

al Procedimiento en materia de contratación de obras, servicios, suministros y otros; y en el artículo 33.10 de la Ley 2/1984, de 7 de junio de Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en relación con la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de contratos de las Administraciones Públicas.

b) Las competencias en materia de personal que me atribuyen los apartados a), c), d), e) y g) del artículo 6 del Decreto 4/1990, de 23 de enero, sobre atribución de competencias en materia de personal.

c) Las competencias en materia presupuestaria que me atribuye el artículo 33.5 de la Ley 2/1984, de 7 de junio, del Gobierno y Administración, en relación con el artículo 12 de la Ley 3/1985, de 19 de abril, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

SEGUNDO.—Delegar en el Jefe de Servicio de Administración General las competencias que en materia de ordenación de pagos me atribuye el artículo 48 del Decreto 25/1994, de 22 de febrero, por el que se desarrolla el Régimen de la Tesorería y Pagos de la Comunidad Autónoma, o en el Jefe de Sección de Administración Eco-

nómica cuando aquél se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Vacaciones.
- b) Permisos o Comisiones de Servicios de más de una semana de duración y
- c) Bajas por enfermedad.

DISPOSICION ADICIONAL.—A tenor de lo dispuesto en el artículo 67.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se considerarán convalidados todos aquellos actos que hayan sido realizados en base a las órdenes del Consejero de Cultura y Patrimonio de fechas de 7 y 12 de mayo de 1993.

DISPOSICION FINAL.—La presente Orden entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 29 de julio de 1999.

El Consejero de Cultura,
FRANCISCO MUÑOZ RAMIREZ

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

CORRECCION de errores de la Orden de 4 de junio de 1999, por la que se conceden subvenciones a Ayuntamientos en concepto de fomento de agrupaciones de municipios para el sostenimiento en común de un único puesto de Secretaría-Intervención.

Advertido error material en el anexo I donde se detallan las cantidades a percibir como subvención para el fomento de agrupaciones de municipios para el sostenimiento en común de un único puesto de Secretaría-Intervención, hecho público mediante Orden de 4 de junio de 1999, publicada en el DOE n.º 78, de 6 de julio de 1999, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

— En la página 5674, columna 2.ª, Junta de Extremadura. Subvención. En la línea relativa a, Don Alvaro, donde dice: 280.474 ptas., debe decir: 281.849 ptas.

RESOLUCION de 7 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo «Industrias Siderometalúrgicas». Expte.: 16/99, de la provincia de Badajoz.

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo «Industrias Siderometalúrgicas», de ámbito Provincial, de Sector suscrito el 24-05-99, por ASPREMETAL, como representación empresarial, de una parte y por U.G.T. y CC.OO., de otra, en representación de los trabajadores, y, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 artículo 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 y 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 de la Junta de Extremadura 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,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 16/99 y Código Informático 0600505, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y el «Boletín Oficial de la Provincia», de Badajoz del texto del Acuerdo Laboral, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, a 7 de julio de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE BADAJOZ.

ARTICULO 1.º—AMBITO DE APLICACION: El presente Convenio tiene como ámbito de aplicación la provincia de Badajoz.

ARTICULO 2.º—AMBITO FUNCIONAL: Los preceptos de este convenio son de obligación para todas las empresas dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efectos trabajos directamente relacionados con la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje y reparación incluidos en dicha rama.

Son también de aplicación las presentes normas para las empresas que fabriquen envases metálicos y boterío; las de tendidos de líneas eléctricas y las de mecánica de óptica de precisión.

Quedan excluidas las empresas dedicadas a la venta de artículos de siderometalurgia en proceso exclusivo de comercialización.

ARTICULO 3.º—AMBITO PERSONAL: Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas enunciadas en el artículo anterior.

ARTICULO 4.º—AMBITO TEMPORAL: El presente Convenio empezará a regir a partir del mes siguiente de la firma del mismo, con la excepción de aquellos artículos cuya aplicación tengan designado efectos retroactivos.

ARTICULO 5.º—DURACION: La duración del Convenio será desde el 01-02-99 hasta el 31-12-2000.

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, y los pluses pagaderos mensualmente que se recogen en este convenio; con respeto a las condiciones más beneficiosas que en cada caso 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 el 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—RETRIBUCIONES:

A) PERIODO 1-02-99 AL 31-12-99:

Salario convenio.—Será el que figura en la tabla salarial anexa.

Plus de asistencia.—Será el que figura en la tabla salarial anexa, descontándose 1.032 ptas. por cada día que no asista al trabajo.

Estos salarios y este plus tendrán efectos retroactivos a partir del 1 de febrero; y las empresas podrán abonarlos prorrateándolos durante dos meses a partir de la aplicación de este convenio.

B) PERIODO 1-01-2000 AL 31-12-2000:

Este periodo tendrá la siguiente regulación:

Los salarios y pluses relacionados en el periodo anterior sufrirán un incremento en el mismo porcentaje que obtenga el IPC real o resultante en el año 1999, más un punto.

Una vez aplicada esta regla, se pacta expresamente que el incremento que resulte no podrá ser inferior al 3% ni superior al 3.5%.

C) REVISION SALARIAL: CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.

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 salario Convenio más antigüedad, pagadera dentro de la segunda quincena del mes de marzo del año siguiente a aquél 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) PERIODO 01-02-99 AL 31-12-99: Se establecen las siguientes dietas 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: 3.769.

Medias dietas: 1.560.

B) PERIODO 01-01-2000 AL 31-12-2000: Las dietas relacionadas en el apartado anterior sufrirán el incremento resultante de la regulación del art. 10, párrafo b), del presente convenio.

ARTICULO 14.º—SEGURO DE ACCIDENTES: Para los años 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, derivado 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 3.161.482 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) PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS: Tendrán la siguiente regulación:

- a) Se incrementará el salario diario en un 20%, más antigüedad, por cada domingo y festivo, efectivamente trabajado.
- b) No obstante aquellas empresas que por su naturaleza contractual, tuvieran que realizar actividades de mantenimiento en domingos y festivos de forma habitual, abonarán a sus trabajadores un plus de 2.000 Ptas., por cada domingo y festivo, efectivamente trabajado. Dicho plus absorberá el incremento anterior.

ARTICULO 17.º—HORAS EXTRAORDINARIAS: Se estará a lo dispuesto en 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 del proceso productivo o administrativo, así o 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.

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 7.º 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 calzado 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, padre y padres políticos, hermanos y hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos, nietos y nietos políticos.

Si el hecho se produjera fuera de la provincia y hubiera que desplazarse, se aumentará a cuatro días.

g) Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales.

h) 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.

i) 1 Día por asuntos propios. Comunicándolo con suficiente antelación, siempre que no menoscabe, el normal desarrollo de la empresa.

ARTICULO 22.º—CONTRATO DE FORMACION.

La edad para la contratación de un trabajador en formación será de 16 a 20 años (Ambos inclusive).

Salarios:

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

2.º 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, convienen ampliar el contrato de trabajo R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre, por circuns-

tancias de la producción, al objeto de buscar mayor flexibilización de la contratación del trabajador en la forma y modo que a continuación se expresa.

Los contratos celebrados al amparo del art. 3 del R.D. 2720/1998, por circunstancias de la producción, bien por exigencias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de 13 meses, dentro de un periodo de 18 meses.

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 dispuesto 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 sustanciales 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 sustanciales 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 el apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 5, apartado 1-a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial 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 realicen 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 Convenios Colectivos

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 período 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 ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- c) 30 trabajadores, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Dicho período 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 período de consultas, y las posiciones de las partes, tras su conclusión, deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período 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 período 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 período 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 período 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 período 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—E.T.T.—Las empresas que tengan trabajadores temporales por razón de contratos con E.T.T., procurarán que estos trabajadores gocen de las mismas condiciones de seguridad e higiene que el resto de su plantilla, tratando que, en ese sentido no exista discriminación laboral alguna con el resto de los trabajadores de la empresa.

ARTICULO 29.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 reingreso, 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 si-

tuarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años, y no menor 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 período 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 período 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.

Asimismo 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 30.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 lo artículo 62, 63 y 64 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, en tanto en cuanto dicha Ley esté en vigor.

ARTICULO 31.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 sobre 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 32.º—GARANTIAS: Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las garantías que reconoce la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, en su art. 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 art. 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 lo 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 33.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 34.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 encuentre los mismos, de los tres últimos meses.

Todo ello con un tiempo de antelación a la prestación del servicio de 15 días naturales.

La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a los trabajadores las siguiente 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 será 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

haber, 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 35.º—CLAUSULA DE DESCUELGÜE.—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, con la siguiente excepción:

Tendrán regulación excepcional de salarios, aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas en el ejercicio, 1998 y previsiones para 1999, 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 la 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 haya abonado a sus trabajadores los salarios correspondientes al convenio de 1998, hasta la fecha de aplicación del presente 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 36.º—DENUNCIA: 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 podrá iniciarse las negociaciones de un nuevo convenio en el mes anterior a la finalización del mismo.

ARTICULO 37.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 velarán por 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 38.º—LEGISLACION SUPLETORIA: En defecto de normas aplicables para el presente Convenio, en materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica de 29 de junio de 1970, aunque fuera derogada, y en las demás materias se estará a lo que contengan las disposiciones de carácter general.

ARTICULO 39.º—Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas, por lo que en el ámbito de negociación interior podrán ser pactadas condiciones distintas.

ARTICULO 40.º—REGIMEN DISCIPLINARIO: En cuanto al capítulo de faltas y sanciones; las partes se remiten a la antigua ordenanza de Siderometalúrgica.

ARTICULO 41.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 del Empresarios del Metal (ASPREMETAL) y otros de los cuatro de la representación de los trabajadores pertenecientes a las Centrales Sindicales de MCA-UGT-EXTREMADURA y CCOO-METAL, de acuerdo con la representatividad que cada uno tenga.

Para que quede constituida válidamente la Mesa, tendrá 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:

MCA-UGT-EXTREMADURA
MARQUESA DE PINARES, S/N 06800 MERIDA

SINDICATO PROVINCIAL DEL METAL DE CC.OO
C/ Campo Jardín, 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.

CLAUSSULA ADICIONAL: PRIMERA.

1.—Los atrasos correspondientes, a los efectos retroactivos de los salarios desde el 1-2-1999, 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 grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el N.º 12 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 con-

junto 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:

Técnicos:

- Titulados Superiores DE ENTRADA (1).
- A.T.S.

- Arquitectos Técnicos (Aparejadores).
- Ingenieros Técnicos (Peritos).
- Graduados Sociales.

TAREAS:

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

- 1.—Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o 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 interacción 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 Projectista.

- Dibujante Projectista.
- 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, electricidad, etc.).
- 2.—Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- 3.—Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4.—Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- 5.—Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6.—Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7.—Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8.—Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9.—Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 4.

Criterios Generales.—Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa 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 del analista de la explotación de aplicación informática.

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

11.—Tareas de traducción, 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, introduciéndolas 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, herra-

mientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 5.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N.º 5 y 8, de la 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

vo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.—Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13.—Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas,

reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 6.

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

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (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, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3.—Tareas elementales de laboratorio.
- 4.—Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5.—Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o 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, rebajado y escarpado otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- 14.—Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- 15.—Tareas de operación de equipos, telex o facsimil.

16.—Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.—REVISION SALARIAL:

Las retribuciones establecidas en el art. 9 serán revisadas al término de cada año de su vigencia si el IPC resultante de referidos años, sufriera un incremento superior al 3%; en este caso los salarios se revisarán en el porcentaje que exceda del 3%, con un techo de 0,5 puntos.

En caso de producirse esta revisión en el primer año de vigencia del convenio, el porcentaje de incremento establecido para el período del 2000, será teniendo en cuenta la citada revisión.

Mayo 1999.

TABLAS SALARIALES DE SIDEROMETALURGICA 1/02/1999 al 31/12/1999

CATEGORIAS	Salario	Asistencia
PEONES	3.051	24.770
ESPECIALISTAS	3.082	24.770
MOZO ESPE ALMACEN	3.082	24.770
OFICIAL 1ª	3.159	24.770
OFICIAL 2ª	3.128	24.770
OFICIAL 3ª	3.097	24.770
PROFE. SID 1º	3.151	24.770
PROFE.SID 2º	3.125	24.770
PROFE SID 3º	3.097	24.770
PERSONAL SUBALTERNO		
LISTEROS	93.682	24.770
ALMACENEROS	93.271	24.770
CHOFERES MOTOCICLOS	92.881	24.770
CHOFERES TURISMO	94.454	24.770
CHOFERES CAMIONES	95.030	24.770
PESADORES BASCULEROS	94.099	24.770
GUARDAS JURADOS	92.515	24.770
VIGILANTES	91.895	24.770
CABOS DE GUARDAS	94.211	24.770
ORDENANZAS	91.702	24.770
CONSERJES	93.826	24.770
PORTEROS	91.702	24.770
ENFERMEROS	91.895	24.770
DEPEND.PRIN.ECONO	93.683	24.770
DEPEND.AUXIL.ECONOM	92.038	24.770
TELEF (MENOS 50 TELEF)	91.702	24.770
TELEF (MAS 50 TF)	92.038	24.770
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE DE 1ª	104.201	24.770
JEFE DE 2ª	101.733	24.770
OFICIAL DE 1ª	98.409	24.770
OFICIAL DE 2º	96.142	24.770
AUXILIARES	93.395	24.770
VIGILANTES	98.409	24.770
PERSONAL TECNICO TITULADO		
INGENIERO,ARQUI,LICEN	113.464	24.770
PERITOS Y APAREJADO	111.729	24.770
AYUDA.ING Y ARQUI	108.177	24.770
MAESTRO INDUSTRIAL	100.824	24.770
CAP,PILO, MAQU DE GANGILES	0	0
Y BANCO DE PRUEBA	103.956	24.770
GRADUADOS SOCIALES	103.956	24.770
PROFES. DE ENSEÑANZA	98.406	24.770
A.T.S	97.685	24.770

TABLAS SALARIALES DE SIDEROMETALURGICA 1/02/1999 al 31/12/1999

CATEGORIAS	Salario	Asistencia
TECNICOS DE TALLER		
JEFES DE TALLER	103.956	24.770
MAESTROS DE TALLER	99.035	24.770
MAESTROS DE SEGUNDA	98.406	24.770
CONTRAMAESTRES	99.035	24.770
ENCARGADOS	96.139	24.770
CAPATACES DE ESPECIALISTA	94.067	24.770
CAPATAZ PEON ORDINARIO	93.299	24.770
TECNICOS DE OFICINA		
DELIN, PROY Y DIBUJANTES	102.466	24.770
DELINEANTES 1ª	98.406	24.770
CALCADORES	93.424	24.770
DELINEANTES 2ª	96.139	24.770
REPROD.FOTOGRAFOS	93.385	24.770
REPROD.DE PLANOS	91.702	24.770
ARCHIVERO-BIBLIOTECARIO	96.139	24.770
AUXILIARES	93.299	24.770
TECNICOS DE LABORATORIO		
JEFE DE LABORATORIO	105.307	24.770
JEFE DE SECCION	101.447	24.770
ANALISTA DE 1º	97.644	24.770
ANALISTA DE 2º	94.839	24.770
AUXILIARES	93.299	24.770
JEFES DE DIQUES	99.131	24.770
JEFE DE MUELLE	99.035	24.770
BUZOS Y HOMBRES RANA	3.372	24.770
PERSONAL DE ORGANIZACION CIENTIFICA DE TRABAJO		
JEFE DE SECC.ORG. DE 1ª	102.462	24.770
JEFE DE SECC.ORG.DE 2ª	101.733	24.770
TECNICO DE ORG.DE 1ª	101.549	24.770
TECNICO DE ORGA. DE 2ª	96.139	24.770
AUX. DE ORGANIZACION	94.250	24.770

RESOLUCION de 8 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo «Cruz Roja Española Oficina Provincial».
Expte: 18/99, de la provincia de Badajoz.

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo «Cruz Roja Española, Oficina Provincial», de ámbito Provincial, de Empresa, suscrito el 15-06-99, por el Presidente y Secretario Provinciales de Cruz

Roja Española, en representación empresarial, de una parte y por el Comité de Empresa, de otra, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art 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 artículo 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); del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Ex-