

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

Mérida, 28 de noviembre de 1997.

RESOLUCION de 28 de noviembre de 1997, de la Dirección de Administración Local e Interior, por la que se amplían los horarios de cierre de los establecimientos públicos en Navidad y Año Nuevo.

El Director General de Administración Local e Interior,
MIGUEL ANGEL GUERRA GAMERO

Tras pasadas a la Comunidad Autónoma de Extremadura las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de espectáculos por Real Decreto 57/1995, de 24 de enero, y atribuido a esta Dirección General su ejercicio por Decreto 76/1995, de 31 de julio.

Vista la conveniencia de prolongar los horarios autorizados para permanecer abiertos los establecimientos públicos con motivo de las fiestas de Navidad y Año Nuevo, conforme se ha venido realizando en años anteriores.

Esta Dirección General, haciendo uso de las facultades que le confiere el apartado 9.º del artículo 3.º del Decreto 14/1996, de 13 de febrero, por el que se regula el ejercicio de las competencias transferidas en materia de espectáculos públicos, en relación con el apartado g) del artículo 6 de la Orden de 16 de septiembre de 1996, por la que se establecen los horarios de apertura y cierre de los establecimientos públicos y actividades recreativas (D.O.E. n.º 109, de 19 de septiembre).

HE RESUELTO

Prorrogar en dos horas, con carácter general para todos los establecimientos públicos situados en el territorio de la Comunidad Autónoma, el horario de cierre establecido para la temporada de invierno en el artículo 4.º de la Orden de 16 de septiembre de 1996, en los días siguientes:

Días 24 de diciembre al 6 de enero.

Las noches del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero y del 5 al 6 de enero, los establecimientos podrán permanecer abiertos durante toda la noche.

Se previene que ante infracciones al Reglamento de Espectáculos y molestias al vecindario, esta prórroga de horarios podrá revocarse con carácter general o particular para una determinada localidad o para establecimientos concretos y determinados.

RESOLUCION de 18 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de «Industrias Siderometalúrgicas» (Expte.: n.º 34/97), de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «Industrias Siderometalúrgicas», de ámbito Provincial, de Sector, suscrito el día 4-11-97 por la Asociación Empresarial ASPREMETAL, como representación empresarial, de una parte, y por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y art. 3, apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

con el número 34/97, código informático 0600505, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 18 de noviembre de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE BADAJOZ

ARTICULO 1.º - AMBITO DE APLICACION: El presente Convenio es de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Badajoz, incluidos los de nueva apertura.

ARTICULO 2.º - AMBITO FUNCIONAL: Este Convenio es de aplicación a los centros de trabajo en que se aplique la Ordenanza Laboral para las industrias del sector.

ARTICULO 3.º - AMBITO PERSONAL: El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de las Empresas acogidas al art. anterior.

ARTICULO 4.º - VIGENCIA: El presente Convenio empezará a regir a partir del día 1 de marzo de 997, con la excepción de aquellos acuerdos en cuyo artículo se designe otra vigencia.

ARTICULO 5.º - DURACION: La duración del Convenio será desde el 1-3-97 al 31-1-98.

ARTICULO 6.º - JORNADA: La jornada laboral queda fijada en 40 horas semanales de trabajo efectivo.

ARTICULO 7.º - VACACIONES: Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de treinta días naturales anuales, retribuidos según salario/convenio más antigüedad, respetándose las condiciones más beneficiosas que pudieran darse.

ARTICULO 8.º - DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES:

A) DERECHOS:

1.—Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación Colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

2.—En relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua., dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

B) DEBERES LABORALES:

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

ARTICULO 9.º

A) RETRIBUCIONES: Los salarios que han de regir durante el periodo de vigencia son los que para cada categoría figuran en el Anexo del presente Convenio.

B) PLUS DE ASISTENCIA: Se establece el plus de asistencia que figura en la tabla salarial anexa, pudiéndose descontar la cantidad de 973 pesetas por cada día que no asista al trabajo.

C) REVISION SALARIAL: Se establece una revisión salarial sobre las presentes retribuciones y al final del ámbito de este Convenio.

Para ello se requiere que el I.N.E. declare para 1997 un IPC resultante superior al 3%.

En este caso, los empresarios vendrán obligados a incrementar las retribuciones aquí pactadas en el porcentaje, que supere al 3% y con un techo del 0,5%.

A tal efecto y al final de este Convenio, y a través de una sola paga el incremento anteriormente referenciado se llevará a las nóminas en los 2 meses siguientes al término de este Convenio.

ARTICULO 10.º - ANTIGÜEDAD:

A) Los aumentos por antigüedad se calcularán de la forma siguiente:

a) Los cuatro primeros quinquenios se incrementarán en un 5% cada quinquenio sobre el salario base.

b) El incremento a partir del quinto quinquenio y sucesivos será de un 8% sobre el salario base. El citado porcentaje se incrementa por quinquenios y categoría profesional del trabajador.

B) Los porcentajes de antigüedad aquí pactados quedarán congelados y consolidados hasta la finalización del contrato laboral, cuando el trabajador haya obtenido un porcentaje de incremento que suponga el 44% sobre el salario del presente Convenio.

C) La cantidad consolidada en cada trabajador, por haber alcanzado el techo indicado anteriormente no tendrá en adelante ningún incremento por subida de Convenio, ni tampoco podrá ser absorbido, ni compensado.

ARTICULO 11.º - PAGA DE BENEFICIOS: Se fija en treinta días de sa-

lario Convenio más antigüedad, pagadera dentro de la segunda quincena del mes de marzo del año siguiente a aquel que se devenga.

ARTICULO 12.º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: Se establece una mensualidad, pagadera en la segunda decena de julio y otra mensualidad con motivo de la Navidad, pagadera en la segunda decena del mes de diciembre, ambas de igual cuantía y sobre el salario del presente Convenio más antigüedad.

ARTICULO 13.º - DIETAS: A partir de la firma del presente Convenio y durante la vigencia del mismo se establecen las dietas que abajo se relacionan para todos los trabajadores del sector del metal a nivel provincial, incluidos los de centros móviles e itinerantes tales como los de líneas eléctricas, telefonías, etc.

Dietas completas.....	3.485
Medias dietas.....	1.443

ARTICULO 14.º - SEGURO DE ACCIDENTES: Para el año de vigencia del presente Convenio y a partir de su publicación en el B.O.P. se establece el siguiente acuerdo:

En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral, el trabajador o en su caso los beneficiarios que éste designe, causarán derecho a la percepción de una indemnización, una vez que sea firme la calificación de accidente laboral, fijada de la manera siguiente: 2.980.000 ptas.

Para ello los empresarios deberán suscribir una póliza de seguros que cubra las anteriores contingencias a favor de todos y cada uno de los trabajadores que tenga en su plantilla en cada momento.

La no inclusión de los trabajadores en la póliza mencionada anteriormente por parte de su empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegasen a producirse.

ARTICULO 15.º - AYUDA POR JUBILACION: Con el fin de ayudar a la jubilación anticipada, la empresa abonará a aquellos trabajadores con antigüedad de al menos quince años, las siguientes cantidades:

9 mensualidades para trabajadores de 60 años.
8 mensualidades para trabajadores de 61 años.
7 mensualidades para trabajadores de 62 años.
6 mensualidades para trabajadores de 63 años.
5 mensualidades para trabajadores de 64 años.

ARTICULO 16.º:

a) NOCTURNO: Para las horas de trabajo nocturnas o la jornada

que tenga dicho carácter se establece un recargo del 30 por 100, sin plus de asistencia.

b) DOMINGOS Y FESTIVOS: Se incrementará el salario diario en un 20% más antigüedad.

ARTICULO 17.º - HORAS EXTRAORDINARIAS: Se estará a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo un incremento del 100 por 100 todas aquellas que se realicen fuera de la jornada laboral de trabajo.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor a las estructurales que como tales acuerdan 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, 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 periodos 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 el proceso productivo o administrativo, así o como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisiones, 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.

ARTICULO 18.º - SITUACION DE BAJA:

a) BAJA POR ACCIDENTE: En caso de accidente laboral con baja producida por el mismo, la empresa pagará al trabajador hasta el 100 por 100 del salario líquido que venía cobrando hasta el primer día de baja.

b) BAJA POR I.T.: En caso de baja producida por enfermedad común la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario neto que venía percibiendo el trabajador a partir del 7º día de la baja.

ARTICULO 19.º - FORMACION PROFESIONAL: Las comisiones deliberadoras del presente Convenio acuerdan constituirse en comisión de formación compuesta de 6 miembros, 3 de cada parte, además de los asesores correspondientes. Esta comisión tendrá como funciones

principales las de reunirse a lo largo de la vigencia del Convenio con el objeto de estudiar, analizar y potenciar el establecimiento de cursos de formación profesional, solicitando de la Administración las medidas necesarias para la creación de estos cursos.

ARTICULO 20.º - ROPA DE TRABAJO: Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a entregar a cada uno de sus trabajadores un buzo o prenda similar por cada uno de los semestres del año.

Asimismo las empresas vendrán obligadas a proveer de calzados a sus trabajadores, cuando por ley cualquiera de dichos trabajadores necesitara de un modelo reglamentario y de protección homologada en función de su trabajo.

ARTICULO 21.º - LICENCIAS RETRIBUIDAS: Las empresas vendrán obligadas a conceder a sus productores mediante previo aviso y justificación, los permisos retribuidos por el tiempo y motivos siguientes:

a) Asistencia a consulta médica general o de cabecera, por el tiempo necesario que dure la consulta debiéndose acreditar la misma; bien por parte de baja o en caso contrario por el correspondiente justificante del médico que atienda la misma.

b) Por matrimonio de hijos, un día natural; dos días en caso de celebrarse el evento fuera de la provincia.

c) Traslado de domicilio: Un día natural; dos días si el traslado es fuera de la provincia.

d) Por nacimiento de hijo, dos días. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días.

e) Dos días naturales por enfermedad grave de cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos y hermanos y hermanos políticos.

f) Tres días naturales por fallecimiento de cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, hermanos y hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos.

g) Dos días naturales por fallecimiento de nietos y nietos políticos, hermanos y hermanos políticos y abuelos.

En el caso de los apartados e) f) g) si se produjeran los hechos fuera de la provincia, el tiempo de licencia se aumentará a cuatro días.

h) Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales.

i) Igualmente los trabajadores tendrán licencias retribuidas:

1.—Los días 24 y 31 de diciembre, de cada año, sin que pueda

disfrutarse esta licencia el día anterior en el caso de que citadas fechas coincidan con domingo.

2.—Una jornada completa, dentro de la época de feria de cada localidad, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo del municipio donde esté ubicada la empresa. En caso de que referido día anterior sea festivo, la licencia aquí convenida, pasará a ser disfrutada al día posterior a dicho festivo.

ARTICULO 22.º - CONTRATO DE FORMACION: La edad para la contratación de un trabajador en formación será de 16 a 20 años (Ambos inclusivos).

Salarios:

1º año: 70% del salario del Oficial de 3.ª (Sin plus de asistencia).

2º año: 80% del salario del Oficial de 3.ª (Sin plus de asistencia).

ARTICULO 23.º - CONTRATO EVENTUAL: Las partes firmantes de este Convenio y llevando a efecto la adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el art. 15.1.b) de acuerdo con la Ley 8/1997, conviene en modificar el contrato de trabajo R.D. 2546/1994, de 29 de diciembre, por circunstancias de la producción, al objeto de buscar mayor flexibilización de la contratación del trabajador en la forma y modo que a continuación se expresa.

1.º) Queda sin efecto y sin aplicación a partir de la publicación en el B.O.P. el texto conformado en el art. 35 del anterior convenio de Siderometalúrgica, para la Provincia de Badajoz, que queda sustituido por el presente acuerdo.

2.º) De conformidad con la ley 8/97, que modifica la contratación por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, provenientes del R.D. 2546/1994 podrán tener una duración máxima de 13 meses, dentro de un periodo de 18 meses.

3.º) Los contratos celebrados al amparo del art. 35 del anterior convenio de Sideros, y que a la fecha de publicación de este Convenio, en el B.O.P. se encuentren aún en vigor, no quedarán derogados por esta Disposición y deberán cumplirse hasta su terminación.

ARTICULO 24.º - RECONOCIMIENTO MEDICO: Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio estarán obligados a solicitar del Centro de Seguridad e Higiene o de las Mutuas Patronales una revisión médica anual.

Le corresponde a la empresa organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la empresa los medios adecuados.

ARTICULO 25.º - ORGANIZACION DEL TRABAJO: A tenor de lo dis-

puesto en el capítulo 2.º, artículo 6.º, de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas, la facultad y responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo corresponde a la dirección de la empresa. Por tanto podrá adoptar sistemas de racionalización, automatización como juzgue preciso.

Asimismo, la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejoras de métodos y en general de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa siempre y cuando se cumpla lo establecido en el art. 41 sobre modificación de las condiciones de trabajo, si éstas llegan a producirse.

A tal fin se recoge el texto de dicho artículo del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

1.º - La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa.

2.º - Tendrán la consideración de modificaciones substanciales de trabajo entre otras las que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo y turno.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

3.º - En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 5, apartado 1-a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación substancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

4.º - En materia de traslados se estará a las normas específicas establecidas en la presente Ley.

ARTICULO 26.º - MOVILIDAD FUNCIONAL: Para la realización de funciones, no correspondientes, al grupo profesional, o a categorías equivalentes, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen, y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta

deberá estar justificada por necesidades perentorias, o imprevisibles, de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente, a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional, o a las de categorías equivalentes, por un periodo superior a 6 meses durante un año, o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el acceso. Si a todo caso ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo, o en todo caso la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente, estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o en su caso de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la Jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo, a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

El cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluidos en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes, o en su defecto el sometimiento, a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

ARTICULO 27.º - MOVILIDAD GEOGRAFICA

1.—El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajos móviles o itinerantes a un centro de trabajo, distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva

en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses, los periodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 12 mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como la de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios Colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado, o injustificado, y en este último caso reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo la empresa realice traslados, en periodos sucesivos de 90 días, en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas, que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley, y serán declarados nulos y sin efectos.

2.—El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de una duración no inferior a los 15 días, cuando afecten a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores, o cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de 5 días, comprenda a un número de trabajadores de al menos:

- a) 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- b) El 10% del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- c) 30 trabajadores, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de las decisiones empresariales, y la posibilidad de editar o

reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del periodo de consultas, y las posiciones de las partes, tras su conclusión, deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o de Comités de Empresa, de los Delegados de Personal, en su caso, o de representantes sindicales si los hubiere, que en su conjunto representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes, y siempre que las consecuencias económicas y sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo, y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un periodo de tiempo que en ningún caso podrá ser superior a 6 meses.

Contra las decisiones, a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en Conflicto Colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo de los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consulta se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la acción prevista en el párrafo 4 del apartado 1 de este artículo.

3.—Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro si fuera trabajador de la misma empresa tendrá derecho a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4.—Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento, con una antelación suficiente a la fecha de efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborables, en el caso de desplazamientos superiores a 3 meses; en este último supuesto el trabajador tendrá

derecho a un permiso de 4 días laborables, en su domicilio de origen, por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador, en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos, cuya duración en un periodo de 3 años exceda de 12 meses, tendrán a todos los efectos el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5.—Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

ARTICULO 28.º - EXCEDENCIAS

1.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.—El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años, y no mayor a 5. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3.—Los trabajadores tendrán derecho a un nuevo periodo de excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabaje sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado con el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Así mismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.—El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera, o se produjeran, en la empresa.

6.—La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ARTICULO 29.º - REPRESENTACION COLECTIVA: Los Delegados de Personal o Comité de Empresa son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Será competencia de ambos aquello que viene determinado en su caso por lo dispuesto en los artículos 62, 63 y 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de los Trabajadores.

ARTICULO 30.º - DERECHOS SINDICALES: La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones en el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten, la empresa estará obligada a poner a disposición de los sindicatos un tablón de anuncios por el que se pueda comunicar de manera fácil la información de los trabajadores.

La empresa procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre el salario de trabajador a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre de éste. Estas cuotas serán entregadas mensualmente por la empresa al Sindicato por transferencia o talón bancario, según se determine.

ARTICULO 31.º - GARANTIAS: Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las garantías que reconoce el R.D. Legislativo 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 68 remitiéndose las partes deliberadoras a lo dispuesto en dicho texto legal mientras dicha normativa esté en vigor.

A su tenor, dichas garantías serán:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

b) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato

salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

c) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

d) Expresar, colegialmente, si se trata del Comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

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

Hasta 100 trabajadores, dieciocho horas.
De 101 a 250 trabajadores, veintidós horas.
De 251 a 500 trabajadores treinta y dos horas.
De 501 a 750 trabajadores, treinta y seis horas.
De 751 en adelante, cuarenta y dos horas.

f) Podrán pactarse a nivel de empresa la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de empresa y en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

ARTICULO 32.º - Las empresas facilitarán permiso suficiente al Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa para asistir a la mesa negociadora del Convenio del sector, constituida por la comisión patronal, siempre y cuando aquéllos acrediten su nombramiento de comisionados.

Dichos trabajadores elegidos vendrán obligados a justificar debidamente ante su empresa su presencia efectiva en la mesa negociadora del Convenio.

ARTICULO 33.º - SUBROGACION: Con el fin de regular la estabilidad de los trabajadores en esta actividad, cuando una empresa pierda la adjudicación de un contrato de mantenimiento, ya sea con entidad pública o privada, el trabajador pasará a la plantilla de la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar al mismo, todos

los derechos laborales que tuviera concedidos a su anterior empresa, y siempre que en ésta, su contratación se haya establecido para su categoría profesional dentro de lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

La empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado, la resolución del contrato de arrendamiento de servicio, así como a la nueva empresa adjudicataria del mismo, y a la que deberá trasladar el número de personas afectadas con sus contratos individuales las nóminas de los dos últimos meses y los TC-2 donde se encuentren los mismos, de los tres últimos meses.

Todo ello con un tiempo de antelación a la prestación del servicio de quince días naturales.

La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a los trabajadores las siguientes cláusulas condicionantes:

- a) No se podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados con anterioridad a un año a la empresa cesante en otro centro de trabajo distinto del subrogado.
- b) Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a cuatro meses.
- c) Sólo serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para ese centro de trabajo, y así conste en sus contratos.

Los trabajadores afectados percibirán en el momento de la subrogación, y con cargo a su anterior empresa, la liquidación de sus haberes, partes proporcionales de vacaciones y gratificaciones que pudieran corresponderle.

Las empresas y trabajadores afectados por esta disposición, en caso de que las partes no estén de acuerdo con el dictamen de esta comisión paritaria, podrán acudir a los Tribunales competentes en demanda de sus pretensiones.

Este trámite de la comisión paritaria interrumpirá los plazos judiciales prescritos en la vigente Ley de Procedimiento Laboral para la interposición las consiguientes demandas.

ARTICULO 34.º - Las tablas salariales contenidas en el Anexo del presente Convenio, 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 en los ejercicios, 95 y 96 y previsiones para 1997, las cuales negociarán en su ámbito las condiciones salariales específicas.

Con objeto de dar tratamiento homogéneo a la situación que pudiera derivarse de este supuesto, las empresas habrán de seguir los siguientes trámites:

- 1.—Presentar la petición a la Comisión Paritaria del presente Convenio.
- 2.—Acreditar con documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de veinte días naturales a contar desde a presentación de la misma.
- 3.—Cumplidos los anteriores trámites, con la presentación de la documentación anteriormente relacionada, la Comisión Paritaria en un plazo de 10 días se reunirá, y determinará mediante acuerdo adoptado al efecto, la procedencia e improcedencia de la solicitud, teniendo en cuenta, para ello, la existencia de las siguientes condiciones:
 - a) Que la empresa venga abonando en concepto de anticipo desde la firma del presente Convenio de 1995, la diferencia entre retribuciones hasta la fecha en vigor y las que fijan las tablas Salariales de este Convenio.

b) A petición de cualquiera de las partes y por los medios que estimen oportunos, comprobará la realidad de la situación planteada.

c) La Comisión Paritaria, adoptará el acuerdo pertinente en el plazo de diez días a partir de la entrega de la documentación del P. 2.º.

d) En caso de informe favorable por parte de la Comisión Paritaria, se establece un plazo de quince días naturales para que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, acuerden el porcentaje de incremento sobre las Tablas Salariales en vigor a la vigencia del Convenio que proceda aplicar para cada caso.

En caso de que no haya acuerdo de la Comisión Paritaria, se requerirá de la Dirección Provincial de Trabajo, dictamen y Resolución sobre la pretensión de la empresa, remitiendo a dicha autoridad laboral toda la documentación conocida por la Comisión Paritaria.

ARTICULO 35.º - Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, podrá denunciarlo, con la formalización que exige la Ley en un plazo de cuarenta y cinco días antes de la finalización del mismo.

Recibida dicha denuncia podrán iniciarse las negociaciones de un nuevo Convenio en el mes anterior de la finalización del mismo.

ARTICULO 36.º - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

1.—Todo el personal afectado por el presente Convenio cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido

en su puesto de trabajo, cuando en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan, así como la específica que emane de la empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.

2.—Las empresas deberán cuidar la salud y la seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, contemplada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3.—Asimismo las empresas están obligadas a que todos los trabajadores a su servicio reciban a través de los cursos correspondientes la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

La formación a que refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa y tiene por finalidad, la de mejorar las condiciones de trabajo.

El Plan de Prevención tendrá una vigencia de un año.

El Plan de Prevención, tiene como objetivo: mejorar las condiciones de trabajo, mediante la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos laborales.

ARTICULO 37.º - Legislación supletoria: En defectos de normas aplicables para el presente Convenio, en materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica, de 29 de junio de 1970, aunque fuera derogado, y en las demás materias se estará a lo que contengan las disposiciones de carácter general.

ARTICULO 38.º - Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas por lo que en el ámbito de negociación anterior podrán ser pactadas condiciones distintas.

ARTICULO 39.º - REGIMEN DISCIPLINARIO

1.—En cuanto, al capítulo de faltas y sanciones. Las partes se remiten a al antigua Ordenanza de Siderometalúrgica.

ARTICULO 40.º - COMISION PARITARIA: Para la interpretación, vigencia y cuantas funciones sean designadas para el presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, regida por un Presidente y constituida por los siguientes miembros:

a) La Comisión Paritaria quedará constituida por ocho miembros, cuatro de ellos pertenecientes a la Asociación Provincial de Empresarios del Metal (ASPREMETAL) y otros de los cuatro de la representación de los trabajadores, pertenecientes a las Centrales Sindicales de UGT-METAL Y CCOO-METAL, de acuerdo con la representatividad que cada uno tenga.

Para que quede constituida válidamente la Mesa, tendrán que asistir un mínimo de seis miembros, tres de cada parte, debiendo existir siempre paridad en la misma.

b) Presidencia: En cada sesión se nombrará, dentro de los miembros asistentes, la figura de un Presidente que aparte de sus funciones específicas de moderador y Presidente tendrá voz y voto.

Este puesto habrá de recaer de forma alternativa en cada sesión, en un miembro de cada parte.

c) Domicilio: Los escritos remitidos a la comisión paritaria deberán ser remitidos al Presidente y a las siguientes direcciones:

UGT-METAL

Avda. Díaz Ambrona, Edificio Alcázar P.23-1-B 06300 ZAFRA

SINDICATO PROVINCIAL DEL METAL DE CC.OO

C/. Campo Jarín, 12-A. 06300 ZAFRA

ASPREMETAL

Obispo S. Juan de Ribera, 9, 2-D. BADAJOZ

Acusamos recibo de dichos escritos, la Comisión Paritaria vendrá obligada a reunirse en un plazo de seis días naturales.

CLAUSULA ADICIONAL:

1.—Los atrasos correspondientes, a los efectos retroactivos de los salarios desde el 1-3-97, podrán ser abonados por las empresas dentro de los 2 meses siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P.

A N E X O

CLASIFICACION PROFESIONAL:

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales.—Los trabajadores/as pertenecientes a este gru-

po, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

TAREAS

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

- 1.—Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2.—Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3.—Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- 4.—Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
- 5.—Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 6.—Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios Generales.—Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.—Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en un sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo «Titulados superiores de entrada».

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

TECNICOS:

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

TAREAS:

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

- 1.—Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
- 2.—Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte,

con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3.—Actividades y tareas propias A.T.S. realizando curas llevando el control de bajas de I.L.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.—Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

Empleados:

- Jefes de Areas y Servicios.

Operarios:

- Contraamaestre.
- Jefe de Taller (Form. cualificada).
- Maestro Industrial.

TAREAS:

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

1.—Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo

al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales, siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería eléctrica, etc.

2.—Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3.—Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4.—Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5.—Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6.—Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

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

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

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

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

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

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

13.—Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre

un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

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

Formación: Bachillerato, BUP, o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

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

Operarios:

- Encargados.
- Profesionales de oficio especial (gran empresa).

TAREAS:

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

- 1.—Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- 2.—Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- 3.—Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4.—Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle partiendo de información recibida y

realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

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

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

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

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

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

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

11.—Tareas de traducción, corresponsalia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12.—Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados terminales, microordenadores, etc.

13.—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

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

15.—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16.—Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como

después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

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

Operarios:

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

TAREAS:

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

- 1.—Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.—Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3.—Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura,

mecánica, etc. con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15.—Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc. con datos sumi-

nistrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales.—Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Chófer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3.ª.
- Profesional de Siderúrgico de 3.ª.

Operarios:

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

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

TAREAS:

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

- 1.—Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos.
- 2.—Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albanilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3.—Tareas elementales de laboratorio.
- 4.—Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5.—Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas Telefonista y/o recepcionista.
- 6.—Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7.—Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8.—Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9.—Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
- 10.—Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 11.—Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 12.—Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 13.—Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- 14.—Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- 15.—Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
- 16.—Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 17.—Conducción con permiso adecuado entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
- 18.—Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc).

GRUPO PROFESIONAL 7

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza.
- Portero.

Operarios:

- Peón.
- Aprendiz 16 años.
- Aprendiz 17 años.
- Aprendiz mayor de 18 años (1.º, 2.º y 3.º año).

TAREAS:

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

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

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

Observaciones a la CLASIFICACION PROFESIONAL

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

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

TABLAS SALARIALES DE SIDEROMETALURGICA
1-3-1997 al 31-1-1998

CATEGORIAS	SALARIO	ASISTENCIA
PEONES	2.876	23.349
ESPECIALISTAS	2.905	23.349
MOZO ESPE. ALMACEN	2.905	23.349
OFICIAL 1. ^a	2.978	23.349
OFICIAL 2. ^a	2.949	23.349
OFICIAL 3. ^a	2.920	23.349
PROFE. SID 1.º	2.970	23.349
PROFE. SID 2.º	2.946	23.349
PROFE SID 3.º	2.920	23.349
PERSONAL SUBALTERNO		
LISTEROS	88.304	23.349
ALMACENEROS	87.917	23.349
CHOFERES MOTOCICLOS	87.550	23.349
CHOFERES TURISMO	89.033	23.349
CHOFERES CAMIONES	89.575	23.349
PESADORES BASCULEROS	88.698	23.349
GUARDAS JURADOS	87.204	23.349
VIGILANTES	86.620	23.349
CABOS DE GUARDAS	88.803	23.349
ORDENANZAS	86.438	23.349
CONSERJES	88.440	23.349
PORTEROS	86.438	23.349
ENFERMEROS	86.620	23.349

CATEGORIAS	SALARIO	ASISTENCIA
DEPEND.PRIN.ECONO.	88.305	23.349
DEPEND.AUXIL.ECONOM.	86.755	23.349
TELEF (MENOS 50 TELEF.)	86.438	23.349
TELEF (MAS 50 TF.)	86.755	23.349
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE DE 1. ^a	98.220	23.349
JEFE DE 2. ^a	95.894	23.349
OFICIAL DE 1. ^a	92.761	23.349
OFICIAL DE 2. ^a	90.624	23.349
AUXILIARES	88.034	23.349
VIGILANTES	92.761	23.349
PERSONAL TECNICO TITULADO		
INGENIERO, ARQUI.LICEN.	106.951	23.349
PERITOS Y APAREJADO.	105.316	23.349
AYUDA. ING. Y ARQUI.	101.967	23.349
MAESTRO INDUSTRIAL	95.036	23.349
CAP.PILO.MAQU. DE GANGILES Y BANCO DE PRUEBA	97.989	23.349
GRADUADOS SOCIALES	97.989	23.349
PROFES. DE ENSEÑANZA	92.758	23.349
A.T.S.	92.078	23.349
TECNICOS DE TALLER		
JEFE DE TALLER	97.989	23.349
MAESTROS DE TALLER	93.350	23.349
MAESTROS DE SEGUNDA	92.758	23.349
CONTRAMAESTRES	93.350	23.349
ENCARGADOS	90.621	23.349
CAPATACES DE ESPECIALISTA	88.667	23.349
CAPATAZ PEON ORDINARIO	87.944	23.349
TECNICOS DE OFICINA		
DELIN. PROY. Y DIBUJANTES	96.585	23.349
DELINEANTES 1. ^a	92.758	23.349
CALCADORES	88.062	23.349
DELINEANTES 2. ^a	90.621	23.349
REPROD. FOTOGRAFOS	88.025	23.349
REPROD. DE PLANOS	86.438	23.349
ARCHIVERO-BIBLIOTECARIO	90.621	23.349
AUXILIARES	87.944	23.349
TECNICOS DE LABORATORIO		
JEFE DE LABORATORIO	99.263	23.349
JEFE DE SECCION	95.624	23.349
ANALISTA DE 1. ^a	92.039	23.349

CATEGORIAS	SALARIO	ASISTENCIA
ANALISTA DE 2. ^a	89.396	23.349
AUXILIARES	87.944	23.349
JEFES DE DIQUES	93.441	23.349
JEFE DE MUELLE	93.350	23.349
BUZOS Y HOMBRES RANA	3.179	23.349
PERSONAL DE ORGANIZACION CIENTIFICA DE TRABAJO		
JEFE DE SECC. ORG. DE 1. ^a	96.581	23.349
JEFE DE SECC. ORG. DE 2. ^a	95.894	23.349
TECNICO DE ORG. DE 1. ^a	95.720	23.349
TECNICO DE ORG. DE 2. ^a	90.621	23.349
AUX. DE ORGANIZACION	88.840	23.349
NOTA: DIETA COMPLETA: 3.485 MEDIA DIETA: 1.443		

RESOLUCION de 26 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de Trabajo de la empresa Contratas y Servicios Extremeños, S.A. (Conyser), de Cáceres, sobre actualización de las tablas salariales para el año 1997.

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 17/96.—Visto el contenido del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Contratas y Servicios Extremeños, S.A. (Conyser) de Cáceres, sobre actualización de las tablas salariales para el año 1997 que fue suscrito el 14 de octubre de 1997, de una parte por los representantes de la empresa y de otra por el Comité de empresa, en representación del colectivo laboral y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-3-95), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º c) Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B, c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (B.O.E. de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero (D.O.E. de 27-2-96), sobre distribución de competencias en materia laboral.