Delineante de segunda.
g) Calcador.
h) Reproductor fotográfico.
i) Reproductor y archivero de planos.
j) Archivero bibliotecario.
k) Auxiliares.
l) Aspirantes.

Clasificación del subgrupo de oficinas de organización científica del trabajo

Se entenderán comprendidas en este subgrupo las siguientes categorías:

a) Jefe de primera.
b) Jefe de segunda.
c) Técnico de organización de primera.
d) Técnico de organización de segunda.
e) Auxiliar de organización.
f) Aspirante.

Clasificación del subgrupo de técnicos de laboratorio

Constituyen este subgrupo las siguientes categorías:

a) Jefe de primera.
b) Jefe de segunda.
c) Analista de primera.
d) Analista de segunda.
e) Auxiliar.
f) Aspirante.

Clasificación del subgrupo de técnicos de diques y muelles

Integran este subgrupo los técnicos siguientes:

a) Jefes de diques o varaderos.
b) Jefes de muelles o encargados generales.
c) Buzos y hombres ranas.

Clasificación del subgrupo de técnicos titulados

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

a) Ingenieros, arquitectos y licenciados.
b) Peritos y aparejadores.
c) Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.
d) Profesores de enseñanza.
e) Maestros industriales.
f) Capitanes, pilotos y maquinistas de gánguiles y barcos de prueba.
g) Graduados sociales.
h) Ayudantes técnicos sanitarios.

ANEXO III

Definición de categorías y profesiones

Obreros

Peones.—Son aquellos operarios que habiendo cumplido dieciocho años ejecuten labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Podrán realizar trabajos de peonaje, ligeros, compatibles con su edad, los comprendidos entre dieciséis y dieciocho años que no estén vinculados por contrato de aprendizaje.

Especialistas.—Son los operarios mayores de dieciocho años que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, opera-

torias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

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

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

En el taller de fundición: Hornero de crisol o recocido, hornero, maquinista de grúa, moldeador de artesa o suelo, moldeador de máquina (manipulador), rebarbador de mano, máquina o piedra esmeril, arenero de molino (manipulador), cargador y sangrador de cubilete, estufero (manipulador), hornero (manipulador), enganchador (permanente) y machero.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los departamentos de cubos, baños y sartenes: Sartenero, cubero y bañero, montador de sartenes, cubos y baños y decapador.

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

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

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

En los departamentos de fabricación, fundición, desplatación, elaboración del plomo y sus derivados: Maestros de hornos altos, hornos "Newman", desplatación, destilación, copelación, tostación, reducción, arseniosos, descobrización, depuración y dulcificación, talleres de colores, elaboración de plomo, lavaderos de minerales, maquinistas de cable, grúa, montacargas, encargados de cámaras de captación de humos, ayudantes de hornos altos o bigoteros, hornos "Newman", hornos arseniosos, hornos de reducción, desplatación, lingoteros o plomeros, talleres de colores, encargados de preparación de parvas, engrasadores o encargados de aparatos de manutención, lavadores de minerales, molineros y ayudantes de elaboración.

Industrias de telecomunicación y similares

En el taller de ebanistería: Montador de herrajes sobre ebanistería, operador de lijadora mecánica, operador de secadero de maderas.

En los talleres mecánicos: Soldador de soldadura fuerte con soplete, rebarbador de mano y máquina, prensista.

En el taller de construcción de piezas con resinas sintéticas: Preparador y contadores de moldes, soldador y pulidor, rebarbador de mano o máquina.

En el taller de montaje: Ajustador de series de aparatos, constructor de forma de cable o sin trazador de plantillas, montador de series de equipos, bobinador de series, verificador de series de ajuste, ensamblador de series de conjuntos elementales, verificador de soldaduras de conexiones, contador y empaquetador. En el taller de fabricación de tubos electrónicos: vaciador de tubos electrónicos en serie (operador), montador de tubos electrónicos en serie (operaciones de estirar, formar, cortar y montar filamentos, hacer y montar rejilla, montar placas, etcétera), tratamientos especiales de materiales (preparación de compuestos, pesadas, recubrimientos de filamentos, tratamientos y limpieza de materiales, etcétera), verificador de series en tubos electrónicos, limpiador, cortador y calibrador de vidrio, máquinas de hacer pies y de ensanchar cabezas en serie (operador), máquinas de serrar cabezas en serie (operador), máquinas de recubrir pasos (operador), enhebrador y asquillador, empaquetador y embalador.

Industrias de fabricación de lámparas

Sección de máquinas: Maquinista de hacer platillos, cortar y calibrar varillas, cortar tubitos, calibrar y quemar tubitos, hacer pies, poner ganchos y montar espirales, hacer espirales, cortar espirales, soplar y hacer el vacío, poner escayola en los casquillos, encasquillar y soldar lámparas, bañado y preparación de ampollas y tubos, aplastado de tubos de cuarzo y metalización de ampollas.

Sección de manipulados.—Manipuladores de aparatos de pesar, deshilar, filamento y mandril para espirales, cortar tubitos, rebobinar hilo molibdeno, montar y soldar espirales de aparatos de pulverizar fósforos, quemar, arder, fomentar, soldar casquillos y sellarlos y todos aquellos trabajos cuya realización exige una preparación y tanto o más cuidado y concentración de la atención, que los que han quedado enumerados, como son los controles, empaquetados, montajes y soldaduras de pies y electrodos, quemado de ampollas en el horno.

Se considerarán, asimismo, clasificados como especialistas todos aquellos operarios que realicen trabajos similares a los ya enumerados, tanto en el ramo de la metalurgia como en las ramas auxiliares de esta industria, así como los que con denominación del personal de oficio realizan únicamente funciones elementales para cuya ejecución no precisan de los conocimientos generales exigidos a los profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero de este apartado.

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

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

Profesionales siderúrgicos de primera

Laminador primero.—Es el operario que a las órdenes inmediatas del contramaestre está al frente de un tren de laminación, siendo el responsable del buen funcionamiento del mismo y del calibrado de los distintos perfiles que produzca dicho tren. Ha de conocer perfectamente todos los juegos de cilindros y perfiles de todas las cajas y controlará la colocación de guías y herramientas.

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

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

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

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

Profesionales siderúrgicos de segunda

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

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

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

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

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

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

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

Profesionales siderúrgicos de tercera

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

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

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

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

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

Horneros segundos de hornos eléctricos de acero y metales.—Serán los ayudantes del hornero primero, realizando un trabajo muy similar, pero sin la responsabilidad de aquel.

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

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

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

Profesionales de oficio.—Son los operarios que, con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los centros de formación profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de oficiales de tercera.

Los operarios que posean título expedido por escuelas o centros de formación profesional oficialmente reconocidos ingresarán con la categoría de oficial, una vez superado el período de prueba fijado en el convenio.

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

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

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

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

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

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

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

Trazador de gálibos.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis y reproducirlos a tamaño natural, trazar y ejecutar a sus medidas exactas las plantillas y gálibos que sirven de patrón para la concentración de las diferentes cuadernas o piezas que componen un barco.

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

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

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

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

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

Calderero de hierro.—Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos con croquis de carpintería o estructura metálica o de calderería y, conforme a ellos, realizar las labores de trazar, plantillar, enderezar, marcar, cortar, cepillar, punzonar, taladrar, curvar, armar, escariar, remachar, uñetear, cincelar, retacar y montar los elementos que la integran; calentar y cortar con soplete y modelar las chapas o perfiles en caliente, mediante martillo.

Calderero de cobre.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de construcción en cobre, latón y otros metales y, conforme a ellos, realizar las labores de batir, estirar, soldar, trazar, plantillear, enderezar, cortar, taladrar, curvar, armar, remachar y montar los elementos que las integran; plantillear, cortar, roscar, curvar, ajustar, soltar bridas, encuadrar, calentar con soplete, montar y probar tuberías de cobre, latón y hierro, todo ello sin deformaciones, con arreglo a las formas y radios indicados en los planos.

Hojalatero-plomero y fumista-calefactor.—Es el operario capacitado en todas las operaciones siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de las instalaciones de agua, gas, saneamiento, cocina y calefacción de edificios, así como de las construcciones en plomo, zinc y hojalata, y, de acuerdo con aquellos, realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar.

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

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

Orfebre.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos, dibujos y croquis del arte de la platería en general sobre formas y construcción, armado y soldadura, conocer y emplear debidamente los medios usuales de fijación y colocación de los elementos de soldar, elegir el tipo y calidad predilecta de las diversas soldaduras, la aleación que deben tener estos en fuertes y menos fuertes, tanto en las leyes de oro y pla-

ta como de metales, para que la pieza sometida a diferentes caldeos admita la soldadura sin deformaciones; caldear, rellenar, ajustar, limar, seguetear, enderezar, aplanar, estirar, recalcar y curvar con el mínimo de deformación posible en oro, plata, cobre, alpaca, aluminio, acero inoxidable, bronce y metales blandos, con soplete a gas y de oxiacetileno.

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

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

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

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

Fresador.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos o croquis de elementos o piezas de mecánica, y, de acuerdo con ellas, realizar en cualquiera de las variedades de fresadoras ordinarias, verticales, universales o de engranajes, las labores de montaje, fresado en todas sus formas, taladro y mandrinado.

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

Galvanizador, plateador, niquelador, cromador, etcétera.—Son los operarios capacitados para ejecutar toda clase de manipulaciones en los baños galvanogéticos, preparación, conservación, limpieza mecánica, química y electrólisis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Montador (industrias de telecomunicación).—Es el operario que, en las industrias de telecomunicación y similares, está capacitado para todas las funciones siguientes: Leer e interpretar planos o croquis de piezas, elementos y conjuntos parciales y totales de los equipos, sus hojas y diagramas de conexiones y sus especificaciones de montaje y ajuste. Realizar el montaje de los equipos, empleando las herramientas, y construir las formas de cables, dibujando y preparando las plantillas adecuadas. Ajustar el funcionamiento mecánico y eléctrico del producto y localizar y reparar sus defectos. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Vaciador de grupos electrónicos (industrias de telecomunicación).—Es el operario que, en las industrias de telecomunicación y similares, está capacitado para realizar todas las funciones siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de tubos electrónicos, instalaciones de vacío, su correspondiente equipo eléctrico y las especificaciones de los diversos procesos de vaciado. Lectura de medida. Tener amplios conocimientos de los materiales usuales y vidrios empleados en la fabricación de tubos electrónicos. Vaciado de toda clase de tubos electrónicos, soldadura y corte de los mismos; construcción con toda clase de tubos electrónicos, soldadura y corte de los mismos; construcción con toda clase de vidrio, incluyendo el cuarzo. Localización de averías en los tubos e instalaciones de vaciado. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Soplador de vidrio (industrias de telecomunicación).—Es el operario que en las industrias de telecomunicación y similares está capacitado para todas las funciones siguientes: Leer e interpretar toda clase de planos y croquis de piezas, elementos y conjuntos para trabajos de tubos electrónicos, sus especificaciones de fabricación y ajuste. Trabajar con las diferentes clases de soplete de banco y mano, tornos, máquinas de hacer pies, máquinas de serrar, cabezas y todo con cuantas máquinas y dispositivos se emplean en esta clase de fabricación, empleando vidrio de distinta clase, incluso el cuarzo. Limpieza y corte de vidrio. Todo ello en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

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

Electricista electrónico.—Es el operario que teniendo conocimiento de esquemas, diagramas y símbolos empleados en electrónica, así como de transformadores de radio y radiofrecuencia, válvulas electrónicas, rectificadores y regenadores de tensión, circuitos y modificadores de tensión, circuitos oscilantes y permanentes, generadores de obras senidales, generadores de radio y radiofrecuencia, traductores de célula fotoeléctrica, circuitos de sintonía, modulación, detección y conexiones, circuitos de televisión, tanto comercial como industrial; regulación electrónica de la velocidad de los motores, equipos ultrasónicos, hornos de inducción, etcétera, está capacitado para la construcción, reparación y calibrado de equipos industriales de tipo electrónico.

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

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

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

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

Ajusta y repara los equipos de puesta en marcha y señalización eléctrica en los servicios de baja tensión, para lo cual emplea las herramientas apropiadas. Coloca y retira los gráficos de todos los instrumentos registradores, sustituyendo los ya impresos por los nuevos. Cambia las cintas, tapones, cargas de tinta, etcétera, y realiza el engrase de todos los tipos de aparatos mediante aceites especiales. Cubre de su puño y letra los partes de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Bobinador.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y esquemas eléctricos y, conforme a ellos, montaje de bobinas, empalmes de series, salidas y puentes, estañado de los empalmes dejándolos listos para su revisión y encintado, colocación de cuñas, suplementos y tacos, amarre de las bobinas, etcétera, y cableado, utilizando normalmente el siguiente herramental: Porra de plástico, pinzas, tijeras, lima, alicate, soldador eléctrico, calentador de gas, estaño, manoplas, pasta de soldar, martillo, calibre, metro, etcétera.

Chapista.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos relacionados con las carrocerías de los vehículos y conforme a ellos, construir piezas o estructuras de chapa fina, debiendo llevar a cabo labores de trazado, plantillado, curvado, etcétera. Desmonta y monta las partes que constituyen las carrocerías, reparando todos los desperfectos de las mismas, ajustando y enlazando unas con otras las piezas de chapa que construya. Para el desarrollo de su cometido utiliza diversas herramientas, destornilladores, llaves, alica-

tes, limas, arco de sierra, martillo, asentadores, etcétera. Asimismo, emplea el equipo oxiacetilénico y maneja las máquinas plegadoras, cizalla de mano, mesas "tas" para enderezar y trabajar la chapa, máquina universal de moldear chapa y, en general, cuantos útiles de trabajo sean necesarios en esta clase de operaciones.

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

Si las necesidades de los trabajos requeriesen la implantación de nuevos oficios en la industria siderometalúrgica, se incluirán en el presente convenio, con arreglo a la definición que proceda.

Los porcentajes mínimos de obreros profesionales o de oficio que las empresas han de tener de cada oficio serán los siguientes:

— 25 por 100 de oficiales de primera.
— 55 por 100 de oficiales de primera y segunda en conjunto, siendo el resto de oficiales de tercera.

Subalternos

Se consideran subalternos en la industria siderometalúrgica los trabajadores mayores de dieciocho años que desempeñen funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, para los cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y solo poseen responsabilidad inherente al cargo.

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

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

Cuando por la organización del trabajo en la empresa los listeros realicen, además, trabajos de liquidación de primas o destajos y resuman su importe en pesetas o cualesquiera otro cometido análogo, o que se les pudiera confiar relacionados con su función, se considerarán como oficiales administrativos de segunda, pero sujetos en cuanto a las demás condiciones a las establecidas para su clasificación como listeros mientras permanezcan afectos a este servicio. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, los listeros con más de cinco años de servicios quedarán equiparados, a efectos económicos, con los oficiales administrativos de segunda, pero estando sujetos, en cuanto a las demás condiciones laborales, a las fijadas para su categoría de listeros y sin que puedan pasar al grupo administrativo.

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

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

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

Chófer de motociclo.—Es el que estando en posesión del carné de la clase correspondiente, conduce motocicletas con caja para el transporte de mercancías.

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

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

Es el subalterno que estando en posesión del carné de conducir de clase C o grado superior, y con conocimientos suficientes, a juicio de la empresa, para reparar aquellas averías, eléctricas o máquinas, que no exijan el traslado de la máquina a su cargo, a un taller, conduce, dentro del recinto de la factoría, alguna de las máquinas siguientes: Tractores, excavadoras, palas cargadoras, carretones de horquilla o similares.

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

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

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

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

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

Cabo de guardas o vigilante jurado de industria y comercio.—Es el subalterno procedente de la categoría de guarda jurado, que tiene a su cargo un grupo de siete guardas o vigilantes, como mínimo, con funciones de mando y organización.

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

Cuando este productor efectúe a su vez funciones de cobro y pago por orden de la empresa, fuera de las dependencias de la misma, percibirá una bonificación del 10 por 100 del sueldo asignado.

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

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

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

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

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

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

Personal de economato

Dependiente principal.—Es el subalterno que, además de ejercer la misión confiada al dependiente auxiliar, está al frente de una sección del economato, con dependiente auxiliar a sus órdenes o que, aun sin ejercer mando, tiene la responsabilidad directa de una Sección o Subsección especializada, para las que se requiere cierta experiencia y conocimientos superiores a los de un dependiente principal, a juicio de la empresa.

Dependiente auxiliar.—Es el subalterno que tiene la misión de recibir, ordenar y distribuir las mercancías y géneros del economato, bien sea a las órdenes de un dependiente principal o en una sección

o subsección, para la que, por su contenido, no se precisa gran experiencia o conocimientos especiales, a juicio de la empresa.

Aspirante.—Es el subalterno que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años se inicia en los trabajos de los dependientes y que, al cumplir los dieciocho años, asciende automáticamente a la categoría de dependiente auxiliar, si hubiese vacante, y de no haberla, quedará, si lo desea, en la de aspirante, incrementándose su sueldo con el 75 por 100 de la diferencia entre el sueldo que percibía como aspirante y el que le correspondería, como dependiente principal.

Personal de cocina y comedor

Estará constituido por las siguientes categorías:

Cocinero principal.—Asimilado económicamente a dependiente principal de economato.

Cocinero auxiliar.—Asimilado económicamente a dependiente de economato.

Pinche de cocina.—Asimilado económicamente a peón menor de dieciocho años.

Camarero mayor o mayordomo.—Asimilado económicamente a dependiente principal de economato.

Camarero.—Asimilado económicamente a dependiente de economato.

Pinche de camarero.—Asimilado económicamente a peón menor de dieciocho años.

Las categorías precedentes existirán cuando haya productores que realicen sus funciones con carácter exclusivo y no cuando las desarrollen durante un tiempo limitado, dentro de la jornada o fuera de ella, alternándolas con las propias de su categoría profesional.

Telefonista.—Es el subalterno que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado de una centralita telefónica.

En las empresas modestas o en aquellos talleres en que, por su organización de trabajo, cualquier subalterno no ocupe toda su jornada en el desempeño de su específica función, podrá encargársele de otras análogas para ocupar toda la jornada, siendo clasificado en la de mayor categoría a efectos de retribución.

Administrativos

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

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

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

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

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

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

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

Oficial de segunda.—Es el administrativo mayor de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación a jefes y oficiales de primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho, y el promedio de dictado se referirá, como mínimo, a tres minutos; realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, clasificación, intercalación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

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

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

Donde existan los llamados “escribientes de taller” tendrán la remuneración y categoría, a todos los efectos, de auxiliar administrativo, a excepción del horario de trabajo, que seguirá el del taller a que estén adscritos.

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

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

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

Técnicos.—Es el personal técnico el que en posesión o no de un título profesional expedido por centro docente establecido oficialmente por el Estado español, desempeña funciones de la especialidad técnica para la que ha sido contratado por la empresa.

Técnicos no titulados.—Son aquellos que, sin poseer título profesional, desempeñan las funciones para las que han sido contratados por la empresa.

A) Técnicos de taller

Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la forma que a continuación se expresa:

Jefe de taller.—Es el técnico que con mando directo sobre maestros y contramaestres y a las órdenes del ingeniero o ayudante jefe,

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

Maestro de taller.—Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si estos existen, teniendo mando directo sobre los maestros segundos y demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis, planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

A los efectos de remuneración, y por la parte de jornada en que desempeñe su cometido, serán incluidos en esta categoría profesional los profesores de enseñanzas técnicas y prácticas, conjuntamente, que las practiquen en las escuelas de aprendizaje, siempre que no sean titulados, en cuyo caso quedarán incluidos dentro de las categorías correspondientes.

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

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

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

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

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

B) Técnicos de oficina

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

Delineante proyectista.—Es el técnico para cuyo cometido no necesita título profesional que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, contar y replantear. Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que pueden servir a los presupuestos.

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

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

Práctico en topografía.—Es el técnico que conociendo el manejo de toda clase de aparatos topográficos realiza los trabajos de campo y gabinete necesarios para el levantamiento de planos, replanteo en obras y demás cometidos de índole análoga que se le encomienden, siendo responsable de su correcta ejecución.

Fotógrafo.—Es el técnico que, con carácter permanente, iniciativa y responsabilidad propia en cuanto afecta a la forma de desarrollar su trabajo realiza la información fotográfica de cuantos actos o trabajos se le ordenen, dedicados a la obtención de impresión de las placas o películas, revelado, positivado, ampliaciones fotográficas, retoque y corrección de las negativas y de las copias y, en general, todos los trabajos propios de un fotógrafo profesional, realice o no trabajos de reproducción de planos o reproductor fotográfico.

Delineante de segunda.—Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calcador, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de tales resistencias de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

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

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

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

Archivero-bibliotecario.—Es el responsable de los archivos, ordenación de obras de consulta, así como de la biblioteca técnica, catálogos, revistas, etcétera. Si realiza simplemente la mecánica de estas operaciones, se considerará como auxiliar.

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

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

Aspirante.—Es el que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años trabaja en las labores propias de cualquiera de las categorías definidas en este artículo, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

C) Técnicos de organización

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

Jefe de primera.—Es el técnico que con mando directo sobre oficiales y técnicos de organización y jefes de segunda tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento Interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planteamiento, inspección y control de los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra; progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

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

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

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

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

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

Aspirante.—Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de organización.

D) Técnicos de laboratorio

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

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

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

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

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

Auxiliar.—Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro del laboratorio a la ejecución de operaciones elementales y complementarias de los analistas, realizándolas como aprendizaje y formación para ascender a la categoría de estos.

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

Aspirante.—Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de laboratorio.

E) Técnicos de diques y muelles

Los que constituyen este subgrupo se definen como sigue:

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

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

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

Personal técnico titulado.—Son aquellos que en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedido por centros docentes establecidos oficialmente por el Estado español o centros reconocidos por el mismo, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que han sido contratados por la empresa.

Ingenieros, arquitectos y licenciados.—Son los que desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional, en virtud de contrato de trabajo concertado en razón de aquel título, siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

Peritos y aparejadores.—Integran esta categoría los técnicos de grado medio que estando en posesión del título correspondiente han sido contratados en razón de aquel título o realicen las funciones a que el mismo se refiere de forma habitual.

Ayudantes de ingeniería y arquitectura.—Son los técnicos que, hallándose en posesión de los correspondientes títulos profesionales y con mando directo sobre maestros y contramaestres, o en oficinas técnicas, tienen la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Son de su incumbencia la organización y dirección del taller o talleres; el croquizamiento de herramientas, dispo-

sitivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos, la vigilancia del gasto de herramientas, energía, combustible, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental necesario; estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Profesores de enseñanza.—Comprenderá dos categorías:

1.º Maestros de enseñanza primaria.

2.º Maestros de enseñanza elemental.

Estarán constituidos por quienes, teniendo el correspondiente título profesional oficial, realizan de forma normal y regular las funciones señaladas como propias de su profesión.

Maestros industriales.—Son los técnicos que en posesión de diploma o certificado de aptitud profesional correspondiente a dicha categoría desempeñan las funciones propias de los conocimientos adquiridos en las escuelas de trabajo.

Capitanes, pilotos y maquinistas de gánguiles y barcos de prueba.—Integran estas categorías profesionales las que a continuación se indican:

1. Capitanes y primeros maquinistas.
2. Pilotos y segundos maquinistas.

Los capitanes, pilotos y maquinistas, en sus diversos grados profesionales, son los que, en posesión del título oficial correspondiente, prestan sus servicios como tales en gánguiles o barcos de prueba.

Graduados sociales.—Son los técnicos que, en posesión del título oficial correspondiente, realizan funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, retribución, trabajo, descanso, seguridad, economatos, comedores, indumentaria, previsión y esparcimiento del personal, y de las obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos participan en la empresa y de aquellas otras destinadas a mejorar los métodos de trabajo y las condiciones de vida del trabajador y su familia.

Ayudantes técnicos sanitarios.—Son los que, en posesión del título oficial correspondiente, prestan de forma habitual los servicios de su profesión.

TABLAS SALARIALES 2009 (Primer semestre año 2009)		**TABLAS QUINQUENIO**	**TABLA BASE CÁLCULO DE PLUSES SALVO NOCTURNIDAD**
CATEGORIAS	**Salario de Convenio día**	**Primer semestre 2009**	**Primer semestre 2009**
	€	€	
PERSONAL OBRERO.			
Oficial de 1ª.	35,23	21,28	17,76
Oficial de 2ª.	34,13	21,23	17,41
Oficial de 3ª.	33,10	20,74	16,98
Especialista.	32,84	20,74	16,87
Mozo especialista almacén.	32,84	20,74	16,87
Peón.	31,75	19,69	16,50
Pinche 17 años.	25,05		10,92
Pinche 16 años.	21,76		10,45
Primer año	19,71		10,28
Segundo año	21,27		11,07
Mayor de 21 años: salario Oficial de 3ª			

TABLAS SALARIALES 2009		**TABLAS QUINQUENIO**	**TABLA BASE CÁLCULO PLUSES SALVO NOCTURNIDAD**
CATEGORIAS	**Salario Convenio mes**	**Primer semestre 2009**	**Primer semestre 2009**
	€		
PERSONAL SUBALTERNO.			
Listero.	1.063,79	20,82	523,46
Almacenero.	1.044,63	20,68	518,00
Chófer motociclo.	1.031,86	20,51	513,01
Chófer turismo.	1.101,98	21,12	534,75
Chófer camión.	1.115,54	21,38	540,50
Pesador basculero.	1.031,86	20,32	509,93
Guarda Jurado.	1.031,87	20,13	507,14
Vigilante.	1.031,87	20,08	506,14
Cabo de guardas.	1.088,49	21,03	530,78
Ordenanza.	1.031,86	20,04	504,73
Portero.	1.031,86	20,04	504,73
Conserje.	1.070,20	20,89	525,41
Enfermero.	1.037,40	20,08	506,92
Dependiente principal economato	1.063,79	20,82	523,46
Dependiente auxiliar economato	1.031,87	20,13	507,13
Telefonista.	1.031,87	20,13	507,13
Aspirante y botones 17 años.	687,59		317,83
Aspirante y botones 16 años.	649,88		312,47
PERSONAL ADMINISTRATIVO.			
Jefe de 1ª.	1.387,76	25,04	644,95
Jefe de 2ª.	1.286,37	24,03	612,89
Oficial de 1ª y viajante.	1.180,02	22,73	573,88
Oficial de 2ª.	1.098,99	21,80	546,06
Auxiliar.	1.050,21	20,72	519,51
PERSONAL DE INFORMATICA.			
Analista.	1.387,76	25,04	644,95
Programador.	1.286,37	24,03	612,89
Operador.	1.180,02	22,73	573,88
Codificador.	1.098,99	21,80	546,06
Perforista.	1.050,21	20,72	519,51
TECNICOS DE OFICINA.			
Delineante proyectista dibujante.	1.302,16	24,35	620,30
Delineante 1ª proyectista y fotógrafo.	1.180,02	22,73	573,88
Delineante de 2ª.	1.098,99	21,80	546,06
Calcador.	1.050,21	20,72	519,51
Reproductor fotográfico.	1.050,21	20,72	519,51
Reproductor de planos.	1.031,86	20,04	504,73
Archivero bibliotecario.	1.098,99	21,80	546,06
Auxiliar.	1.050,21	20,72	519,51
PERSONAL DE LABORATORIO.			
		0,00	
Jefe de Laboratorio.	1.431,36	25,48	659,12
Jefe de sección.	1.288,94	23,95	611,24
Analista de 1ª.	1.160,29	22,46	565,57
Analista de 2ª.	1.054,15	21,29	530,39
Auxiliar.	1.050,21	20,72	519,51
ASPIRANTES ADMINIST.,TECNICOS DE OFICINA, DE LABORATORIO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
Aspirante de 17 años.	769,71		329,52
Aspirante de 16 años.	652,28		312,78
PERSONAL ORGANIZACION DEL TRABAJO.			
Jefe de organización de 1ª.	1.320,27	24,35	622,92
Jefe de organización de 2ª.	1.286,37	24,03	612,89
Técnico de organización de 1ª.	1.180,02	22,73	573,88
Técnico de organización de 2ª.	1.098,99	21,80	546,06
Auxiliar de organización.	1.054,15	21,29	530,39
TECNICOS DE TALLER.			
Jefe de Taller.	1.435,47	24,97	650,03
Maestro de taller.	1.243,45	22,97	587,39
Maestro de taller de 2ª.	1.229,41	22,73	580,92
Contramaestre.	1.243,45	22,97	587,41
Encargado.	1.127,30	21,69	547,74
Capataz espec. y peón ord.	1.085,33	20,68	523,72
PERSONAL TECNICO TITULADO.			
Ingeniero y arquitecto titulado.	1.742,58	28,73	761,83
Peritos y aparejadores.	1.645,21	27,68	728,63
Peritos aparejadores (1).	1.682,77	28,07	740,92
Ayudante técnico sanitario (SME).	1.390,02	27,68	692,25
Maestros Industriales.	1.263,95	23,65	603,11
Graduados sociales.	1.372,59	24,97	641,06
Maestros enseñanza primaria.	1.180,02	22,73	573,88
Maestros enseñanza elemental.	1.098,99	21,80	546,06
Practicantes.	1.148,55	22,31	561,81

(1) Cuando tienen responsabilidad tecnica , por no existir ingeniero y no ser precisa la dirección facultativa de éstos.

CARENCIA DE INCENTIVOS

	Primer semestre 2009
* Peón	1,91
* Especialista	1,91
* Oficial 3ª	1,91
* Oficial 2ª	1,91
* Oficial 1ª	1,91

TABLAS SALARIALES 2009 (Segundo semestre 2009)		TABLAS QUINQUENIO	TABLA BASE CÁLCULO DE PLUSES SALVO NOCTURNIDAD
CATEGORIAS	Salario de Convenio día	Segundo semestre 2009	Segundo semestre 2009
	€	€	€
PERSONAL OBRERO.			
Oficial de 1ª.	35,51	21,45	17,90
Oficial de 2ª.	34,40	21,39	17,55
Oficial de 3ª.	33,37	20,91	17,12
Especialista.	33,10	20,91	17,01
Mozo especialista almacén.	33,10	20,91	17,01
Peón.	32,00	19,84	16,63
Pinche 17 años.	25,25		11,01
Pinche 16 años.	21,93		10,54
Primer año	19,86		10,36
Segundo año	21,44		11,15
Mayor de 21 años: salario Oficial de 3ª			

TABLAS SALARIALES 2009		TABLAS QUINQUENIO	TABLA BASE CÁLCULO PLUSES SALVO NOCTURNIDAD
CATEGORIAS	Salario Convenio mes	Segundo semestre 2009	Segundo semestre 2009
	€		
PERSONAL SUBALTERNO.			
Listero.	1.072,26	20,99	527,63
Almacenero.	1.052,94	20,85	522,12
Chófer motociclo.	1.040,08	20,68	517,10
Chófer turismo.	1.110,75	21,28	539,01
Chófer camión.	1.124,42	21,55	544,80
Pesador basculero.	1.040,08	20,48	513,99
Guarda Jurado.	1.040,09	20,29	511,18
Vigilante.	1.040,09	20,24	510,17
Cabo de guardas.	1.097,15	21,20	535,01
Ordenanza.	1.040,08	20,20	508,75
Portero.	1.040,08	20,20	508,75
Conserje.	1.078,72	21,06	529,60
Enfermero.	1.045,66	20,24	510,96
Dependiente principal economato	1.072,26	20,99	527,63
Dependiente auxiliar economato	1.040,09	20,29	511,17
Telefonista.	1.040,09	20,29	511,17
Aspirante y botones 17 años.	693,06		320,36
Aspirante y botones 16 años.	655,06		314,96
PERSONAL ADMINISTRATIVO.			
Jefe de 1ª.	1.398,81	25,24	650,08
Jefe de 2ª.	1.296,61	24,22	617,77
Oficial de 1ª y viajante.	1.189,41	22,91	578,44
Oficial de 2ª.	1.107,74	21,97	550,40
Auxiliar.	1.058,57	20,89	523,65
PERSONAL DE INFORMATICA.			
Analista.	1.398,81	25,24	650,08
Programador.	1.296,61	24,22	617,77
Operador.	1.189,41	22,91	578,44
Codificador.	1.107,74	21,97	550,40
Perforista.	1.058,57	20,89	523,65

CATEGORIAS	Salario Convenio mes	Segundo semestre 2009	Segundo semestre 2009
	€		
TECNICOS DE OFICINA.			
Delineante proyectista dibujante.	1.312,52	24,54	625,23
Delineante 1ª proyectista y fotógrafo.	1.189,41	22,91	578,44
Delineante de 2ª.	1.107,74	21,97	550,40
Calcador.	1.058,57	20,89	523,65
Reproductor fotográfico.	1.058,57	20,89	523,65
Reproductor de planos.	1.040,08	20,20	508,75
Archivero bibliotecario.	1.107,74	21,97	550,40
Auxiliar.	1.058,57	20,89	523,65
PERSONAL DE LABORATORIO.			
Jefe de Laboratorio.	1.442,76	25,68	664,37
Jefe de sección.	1.299,20	24,14	616,11
Analista de 1ª.	1.169,53	22,64	570,08
Analista de 2ª.	1.062,55	21,46	534,61
Auxiliar.	1.058,57	20,89	523,65
ASPIRANTES ADMINIST.,TECNICOS DE OFICINA, DE LABORATORIO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
Aspirante de 17 años.	775,84		332,14
Aspirante de 16 años.	657,47		315,27
PERSONAL ORGANIZACION DEL TRABAJO.			
Jefe de organización de 1ª.	1.330,78	24,54	627,88
Jefe de organización de 2ª.	1.296,61	24,22	617,77
Técnico de organización de 1ª.	1.189,41	22,91	578,44
Técnico de organización de 2ª.	1.107,74	21,97	550,40
Auxiliar de organización.	1.062,55	21,46	534,61
TECNICOS DE TALLER.			
Jefe de Taller.	1.446,90	25,17	655,21
Maestro de taller.	1.253,34	23,16	592,07
Maestro de taller de 2ª.	1.239,19	22,91	585,54
Contramaestre.	1.253,34	23,16	592,09
Encargado.	1.136,27	21,86	552,10
Capataz espec. y peón ord.	1.093,97	20,85	527,88
PERSONAL TECNICO TITULADO.			
Ingeniero y arquitecto titulado.	1.756,45	28,96	767,89
Peritos y aparejadores.	1.658,30	27,90	734,43
Peritos aparejadores (1).	1.696,17	28,29	746,81
Ayudante técnico sanitario (SME).	1.401,08	27,90	697,76
Maestros Industriales.	1.274,01	23,84	607,91
Graduados sociales.	1.383,51	25,17	646,16
Maestros enseñanza primaria.	1.189,41	22,91	578,44
Maestros enseñanza elemental.	1.107,74	21,97	550,40
Practicantes.	1.157,70	22,49	566,28

(1) Cuando tienen responsabilidad tecnica , por no existir ingeniero y no ser precisa la dirección facultativa de éstos.

CARENCIA DE INCENTIVOS

	Segundo semestre 2009
* Peón	1,92
* Especialista	1,92
* Oficial 3ª	1,92
* Oficial 2ª	1,92
* Oficial 1ª	1,92

(03/39.887/09)