

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

**RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las industrias siderometalúrgicas de Cáceres y su provincia. Expte.: 35/2005.**

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de Cáceres y su Provincia, (código de Convenio nº 1000245), de ámbito Provincial, suscrito con fecha 17-10-2005, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña y Placentina, en representación de las empresas del sector y, de otra, por la Central Sindical Comisiones Obreras, 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 29-03-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 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 de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura” y en el “Boletín Oficial de la Provincia” de Cáceres.

Mérida, a 7 de noviembre de 2005.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

### CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA CÁCERES Y SU PROVINCIA

#### Artículo preliminar

A) El presente convenio se suscribe entre la central sindical Comisiones Obreras, y las Federaciones Empresariales Cacereña y Placentina como Organizaciones más representativas del sector (las cuales ostentan más del 50% 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.

#### Artículo 1. Ámbito 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.

#### Artículo 2. 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 2005, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2005.

Este convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2006, sin necesidad de comunicación por escrito, prorrogándose en todos sus artículos hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

#### Artículo 3. 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.

#### Artículo 4. Garantía personal.

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

#### Artículo 5. Comisión Mixta de Arbitraje.

Se establece una Comisión Mixta de Arbitraje que estará constituida de la siguiente manera:

Dos miembros de CC.OO. (que ostenta el 50% de la Comisión paritaria), un miembro de la Federación Empresarial Cacereña (25% de la comisión paritaria) y un miembro de la Federación Empresarial Placentina (25% de la comisión paritaria), 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.

Las decisiones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría absoluta de los miembros presentes en cada reunión conforme a los porcentajes de representatividad de cada organización asistente. En caso de no alcanzarse ningún acuerdo, cualquiera de los miembros de la comisión podrá someter el mismo a mediación conforme el sistema establecido en el ASEC-EXTREMADURA que consta en la D.A. 1ª de este convenio, y si no se llegara a acuerdo, la decisión final se someterá a lo dispuesto en Sentencia firme que dictará en el procedimiento que corresponda por los Juzgados y Tribunales de lo Social de Cáceres.

#### Artículo 6. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo semanal durante el año 2005 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.

#### Artículo 7. 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 8º.
- 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 aquellos 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 citado, 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.

#### Artículo 8. Condiciones económicas.

Se establece una subida del 3,95% en los conceptos salariales en el año 2005.

No obstante, si el IPC real del estado español para 2005 superara dicha cifra, se actualizarán por la comisión paritaria las tablas salariales hasta adecuar la subida salarial al IPC real del Estado Español en 2005, dentro de los 30 días siguientes a la publicación de citado índice oficial en el B.O.E.

El citado incremento salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1/1/05.

#### Artículo 9. 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 existe 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.

#### Artículo 10. 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.

#### Artículo 11. Nocturnidad, penosidad y otros.

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

#### Artículo 12. 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.

#### Artículo 13. 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: 25,49 euros.

Media dieta: 14,01 euros.

#### Artículo 14. Tiempo de espera por causas ajenas a la voluntad del trabajador e inclemencias del tiempo.

Cuando no concorra 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.

#### Artículo 15. 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.

#### Artículo 16. 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 0,22 EUROS por cada kilómetro que haya realizado, tanto en las idas como en las vueltas.

#### Artículo 17. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte urbano en la cuantía de 0,42 euros por día de trabajo efectivo.

#### Artículo 18. 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.

#### Artículo 19. 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; aquellos 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.

#### Artículo 20. 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.

#### Artículo 21. 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.

#### Artículo 22. 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 mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional u otros servicios médicos no oficiales, 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 anteriormente en el CESSLA, 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.

#### Artículo 23. 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 VEINTE MIL CINCUENTA Y DOS EUROS (20.052 EUROS).

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

#### Artículo 24. 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.

#### Artículo 25. 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.

#### Artículo 26. 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 adecuadas para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales



competentes (INEM, Junta de Extremadura, FUNDACIÓN TRIPARTITA DE FORMACIÓN CONTINUA, etc., los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales necesidades formativas bajo el control de las organizaciones patronales y sindicales firmantes del convenio).

#### Artículo 27. 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.

#### Artículo 28. 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.

#### Artículo 29. 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.

Disposición 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.

#### Disposición 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.

### DISPOSICIÓN 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 los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, reconociéndose 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 III 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.

## ANEXO I.-TABLA SALARIAL SIDEROMETALÚRGICAS 2005

CATEGORÍAS	Salario mensual 2.005	Pagas Extra Marzo, Julio y Diciembre	Salario Anual 2.005
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Listero	763,99 €	763,99 €	11.459,88 €
Almacenero	783,11 €	783,11 €	11.746,66 €
Chófer motociclo	755,49 €	755,49 €	11.332,38 €
Chófer Turismo	769,65 €	769,65 €	11.544,69 €
Chófer Camión y Grúas Automóviles	802,63 €	802,63 €	12.039,39 €
Vigilante	744,66 €	744,66 €	11.169,83 €
Ordenanzas y Porteros	742,50 €	742,50 €	11.137,46 €
Telefonista	765,10 €	765,10 €	11.476,43 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Jefe de Primera	905,96 €	905,96 €	13.589,34 €
Jefe de Segunda	878,16 €	878,16 €	13.172,38 €
Oficial de Primera	841,62 €	841,62 €	12.624,26 €
Oficial de Segunda	815,05 €	815,05 €	12.225,79 €
Auxiliar	789,25 €	789,25 €	11.838,76 €
Viajante	815,12 €	815,12 €	12.226,76 €
<b>PERSONAL TÉCNICO Y TÉCNICOS TITULADOS</b>			
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	1.010,27 €	1.010,27 €	15.154,12 €
Peritos y Aparejadores	979,81 €	979,81 €	14.697,13 €
Maestros Industriales	868,70 €	868,70 €	13.030,51 €
A.T.S.	804,04 €	804,04 €	12.060,59 €
<b>TÉCNICOS DE TALLER</b>			
Jefes de Taller	914,40 €	914,40 €	13.715,99 €
Maestros de Taller	858,25 €	858,25 €	12.873,68 €
Maestro Segundo	852,81 €	852,81 €	12.792,16 €
Contramaestre	858,94 €	858,94 €	12.884,14 €
Encargado	798,17 €	798,17 €	11.972,48 €
Capataz Especialista	779,36 €	779,36 €	11.690,33 €
Capataz de Peones Ordinarios	771,02 €	771,02 €	11.565,25 €
<b>CATEGORÍAS POR DÍAS</b>			
	Salario mensual 2.005	Pagas Extra Marzo, Julio y Diciembre	Salario Anual 2.005
Peón	25,29 €	758,73 €	11.507,38 €
Especialista	25,71 €	771,38 €	11.699,29 €
Mozo especializado de almacén	25,71 €	771,38 €	11.699,29 €
<b>PROFESIONALES DE OFICIO</b>			
Oficial de Primera	27,87 €	836,11 €	12.681,00 €
Oficial de Segunda	27,15 €	814,45 €	12.352,53 €
Oficial de tercera	26,15 €	784,52 €	11.898,58 €
<b>TABLA DE PLUSES</b>			
	TODAS LAS CATEGORÍAS 2005		
Dieta completa	25,49 €		
Media dieta	14,01 €		
Kilometraje	0,22 €		
Transporte Urbano	0,42 €		

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