

cialmente en su artículo 29 y concordantes, la Ley 30/1979, de 27 de octubre, sobre Extracción y Transplante de Organos, el Real Decreto 426/1980, por el que se desarrolla la anterior y la Orden 1981/11.206, de 15 de abril, por la que se regula la obtención de globos oculares de fallecidos, el funcionamiento de Bancos de Ojos y la realización de transplantes de córnea (queratoplastias).

Esta Dirección General de Planificación, Ordenación y Coordinación Sanitaria resuelve:

PRIMERO.—Autorizar el funcionamiento del Servicio Hospitalario de Banco de Ojos del Hospital del INSALUD «Infanta Cristina» de Badajoz, actuando como Director del mismo D. Fidel Pérez Martín, Jefe del Servicio de Oftalmología.

SEGUNDO.—Esta autorización será válida durante un periodo de cuatro años, a partir de la publicación de la presente Resolución en el «Diario Oficial de Extremadura», siendo renovable por periodos de idéntica duración.

TERCERO.—El Servicio autorizado viene obligado al estricto cumplimiento de los requisitos técnicos, las condiciones mínimas y los criterios generales de funcionamiento establecidos en la normativa vigente en materia de extracción, conservación y transplante de órganos.

Mérida, 12 de septiembre de 2000.

El Director General de Planificación,
Ordenación y Coordinación Sanitaria,
FRANCISCO MANUEL GARCIA PEÑA

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 24 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las industrias afectadas por la Ordenanza de Trabajo de Siderometalurgia de Cáceres y su provincia. Expte.: 24/2000.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las industrias afectadas por la Ordenanza de Trabajo de Siderometalurgia de Cáceres y su provincia, con código informático 1000245, de ámbito de sector, suscrito el día 11-07-2000, por las Federaciones Empresariales Cacerense y Placentina de una parte, y por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., de otra, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real De-

creto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 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) (BOE de 17-5-95); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero de 2000, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (DOE de 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 10 de febrero de 2000, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (DOE de 10-2-2000); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-96);

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con el número 24/2000, 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 Cáceres.

Mérida, 24 de agosto de 2000.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS AFECTADAS POR LA ORDENANZA DE SIDEROMETALURGIA PARA CACERES Y SU PROVINCIA

ARTICULO PRELIMINAR

A) El presente Convenio se suscribe entre las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y las Federaciones Empresariales Cacerense y Placentina como organizaciones más representativas del sector (las cuales ostentan el 100% de la representación de trabajadores y empresarios del sector) siendo el presente Convenio de eficacia absoluta en todo el ámbito del mismo.

B) Al no contener este Convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al art. 82.3 del E.T., dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 1.º - Ambito territorial y personal

El presente Convenio obliga a todas las empresas comprendidas en

el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Trabajo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Cáceres, sin más excepción que las que hayan concertado un convenio de empresa o lo concierten en el futuro con sus trabajadores y sus condiciones económicas sean superiores en su cómputo anual a las establecidas en el presente Convenio. No podrán pactarse condiciones laborales inferiores en cómputo anual a las establecidas en el presente convenio. Quedan exceptuados del convenio los cargos de alta dirección y consejos en los que concurren las características y circunstancias expresadas en la legislación laboral vigente.

ARTICULO 2.º - Vigencia y duración

El presente convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, de un año entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el B.O.P. o en D.O.E., el día 1 de enero de 2000, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2000.

Este convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2001, sin necesidad de comunicación por escrito, prorrogándose en todos sus artículos hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

ARTICULO 3.º - Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras existentes o que puedan existir.

ARTICULO 4.º - Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales, computadas anualmente que excedan de convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

ARTICULO 5.º - Comisión Mixta de Arbitraje

Se establece una Comisión Mixta de Arbitraje que estará constituida de la siguiente manera: Dos miembros de CC.OO., dos miembros de U.G.T., dos miembros de la Federación Empresarial Cacereña y dos miembros de la Federación Empresarial Placentina, todas ellas firmantes del presente convenio.

Son funciones de la Comisión Mixta las siguientes:

- A) La interpretación del presente convenio.
- B) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.
- C) Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la autoridad laboral.
- D) Denunciar la vigencia del presente convenio.
- E) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Las reuniones de esta Comisión Mixta se harán previa convocatoria a instancia de sus miembros.

ARTICULO 6.º - Jornada de trabajo

La jornada de trabajo semanal durante el 2000 será de 40 horas, repartidas de lunes a viernes. En los días de ferias y fiestas de cada localidad, con un máximo de una anual y durante tres días, la jornada será continuada de 4 horas y finalizará como máximo a las 13 horas. Esta reducción de jornada se disfrutará necesariamente en día laborable.

En las empresas con trabajo a turno durante los días de ferias y fiestas, cada uno de ellos trabajará un máximo de 4 horas y se efectuará el trabajo consecutivamente uno detrás de otro, comenzando el primer turno a las 6 horas y terminando el último, caso de ser tres los turnos, a las 18 horas.

La reducción de jornada durante 3 días laborables en las ferias y fiestas previstas en los párrafos anteriores, previo acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores, podrá ser canjeada por una jornada laboral y media ininterrumpida.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio disfrutarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre (no recuperables) y de una jornada laboral completa en Carnaval.

En las localidades en las que existan sedes o delegaciones de cada una de las Federaciones Empresariales firmantes de este convenio, las citadas organizaciones se reunirán con los representantes de los Sindicatos firmantes, para fijar tanto las reducciones de jornada laboral libre en carnaval como las jornadas especiales de ferias y fiestas. En el resto de las localidades de la provincia se reunirán a tales efectos las empresas afectadas con los representantes de las Centrales Sindicales firmantes de este convenio.

Se entenderá como verano e invierno el mismo día en que se efectúe el cambio de hora oficial.

El horario de trabajo de lunes a viernes, sin perjuicio de los acuerdos que a este respecto puedan establecer las empresas con sus trabajadores, será el siguiente:

Invierno: De 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas.

Verano: De 9 a 14 horas y de 17 a 20 horas.

A efectos de lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes señalan que la jornada citada en el presente convenio, teniendo en cuenta todos los días y medios, días hábiles, tanto con carácter legal como convencional, supone un total de 1.768 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Calendario laboral.- Conforme establecen las disposiciones legales y

reglamentarias vigentes en la materia, las empresas sometidas a este convenio tendrán la obligación de elaborar el calendario laboral en los dos primeros meses del año. Dicho calendario se expondrá en sitio visible de la empresa, al que tengan fácil acceso los trabajadores de la misma.

ARTICULO 7.º - Organización y método de trabajo

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularse en las diferentes actividades o grupos profesionales, son facultades exclusivas de la dirección de las empresas, con la intervención de las autoridades laborales en aquellos casos que sean preceptivos.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades en la fecha de entrada en vigor de este convenio, podrán establecerlo y, en su caso, determinar el rendimiento normal de cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor efectuada o a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas, sin que el no hacerlo signifique que pueda interpretarse como renuncia de este derecho.

Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del convenio a la actividad normal o mínima exigible en cada trabajo, el promedio de rendimiento de un periodo de liquidación de un obrero medio de cada categoría en cada empresa, a juicio de la misma, no al más distinguido ni al menos hábil en el oficio y categoría.

Son facultades de la empresa:

- A) La calificación del trabajo según el artículo 8.º
- B) La exigencia de los rendimientos mínimos o de los habituales.
- C) La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.

Dada la dificultad que para las pequeñas empresas y determinados grupos, talleres o secciones de las restantes empresas pueda suponer la implantación de un sistema de retribución por incentivos, se reserva dicha implantación a la libre iniciativa de la empresa, en cuyo caso, será informado el representante o representantes sindicales donde aquéllos existieren.

No obstante lo anterior, si la empresa, al hacer uso de las facultades referidas en el párrafo anterior, produjera modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y existiere disparidad entre la empresa y sus trabajadores, se someterá la cuestión al arbitraje de la autoridad laboral, comprometiéndose las partes a acatar el resultado del arbitraje.

A estos efectos y conforme se indica en el precepto legal antes ci-

tado, tendrán consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario.
- C) Régimen de trabajo.
- D) Sistema de remuneración.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1A, 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 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año con un máximo de nueve meses.

En materia de traslados se estará a las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 8.º - Condiciones económicas

Se establece una subida del 3,15% para el año 2000, en los siguientes conceptos: Salario base, plus de transporte, las dietas, medias dietas y plus de distancia.

Las retribuciones pactadas para las distintas categorías afectadas por el presente convenio, una vez aplicado lo dispuesto en el párrafo anterior, serán las expuestas en el Anexo que al final se acompaña.

No obstante, en el caso de que el IPC oficial del Estado español en el año 2000, superara el 3,15%, los conceptos señalados anteriormente se incrementarían en tantas décimas como lo hiciera dicho índice oficial, con efectos del 1 de enero del año 2000.

ARTICULO 9.º - Complementos salariales

Con este carácter se abonarán tres gratificaciones extraordinarias en julio, diciembre y participación en beneficios, en la cuantía todas ellas de 30 días de salario base más antigüedad; las pagas serán abonadas, respectivamente, los días 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo.

Previo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, o entre los trabajadores y la empresa, en el caso de que no exista dicha representación legal, podrán prorratearse las 3 pagas extraordinarias entre las otras 12 pagas.

En el caso de que, por no existir representación legal de los trabajadores, el acuerdo se realice entre empresa y trabajadores, el mismo deberá someterse a la supervisión de la Comisión Paritaria del convenio con una antelación de 15 días a su aplicación.

ARTICULO 10.º - Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, cuyas cuantías serán del 5% del salario convenio, correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

Se computará el periodo de aprendizaje a efectos de antigüedad para el personal que se encuentre en esta situación a partir del día 1 de enero de 1981. Sin perjuicio de los derechos adquiridos, se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 11.º - Nocturnidad, penosidad y otros

Los premios de nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad y de jefe de equipo se computarán sobre el salario convenio más antigüedad.

ARTICULO 12.º - Licencias

Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 60 de la Ordenanza Laboral se abonarán con arreglo a las retribuciones del convenio más antigüedad.

El trabajador, avisando con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a licencia durante el tiempo que a continuación se expone:

- A) Por el tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- B) Durante 4 días, que podrán ampliarse hasta 3 más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto en los casos de alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En caso de disparidad entre las partes sobre qué debe entenderse como enfermedad grave, se estará a lo que dictaminen los facultativos correspondientes.
- C) Durante 2 días para traslado de domicilio habitual.
- D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- E) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos de educación general y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados por la Ley.
- F) Un día por asuntos propios. Este día no podrá ser disfrutado simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. No precisa justificación, pero sí preaviso con 48 horas.

ARTICULO 13.º - Dietas y viajes

Se establecen las siguientes dietas para todos los trabajadores del

sector de siderometalúrgicas a nivel provincial, incluidos los de centros móviles e itinerantes tales como los de líneas eléctricas, telefonía, etc.:

Dieta completa: 3.577 ptas.

Media dieta: 1.968 ptas.

ARTICULO 14.º - Tiempo de espera por causas ajenas a la voluntad del trabajador e inclemencias del tiempo

Cuando no concurra causa imputable al trabajador, el tiempo invertido en espera se considerará como efectivamente trabajado. En los casos de inclemencia del tiempo, el trabajador percibirá íntegramente su salario sin obligación de recuperar el tiempo perdido por esta causa, si bien las empresas podrán destinar al personal a lugar protegido de tales inclemencias y encontrarle tareas lo más adecuadas posibles a sus condiciones profesionales.

ARTICULO 15.º - Tiempo invertido en viajes al centro de trabajo

La primera media hora, tanto de ida como de vuelta, se considerará por cuenta del trabajador computándose el exceso como tiempo efectivamente trabajado.

No será por cuenta de los trabajadores el tiempo empleado en los desplazamientos desde el centro de trabajo al lugar donde realmente se desarrolla el mismo.

ARTICULO 16.º - Plus de distancia

Cuando el centro habitual de trabajo se encuentra fuera de los límites del casco urbano y la empresa no proporciona medios mecánicos de locomoción, el trabajador tendrá derecho a percibir 29,3 pesetas por cada kilómetro que haya realizado, tanto en las idas como en las vueltas.

ARTICULO 17.º - Plus de transporte

Se establece un plus de transporte urbano en la cuantía de 59 pesetas por día de trabajo efectivo.

ARTICULO 18.º - Horas extraordinarias

- 1.—Quedan suprimidas las horas extraordinarias de carácter habitual.
- 2.—Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, podrán ser realizadas.
- 3.—Asimismo podrán realizarse aquellas horas extraordinarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas,

cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de las naturales de las actividades sujetas al presente convenio, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

Para el cálculo de las horas extraordinarias permitidas en este convenio se estará a lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto y en cuya determinación se incluirán todas aquellas cantidades que dicho precepto legal considera como salario. Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un incremento de al menos un 75% sobre el salario que corresponderá a cada hora ordinaria.

Las partes firmantes de este convenio consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores afectados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

ARTICULO 19.º - Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, debiendo comenzar en día laboral.

Los trabajadores que por su menor antigüedad o elección propia disfruten las vacaciones durante los meses de enero o diciembre percibirán un complemento compensatorio del 20 por 100 del salario convenio mensual, los que correspondan disfrutarlas en los meses de febrero o noviembre el complemento a percibir será del 15 por 100; para aquéllos que las disfruten en marzo u octubre este complemento será del 10 por 100 y los que las disfruten en abril o mayo percibirán un complemento del 5 por 100.

ARTICULO 20.º - Ropas de trabajo

Se dotará a los trabajadores acogidos al presente convenio de dos monos o ropa similar de trabajo anualmente, y una tercera prenda cuando por acuerdo de la dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores se estime necesaria. También se dotará a primeros de año de 2 toallas y el jabón necesario.

Igualmente y en el caso de aquellos trabajadores que utilicen gafas correctoras, cuando por causa directamente relacionada con el trabajo, dichas gafas se inutilicen, la empresa asumirá el coste de sustitución.

ARTICULO 21.º - Otras mejoras económicas

Las empresas, en caso de incapacidad laboral transitoria causada por enfermedad común, completarán la prestación de la Seguridad Social hasta totalizar el 75 por 100 del salario del trabajador durante los primeros 15 días y a partir de dicha fecha completarán

dichas prestaciones hasta totalizar el 100 por 100 de su salario habitual. En los casos de incapacidad laboral transitoria debido a accidente laboral o enfermedad profesional se completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 de su salario habitual desde el primer día. Asimismo las empresas sometidas a este convenio completarán las prestaciones de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario desde el primer día, en los casos de que la baja vaya seguida de hospitalización.

ARTICULO 22.º - Seguridad e higiene

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de la empresa reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma.

Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios establecerán los medios adecuados para que sus trabajadores estén reconocidos anualmente. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos semestralmente.

Las empresas que tengan concertado los reconocimientos a que se refiere el párrafo anterior con entidades distintas al Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, recabarán de las mismas que tanto los facultativos que intervengan como los medios a utilizar reúnan las suficientes características, tanto de competencias como de calidad y suficiencia de medios, al objeto de que el reconocimiento reúna las mínimas garantías de seguridad, procurando que en lo posible el reconocimiento se asimile, al efectuado en el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, comprometiéndose las organizaciones firmantes a hacer las gestiones que estén en sus manos, en orden a la consecución de que el reconocimiento médico, a que se refiere este precepto, se efectúe en un centro sanitario fijo.

ARTICULO 23.º - Prestaciones por fallecimiento e invalidez

Las empresas sometidas a este convenio deberán concertar en el plazo de 45 días a contar desde la publicación en el B.O.P. o en D.O.E., un seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional e invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital de tres millones ciento cuarente mil seiscientos treinta pesetas (3.114.630 ptas.).

En ningún caso las empresas que hayan cumplido con su obligación de concertar la póliza, serán responsables civiles subsidiarias de la compañía de seguros.

ARTICULO 24.º - Derechos sindicales.

A) Conforme autoriza el apartado e) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse las horas de los

distintos miembros del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

B) Las empresas, previa petición escrita de sus operarios, descontarán a los que las hayan solicitado, de su nómina, el importe de la cuota establecida por el Sindicato, al que estuvieran afiliados y la ingresarán en la cuenta que al efecto se les señale por cada organización sindical.

C) En lo demás se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

ARTICULO 25.º - Inviolabilidad de la persona del trabajador

Sin consentimiento del trabajador no podrá realizarse registro sobre su persona, ni en su taquilla, ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley.

ARTICULO 26.º - Formación profesional

Las partes firmantes de este convenio, a través de su Comisión Paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas para analizar, de un lado, las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar los cursos y actividades más adecuados para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales competentes (INEM, Junta de Extremadura, FORCEM, etc., los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales necesidades formativas bajo el control de las organizaciones patronales y sindicales firmantes del convenio).

ARTICULO 27.º - Jubilación anticipada

Siempre que haya mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, la empresa concederá un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que se jubilen durante la vigencia del convenio; su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por Jubilación voluntaria a los 60 años, 13 mensualidades.

Por Jubilación voluntaria a los 61 años, 12 mensualidades.

Por Jubilación voluntaria a los 62 años, 10 mensualidades.

Por Jubilación voluntaria a los 63 años, 9 mensualidades.

Por Jubilación voluntaria a los 64 años, 8 mensualidades.

Las mensualidades se calcularán a razón de 30 días de salario base más antigüedad.

ARTICULO 28.º - Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previa justificación de facultativo médico.

ARTICULO 29.º - Comisión de clasificación profesional

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el acuerdo nacional de clasificación profesional, se constituirá en el seno de la Comisión Paritaria de este Convenio una comisión técnica para adaptar las categorías profesionales del sector a los nuevos grupos y categorías establecidos en dicho acuerdo nacional.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.—Cláusula de sumisión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su Reglamento de Aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.—Las diferencias económicas que resulten de las condiciones pactadas en el presente convenio, hasta la fecha de su publicación en el B.O.P. o en el D.O.E., serán hechas efectivas por las empresas a sus trabajadores dentro del mes

siguiente al de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

DISPOSICION FINAL.—En lo no previsto en el vigente convenio se estará a lo dispuesto en la antigua Ordenanza Laboral para las industrias siderometalúrgicas que se mantienen expresamente en vigor como derecho supletorio pactado en cuanto no haya quedado superada por el Estatuto de Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, reco-

nociéndose capacidad y legitimación para negociar según lo previsto en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, y conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de Formación Continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestro sector, se adhiere formalmente a la exposición de motivos, contenidos y objetivos establecidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito del estado CEOE, CEPYME, UGT, CC.OO. Y CIG, el 19 de diciembre de 1996.

ANEXO I.—TABLA SALARIAL SIDEROMETALURGICAS 1999

CATEGORÍAS	Salario mensual 1999 actualizado	Salario Anual 1999 actualizado	Salario mensual 2.000	Pagas Extra Marzo, Julio y Diciembre	Salario Anual 2.000
PERSONAL SUBALTERNO					
Listero	102.125 Pts	1.531.877 Pts	105.342 Pts	105.342 Pts	1.580.131 Pts
Almacenero	104.661 Pts	1.570.211 Pts	107.978 Pts	107.978 Pts	1.619.872 Pts
Chófer motociclo	100.989 Pts	1.514.832 Pts	104.179 Pts	104.179 Pts	1.562.549 Pts
Chófer Turismo	102.661 Pts	1.543.213 Pts	106.122 Pts	106.122 Pts	1.591.824 Pts
Chófer Camión y Grúas Automóviles	107.269 Pts	1.609.341 Pts	110.669 Pts	110.669 Pts	1.660.036 Pts
Vigilante	99.540 Pts	1.493.104 Pts	102.676 Pts	102.676 Pts	1.540.136 Pts
Ordenanzas y Porteros	99.252 Pts	1.486.777 Pts	102.376 Pts	102.376 Pts	1.535.674 Pts
Telefonista	102.273 Pts	1.534.089 Pts	105.494 Pts	105.494 Pts	1.582.412 Pts
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe de Primera	121.102 Pts	1.816.527 Pts	124.916 Pts	124.916 Pts	1.873.747 Pts
Jefe de Segunda	117.388 Pts	1.760.790 Pts	121.084 Pts	121.084 Pts	1.816.255 Pts
Oficial de Primera	112.501 Pts	1.687.522 Pts	116.045 Pts	116.045 Pts	1.748.679 Pts
Oficial de Segunda	108.951 Pts	1.634.258 Pts	112.362 Pts	112.362 Pts	1.685.737 Pts
Auxiliar	105.501 Pts	1.582.522 Pts	108.625 Pts	108.625 Pts	1.632.372 Pts
Viajante	108.959 Pts	1.634.388 Pts	112.391 Pts	112.391 Pts	1.686.871 Pts
PERSONAL TÉCNICO Y TÉCNICOS TITULADOS					
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	135.046 Pts	2.025.696 Pts	139.300 Pts	139.300 Pts	2.089.506 Pts
Peritos y Aparejadores	130.974 Pts	1.964.609 Pts	135.100 Pts	135.100 Pts	2.026.494 Pts
Maestros Industriales	116.122 Pts	1.741.826 Pts	119.788 Pts	119.788 Pts	1.796.694 Pts
A.T.S.	107.476 Pts	1.612.175 Pts	110.864 Pts	110.864 Pts	1.662.959 Pts
TÉCNICOS DE TALLER					
Jefes de Taller	122.230 Pts	1.833.457 Pts	126.061 Pts	126.061 Pts	1.891.211 Pts
Maestros de Taller	114.724 Pts	1.720.863 Pts	118.338 Pts	118.338 Pts	1.775.070 Pts
Maestro Segundo	113.998 Pts	1.709.966 Pts	117.589 Pts	117.589 Pts	1.763.838 Pts
Contramaestre	114.817 Pts	1.722.261 Pts	118.434 Pts	118.434 Pts	1.776.513 Pts
Encargado	106.693 Pts	1.606.396 Pts	110.054 Pts	110.054 Pts	1.650.809 Pts
Capataz Especialista	104.179 Pts	1.562.680 Pts	107.460 Pts	107.460 Pts	1.611.905 Pts
Capataz de Peones Ordinarios	103.064 Pts	1.545.961 Pts	106.311 Pts	106.311 Pts	1.594.659 Pts
CATEGORÍAS POR DÍAS					
	Salario Día 1999 actualizado	Salario Anual 1999	Salario Día 2.000	Pagas Extra Marzo, Julio y Diciembre	Salario Anual 2.000
Peón	3.381 Pts	1.541.808 Pts	3.487 Pts	104.616 Pts	1.590.166 Pts
Especialista	3.437 Pts	1.567.316 Pts	3.545 Pts	106.361 Pts	1.616.866 Pts
Mozo especializado de almacén	3.437 Pts	1.567.316 Pts	3.545 Pts	106.361 Pts	1.616.866 Pts
PROFESIONALES DE OFICIO					
Oficial de Primera	3.726 Pts	1.696.832 Pts	3.843 Pts	115.266 Pts	1.752.345 Pts
Oficial de Segunda	3.629 Pts	1.654.828 Pts	3.743 Pts	112.300 Pts	1.706.955 Pts
Oficial de tercera	3.496 Pts	1.594.014 Pts	3.606 Pts	108.173 Pts	1.644.226 Pts

ESTOS IMPORTES SE REFIEREN A CANTIDADES SIN PLUS O ANTIGÜEDAD
Se consideran 1.768 horas anuales