

Lugar, fecha y firma.

En cada de uno de los sobres constará el nombre y apellidos de quien firme la proposición y el carácter con que concurre.

Vilecha, 26 de mayo de 2006.-El Presidente, Bernardo Casado González.

4555

56,00 euros

## Junta de Castilla y León

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector Siderometalúrgico de León, para los años 2006, 2007 y 2008 (código 240440-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 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), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 183 de 24-9-97), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

ESTA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 19 de mayo de 2006.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M<sup>a</sup> Asunción Martínez González.

\* \* \*

CONVENIO COLECTIVO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN, PARA LOS AÑOS 2006, 2007 Y 2008

#### TÍTULO I: ÁMBITOS

**ARTÍCULO 1º.- Ámbito funcional.**- El presente convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores del Sector de la Industria y los Servicios del Metal, que realicen su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado y engrase, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas relacionadas con la energía eólica y sus componentes.

También será de aplicación a las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, de conservación y lectura de contadores eléctricos de gas y agua, así como aquellas ac-

tividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

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

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del convenio colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

**ARTÍCULO 2º.- Ámbito territorial.**- El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de León. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1, que se hallen enclavados en la provincia, aún cuando su sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de la misma.

**ARTÍCULO 3º.- Ámbito personal.**- Este convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior. Se exceptúan las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3º.

**ARTÍCULO 4º.- Ámbito temporal: vigencia y duración.**- El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2008. No obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2006. Los atrasos se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

**ARTÍCULO 5º.- Denuncia.**- Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio, antes del 31 de enero siguiente a su caducidad.

**ARTÍCULO 6º.- Condiciones más beneficiosas.**- Se respetarán las situaciones que, en cómputo anual, superen lo pactado en el presente convenio.

#### TÍTULO II: CONTRATACIÓN

**ARTÍCULO 7º.- Contratación laboral.**- La duración mínima de contratación será de doce meses, excepto en aquellos casos en los que por la naturaleza del contrato su duración pueda ser variable, como pueden ser contratos de interinidad, suplencia, contrato por obra o servicio, etc.

#### **ARTÍCULO 8º.- Contratos formativos.**

1.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 65% u 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

c) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad con el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicho educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

e) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

f) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar a la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, les expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

g) La retribución del trabajador contratado, el primer y segundo año de vigencia del contrato, será la que figura en el Anexo II (Grupo 9).

h) La acción protectora de Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

j) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

#### ARTÍCULO 9º.- Contratos de duración determinada.

Con independencia de lo que establece el artículo 7º del presente convenio:

1. El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses, en un período de dieciocho meses.

2. En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, sólo se podrá realizar una prórroga sin que ésta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por finalización de los contratos a que se refiere el artículo 15.1 a y b) del Estatuto de los Trabajadores, será de un día por cada mes trabajado.

ARTÍCULO 10º.- *Subrogación.*- Al objeto de contribuir a la estabilidad en el empleo y con el fin de regular la actividad de los trabajadores que realicen exclusivamente labores de mantenimiento en contratas de una empresa principal afectada por este convenio y cuando una empresa contratada a tal efecto pierda la adjudicación, la nueva adjudicataria de los servicios se comprometerá a hacer todos los esfuerzos necesarios para la continuidad de la plantilla que por la empresa cesante hubiera sido contratada para esa empresa o centro de trabajo, si está de acuerdo en ello la empresa principal.

ARTÍCULO 11º.- *Período de prueba.*- Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba. Su período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: quince días.
- Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: un mes.
- Subalternos: un mes.
- Administrativos: un mes.
- Técnicos no titulados: dos meses.
- Técnicos titulados: seis meses.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta en el contrato.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, salvo en contratos de duración determinada, trabajo eventual e interinidad.

#### ARTÍCULO 12º.- Preaviso de resolución de contrato.

1.- Se establecen los siguientes plazos de preaviso, obligatorios para las empresas y sus trabajadores: a) Para contratos de duración inferior a un año, 7 días.- b) Para contratos de duración superior a un año, 15 días.

2.- La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador al menos los plazos establecidos en el apartado anterior. El incumplimiento del citado plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario base correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

3.- Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con al menos los plazos establecidos en el apartado primero. Por el incumplimiento del citado plazo, la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario base diario por cada día de retraso en el preaviso.

ARTÍCULO 13º.- *Finiquito.*- Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegados de Personal y, en su defecto, a la del Sindicato al que este afiliado.

En aquellas empresas en que no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, el Trabajador podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los efectos que estime oportunos.

En el caso de no respetarse dicho plazo, no tendrá validez dicho trámite.

En el modelo de finiquito como mínimo deberán constar los siguientes datos:

Don ....., afiliado a la Seguridad Social con el número ....., con domicilio en ..... que ha trabajado en la Empresa ....., dedicada a la actividad de ..... desde ..... hasta ....., con la categoría de ....., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ..... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a ..... de ..... de .....

Recibí,

Fdo: .....

DNI: .....

### TÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### ARTÍCULO 14º.- Clasificación Profesional.

##### Primero.- VIGENCIA:

El nuevo sistema de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN, entró en vigor a partir del día 1 de enero de 2000.

##### Segundo.- PROCEDIMIENTO:

Se incluye en el Anexo II la Tabla Salarial en la que figuran todos los trabajadores en GRUPOS PROFESIONALES, la cual recoge todas y cada una de las categorías profesionales asimiladas a los nuevos grupos profesionales, en función de los criterios generales del Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal y, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

##### Tercero.- ESTRUCTURA PROFESIONAL:

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de León, basada en grupos profesionales, consta de 9 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo que cada trabajador y trabajadora, debe ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada División Funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

El Grupo Profesional 9 tiene carácter especial, agrupa a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a contratos formativos en cualquiera de sus modalidades vigentes, o para aquellos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

Se incluyen como Anexo I, a título orientativo, los criterios generales de Clasificación Profesional basados en los recogidos en el Acuerdo Marco sobre el Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones.

El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores, según establece el artículo 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo Grupo Profesional y Nivel Funcional, se realizará teniendo presente, los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, la formación requerida para cada uno de ellos y las divisiones funcionales en que se han encuadrado las categorías existentes.

##### Cuarto.- RETRIBUCIÓN:

A partir del 1 de enero de 2000, queda establecido un salario bruto mensual para cada uno de los grupos profesionales, que será idéntico para todas las divisiones funcionales de cada grupo. Su importe quedará determinado en la Columna nº 1 denominada Salario Convenio de la Tabla Salarial del Anexo II del convenio.

##### Quinto.- COMPLEMENTO "EX CATEGORÍA PROFESIONAL":

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.1999 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como "COMPLEMENTO EX CATEGORÍA PROFESIONAL". Dicho complemento figurará en la Columna nº 3 de la Tabla Salarial del Anexo II del convenio, no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

La forma de pago de dicho Complemento ex Categoría Profesional se realizará en 15 mensualidades.

##### Sexto.- COMISIÓN PARITARIA:

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, basado en Grupos Profesionales y Niveles Funcionales, del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de León.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 4 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes.

Esta Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional tendrá 2 secretarios que levantarán acta de los acuerdos que en la misma se tomen.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de Grupos Profesionales. La Comisión Paritaria se propone un tiempo de un año a partir de la firma del presente Acuerdo, para adaptar y elaborar un Manual de Valoración y Encuadramiento Profesional de las trabajadoras y trabajadores del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de León.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma.

### TÍTULO IV : ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVIDAD Y CONTROL DE PRODUCCIÓN

ARTÍCULO 15º.- *Instauración de Sistemas Productivos.* La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivación al trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que rompan la unidad del conjunto productivo.

El inicio de la instauración deberá realizarse de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados, en cuyo caso se establecerá un período de prueba de duración acordada por las partes, aunque nunca superior a 3 meses, tiempo suficiente para conocer las consecuencias del nuevo sistema e informar debidamente a los trabajadores afectados. Tras este período de prueba, los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados, aceptarán el nuevo o podrán recurrir ante la Oficina Territorial de Trabajo en la forma que marca la Ley. En caso de discrepancias, se podrá consultar o solicitar la intervención de técnicos, en esta materia, previo acuerdo de las partes.

Si no hay acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados acerca de la instauración de sistema de productividad, control de producción o

incentivación del trabajo, la empresa podrá iniciar un período de prueba no superior a 3 meses, y los trabajadores afectados, o sus representantes, podrán recurrirlo desde su momento de implantación ante los organismos competentes.

Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un sistema productivo, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

**ARTÍCULO 16°.- Cálculo del Rendimiento.**- El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por la obtenida entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

En los centros en que sea aplicable, según el método científico de medición de trabajo, se considerará rendimiento normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad, o sus equivalentes en otros sistemas, tales como Bedaux, etc. Se considerará el rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad, 133 centésimas, 80 Bedaux o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas

**ARTÍCULO 17°.- Fijación de un Rendimiento.**- La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Negociadora de cada empresa.

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

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

Rendimiento habitual, es el que ordinaria y habitualmente se viene obteniendo.

**ARTÍCULO 18°.- Sistemas de Destajo.**- En los sistemas de destajo, o tanto la pieza o unidad de medición, se tendrán que tener obligatoriamente en cuenta los siguientes puntos para el cálculo de las retribuciones:

1. La cantidad de trabajo que no está incentivado, esto es, la producción que corresponde por el salario base más los complementos de puesto de trabajo.

2. La valoración a tanto la pieza o el punto tendrá que realizarse de tal modo que, a un incremento del 33% sobre las unidades que cubre el salario y complementos, se perciba lo marcado como retribución al óptimo.

Las empresas afectadas por este sistema deberán sujetarse al mismo en el plazo de tres meses.

Si una vez marcadas las producciones, o transcurrido el plazo de tres meses a que se refieren los apartados 1º y 2º de este artículo, se estableciesen nuevos complementos, la cuantía de los mismos se acordará por la comisión paritaria.

**ARTÍCULO 19°.- Línea de Incentivos.**- Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial, en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos, en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, siempre que se mantenga la calidad exigida, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial, en su caso.

Si durante el período de adaptación, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo, no diera el rendimiento acordado, por causa, únicamente, imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto, más la media a que, por acuerdo, hubiese llegado la comisión de la empresa a tal efecto.

**ARTÍCULO 20°.- Determinación del Rendimiento Normal.**- La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites anunciados en este Convenio Colectivo.

Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal o mínimo, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación del trabajador de obtener dicho rendimiento.

**ARTÍCULO 21°.- Calidad.**- Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el rendimiento del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma estricta o establecida por el uso.

En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad el trabajador que lo realizó, si es responsable del rechazo no tendrá derecho al incentivo de productividad por las piezas defectuosas.

Podrá establecerse una línea de incentivos de menor recorrido a la señalada anteriormente en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea el factor determinante del producto, en cuyo caso se establecerá, de mutuo acuerdo, con la Comisión Negociadora de la empresa.

b) Cuando la naturaleza del proceso de producción sea tal que un puesto, una cadena, una sección produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no queda la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

El trabajador no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma estricta esté establecida, fijándose el principio de que, en los casos que lo requieran, el trabajador deberá solicitar los datos necesarios, antes de comenzar las operaciones, al mando inmediato superior.

**ARTÍCULO 22°.- Tiempos de espera y paro.**- Tendrán la consideración de "tiempo de espera" aquellos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos de su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de si el trabajo debe o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimientos, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores determinadas por defecto imputable a otros grupos, etc.

Se conceptuará como "tiempo de paro" los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico, falta de materiales en fábrica . . .

**ARTÍCULO 23°.- Revisión de los Sistemas de Incentivos.**- La revisión de los sistemas de incentivos o control de producción podrá realizarse:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.

2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitativo en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél, siempre y cuando las mediciones y controles se hubiesen realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado.

4. Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente en más de un 40% del considerado normal.

5. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

**ARTÍCULO 24º.- Revisión a petición del trabajador.-** Cualquier trabajador, razonablemente, podrá pedir la revisión de la base de su sistema, siempre y cuando fuera del período de prueba que establece este Convenio no alcance reiteradamente el rendimiento considerado normal.

#### TÍTULO V: FORMACIÓN CONTINUA.

**ARTÍCULO 25º.- Formación continua.-** Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria FORCEM, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas organizativas o de producción.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones normativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

#### TÍTULO VI: CONDICIONES ECONÓMICAS.

**ARTÍCULO 26º.- Salario.-** Se pacta un incremento salarial para el año 2006 del 3,70% en todos los conceptos salariales del convenio. Para los años 2007 y 2008, los incrementos serán del 3,50% en todos los conceptos salariales del convenio.

No obstante, los incrementos salariales pactados en esos años, serán objeto de revisión en el exceso si existiere hasta el IPC real, garantizándose en todo caso un aumento sobre dicho IPC real de un 0,50%, con efectos de 1 de enero del año siguiente.

**ARTÍCULO 27º.- Plus de Asistencia:** Para el año 2006, se devengará por día efectivo de trabajo, en función de: Lunes a viernes: 9,03 euros/día efectivo; lunes a sábado: 7,49 euros/día efectivo. Para los años 2007 y 2008 su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 28º.- Absentismo Laboral:** Con el fin de controlar el absentismo y contribuir a la mejora de la productividad, se establece un plus mensual del 2% sobre el salario base, excluyéndose su percepción en las pagas extraordinarias, que se devengará siempre y cuando el índice de absentismo de todos los trabajadores de la empresa en dicho mes sea igual o inferior al 5%, considerándose absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, aún justificada, excepto las faltas de asistencia debidas a horas sindicales

**ARTÍCULO 29º.- Gratificaciones extraordinarias.-** Se establecen las pagas extraordinarias siguientes:

a) Paga extraordinaria de Abril.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de abril.

Se devengará en función del tiempo trabajado en los doce meses anteriores a su percepción según tabla salarial pactada en el año en curso.

b) Paga extraordinaria de Julio.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de julio.

Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año actual.

c) Paga extraordinaria de Diciembre.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año actual.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario base/mes, complemento de ex categoría profesional a las categorías que les corresponda, en vigor en cada momento de su percepción, más el "plus ad personam" a los trabajadores que lo venían percibiendo como premio por antigüedad.

**ARTÍCULO 30º.- Dietas y Desplazamientos.-** Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, tendrán derecho para el año 2006, a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 40,63 euros/día.

Media dieta: 15,09 euros/día.

Cuando las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de "gastos a justificar".

Cuando el trabajador tenga que efectuar desplazamientos por ferrocarril, por necesidad de la industria y por orden de la empresa, ésta los abonará en primera clase. Cuando estos viajes se realicen por la noche y a distancias superiores a 200 kilómetros, la empresa los abonará en litera.

El personal que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa, y que no tengan un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá la media dieta por cada día de trabajo, aunque estén en su municipio de residencia, ya que las características de estas obras y la diversidad de las mismas, obliga a realizar la comida fuera de casa.

Los desplazamientos de duración superior a tres meses darán derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en el domicilio por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

**Kilometraje.-** Si el trabajador realiza el desplazamiento en su propio vehículo, la empresa abonará la cantidad de 0,20 euros/kilómetro.

**ARTÍCULO 31º.- Plus "Ad Personam".-** Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio por antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del convenio para los años 1997, 1998 y 1999, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 3,5% en el año 1997, y el 3% en los años 1998 y 1999.

**ARTÍCULO 32º.- Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.-** La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará a los trabajadores que hayan de realizar aquellas labores, un plus del 20% sobre su salario base. El plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a una hora por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la mar-

cada peligrosidad superior al riesgo normal del trabajo, el 20% pasará a ser el 25% si concurren dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

En caso de falta de acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores afectados, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá ante el órgano administrativo o jurisdiccional competente de conformidad con la normativa legal en vigor.

Si por la mejora de las instalaciones o procedimientos productivos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad, o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por el órgano administrativo o jurisdiccional competente, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

**ARTÍCULO.- 33º.- Nocturnidad.-** Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el período nocturno, siempre que en el citado período se trabajen, como mínimo tres horas y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

**ARTÍCULO 34.- Turnicidad.-** El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 8% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado a turnos. Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un plus de turnicidad, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

**ARTÍCULO.- 35º.- Plus de Jefe de Equipo.-** El Jefe de Equipo es el productor procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc, en número no inferior a tres ni superior a ocho.

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

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

**ARTÍCULO.- 36º.- Horas Extraordinarias.-** Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas éstas como aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial, previstos en la actual legislación.

La retribución de la hora extraordinaria tendrá un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, siendo su importe mínimo el fijado en el Anexo II, respetándose en todo caso los derechos adquiridos de los trabajadores que ya lo tengan fijado en una cuantía superior.

**ARTÍCULO.- 37º.- Premio de vinculación.-** Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicios en la misma empresa y por una sola vez. Igualmente, se establece un segundo premio de las mismas características a los 35 años.

**ARTÍCULO.- 38º.- Cláusula de Descuelgue.-** El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del convenio, así como, a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del convenio, cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente cláusula de descuelgue.

En la comunicación de la empresa, se deberá aportar, memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta, siempre, que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación en convenio en sus estritos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de los 10 días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores, están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, conservando, por consiguiente, y respecto de todo ello sigilo profesional.

**TÍTULO VII: JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

**ARTÍCULO 39º.- Jornada laboral.-** La duración máxima de la jornada de trabajo, durante la vigencia del presente convenio será de: 1.767 horas efectivas de trabajo, para el año 2006; 1.764 horas efectivas de trabajo, para el año 2007 y de 1.761 horas efectivas de trabajo, para el año 2008.

Por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, o con los trabajadores en su defecto, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 40º.- Calendario Laboral.-** Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

**ARTÍCULO 41º.- Vacaciones.-** El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de 22 días laborables, con un mínimo de 31 días naturales, en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 5 días laborables y de 26 días laborables en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 6 días laborables. Se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2, párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del disfrute de vacaciones todo aquel trabajador que se encuentre en situación de I.T., al inicio de las mismas, disfrutará de las correspondientes vacaciones, previo acuerdo con la dirección de la empresa una vez alcanzada el alta laboral y dentro del plazo del año natural.

El trabajador podrá disfrutar el correspondiente período vacacional al término de su período ordinario de descanso.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas de su disfrute con una antelación de dos meses, al menos, antes del comienzo de las mismas, existiendo la posibilidad de modificación previo acuerdo entre las partes.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio de las remuneraciones obtenidas por los trabajadores/as por todos los conceptos salariales: salario base, complemento ex categoría profesional, complemento "ad personam" y plus de asistencia de los 3 meses de trabajo efectivo anteriores al comienzo de su disfrute, actualizados, si procediese, con la revisión del convenio correspondiente. El disfrute de las mismas tendrá, al menos, un período de 15 días consecutivos.

**ARTÍCULO 42º.- Permisos y Licencias.-** El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por el nacimiento o adopción de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente, el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.
- f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

\* Se entiende hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a: Cónyuge, hijos, padres, suegros, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos y cuñados.

#### ARTÍCULO 43°.- Excedencias.

a) Excedencia Forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. 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.

b) Excedencia Voluntaria: El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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 por 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.

#### TÍTULO VIII: SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE.

ARTÍCULO 44°.- *Delegados de Prevención.*- Se estará a lo dispuesto en los artículos, 35°, 36° y 37° de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 45°.- *Revisión médica.*- Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán voluntarias para los trabajadores. En cualquier caso el resultado se dará a conocer al trabajador.

ARTÍCULO 46°.- *Ropa de trabajo.*- Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Se proporcionará ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En trabajos de montajes y tendidos eléctricos, se dotará de ropa de abrigo adecuado además de las prendas del apartado anterior.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Como mínimo tales prendas serán las siguientes según la actividad de que se trate: dos buzos al año y las chaquetillas para soldadores y botas de seguridad que se precisen

#### TÍTULO IX: CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

##### ARTÍCULO 47°.- Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su implantación.

ARTÍCULO 48°.- *Graduación de las faltas.* Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 49°.- *Faltas Leves.*- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 50º.- Faltas Graves.-** Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

**ARTÍCULO 51º.- Faltas muy Graves.-** Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole

por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores o en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

**ARTÍCULO 52º.- Sanciones.-** Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

- Despido.

**ARTÍCULO 53º.- Prescripción.-** Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## TÍTULO X.- GARANTÍAS SINDICALES

**ARTÍCULO 54º.- Garantías Sindicales.-** Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas, de cada uno de los Miembros del Comité, en empresas de hasta 100 trabajadores, o de los Delegados de Personal, será de 16 horas.

**ARTÍCULO 55º.- Preaviso de horas sindicales.-** Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, comunicarán a las empresas con al menos 24 horas de antelación las fechas en las que van a hacer uso del crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de representación.

**ARTÍCULO 56°.- Bolsa de horas sindicales.-** Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular en sus empresas, trimestralmente, las horas sindicales en uno o varios representantes de los trabajadores, según su elección. Con una antelación mínima de 10 días antes del comienzo del trimestre respectivo, los representantes de los trabajadores tendrán que comunicar a la empresa en qué trabajador/es acumulan el crédito sindical.

**ARTÍCULO 57°.- Horas de negociación colectiva.-** El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se entenderán como tales la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora o Comisión Paritaria del presente convenio.

#### TÍTULO XI.-PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

**ARTÍCULO 58°.-** Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, y será de aplicación según establezca su contenido normativo.

#### OTRAS DISPOSICIONES

**ARTÍCULO 59°.- Indemnización por Invalidez Absoluta o Muerte en accidente de trabajo.-** Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecuta por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será de 27.087,02 Euros, para cada una de dichas contingencias.

Los derechos a satisfacer por la transmisión serán a cuenta de la empresa cuando los derechohabientes lo sean por consanguinidad o afinidad en primero y segundo grado.

**ARTÍCULO 60°.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.**

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 85 por 100 de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, 5 años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**ARTÍCULO 61°.- Jubilación especial a los 64 años.-** Habiendo examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial por un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

Dicho sistema de jubilación y consiguiente contratación, se llevará a cabo con el desarrollo legal que a tal efecto se disponga.

**ARTÍCULO 62°.- Mantenimiento de empleo.-** Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos imprevistos de trabajadores.

Las empresas se comprometen a no contratar a trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente convenio.

**ARTÍCULO 63°.- Jubilación forzosa a los 65 años.-** Como concreción de los compromisos de estabilidad en el empleo del artículo anterior, los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio cumplan los 65 años de edad, y reúnan los requisitos necesarios, conforme a lo previsto en las normas vigentes de la Seguridad Social en cada momento para acceder a una pensión de jubilación en su modalidad contributiva, se tendrán que jubilar forzosamente, salvo pacto individual en contrario.

**ARTÍCULO 64°.- Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.-** En los supuestos de baja por accidente de trabajo "in itinere" y los producidos en el centro de trabajo, y enfermedad profesional se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma.

Se complementará, asimismo, hasta el 100%, a partir de la hospitalización, en los supuestos de baja por enfermedad común que requieran hospitalización.

#### DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.- Comisión Paritaria.-** La Comisión Mixta o Paritaria del convenio, que con el alcance que señala el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Se encomienda expresamente a esta Comisión la incorporación al convenio, previa las discusiones necesarias, de la adaptación de los acuerdos de Confemetal con las Organizaciones Sindicales.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D. José Carlos Mencía Rodríguez y D. Manolo García Blanco y dos representantes por la Central Sindical de CC.OO. Por parte de las empresas: D. Luis Miguel Celada Torío y D. Bienvenido Vizán

de Uña y dos representantes de las Asociaciones Empresariales sectoriales pertenecientes a la Federación Leonesa de Empresarios. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

*SEGUNDA.- Indivisibilidad.-* El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

*TERCERA.-* Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en León a 21 de abril de 2006.

Firmas (ilegibles).

\* \* \*

#### ANEXO I

##### CRITERIOS GENERALES DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.- El nuevo sistema de Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2.- La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

3.- En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

4.- Dentro de cada empresa, de acuerdo con su sistema de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este convenio, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

##### TÉCNICOS

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

##### EMPLEADOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina,

que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

##### OPERARIOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5.- Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

##### A.- Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

##### B.- Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

##### C.- Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

##### D.- Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

##### E.- Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- \* El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- \* La capacidad de interrelación.
- \* Naturaleza del colectivo.
- \* Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

##### F.- Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

##### 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 nº 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- \* Ingenieros.
- \* Licenciados.
- \* Arquitectos.

- \* Directores de Áreas.
- \* Directores de Servicio.
- \* Analistas de Sistemas (titulación superior).

## TAREAS

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio, o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

## GRUPO PROFESIONAL 2.-

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

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

## Técnicos:

- \* Ingenieros Técnicos (Peritos)
- \* Arquitectos Técnicos (Aparejadores)
- \* Ayudante Ingeniero
- \* Practicante-A.T.S./DUE
- \* Analista Informática
- \* Profesor de Enseñanza Superior
- \* Diplomado Trabajo Social

## 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 deli-

mitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.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/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

## Técnicos:

- \* Jefe de Laboratorio
- \* Jefe de Organización de 1ª
- \* Jefe de Organización de 2ª
- \* Jefe de Laboratorio de 2ª
- \* Delineante Proyectista
- \* Dibujante Proyectista
- \* Analista Programador

## Empleados:

- \* Jefe de 1ª Administrativo
- \* Jefe de 2ª Administrativo

## Operarios:

- \* Contramaestre
- \* Jefe de Taller (Form. Cualificada)
- \* Maestro Industrial
- \* Maestro de Taller
- \* Maestro de Taller de 2ª

## 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 de 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 complejos 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 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 y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

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 nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- \* Técnicos de Organización de 1ª
- \* Delineantes de 1ª
- \* Analista de Laboratorio de 1ª
- \* Maestro de Enseñanza de 1ª
- \* Cajero (de 250 a 1000 trabajadores)
- \* Práctico de Topografía
- \* Fotógrafo de Vídeo
- \* Técnico de Administración
- \* Técnico de Laboratorio
- \* Técnico Comercial

Operarios:

- \* Encargado

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 aplicación informática.

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

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

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

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

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

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

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

#### GRUPO PROFESIONAL 5.-

Criterios Generales.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un 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 Nº 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

- \* Chófer de Camión
- \* Chófer de Turismo
- \* Encargado Taller Sin Titulación
- \* Profesionales de Oficio de 1ª
- \* Profesionales de Oficio de 2ª
- \* Jefe de Equipo
- \* Capataz

Empleados:

- \* Delineante de 2ª
- \* Oficial Administrativo de 1ª
- \* Oficial Administrativo de 2ª
- \* Viajante
- \* Analista de Laboratorio de 2ª
- \* Archivero Bibliotecario
- \* Técnico de Organización de 2ª
- \* Maestro de Enseñanza
- \* Programador Informático
- \* Grabador
- \* Cajero (hasta 250 trabajadores)

TAREAS

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol 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. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
11. 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.
12. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
13. 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.
14. 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.
15. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
16. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos su-

ministrados 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 (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- \* Almacenero
- \* Auxiliares en general
- \* Conserje
- \* Cocinero
- \* Camarero
- \* Dependiente
- \* Listero
- \* Operador de ordenador
- \* Pesador-Basculero
- \* Telefonista
- \* Reproductor Fotográfico
- \* Reproductor de Planos
- \* Manipulador Informático
- \* Calcador
- \* Archivero
- \* Bibliotecario
- \* Cabo Guardas

Operarios:

- \* Conductor de maquinaria
- \* Especialista
- \* Profesional de Oficio de 3ª
- \* Mozo especializado de almacén

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 conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de

montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puentes-grúa, 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 necesitan 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 nº 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

\* Ordenanza

\* Portero

\* Guarda Jurado

\* Vigilante

\* Enfermero

\* Limpiador/a

Operarios:

\* Peón

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 evacuación 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.

#### GRUPO PROFESIONAL 8.-

Criterios Generales.- Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido.

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

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

\* Aspirante de 16 años

\* Aspirante de 17 años

Operarios:

\* Pinche de 16 años

\* Pinche de 17 años

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. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

6. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

#### GRUPO PROFESIONAL 9.-

Criterios Generales.- Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a alguno de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

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

Las categorías comprendidas están encuadradas en el baremo número 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

\* Contrato Formación 1º año.

\* Contrato Formación 2º año.

Operarios:

\* Contrato Formación 1º año.

\* Contrato Formación 2º 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 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 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

Firmas (ilegibles).

## ANEXO II

### TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN 2006-2008

#### TABLA SALARIAL C. SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN AÑO 2006

Grupos Categorías	Salario	Complemento	Hora
	base/mes	ex categoría profesional	extraordinaria
	euros	euros	euros
1 TÉCNICOS			
INGENIEROS	1.421,64		21,12
LICENCIADOS	1.421,64		21,12

Grupos Categorías	Salario base/mes	Complemento ex categoría profesional	Hora extraordinaria	Grupos Categorías	Salario base/mes	Complemento ex categoría profesional	Hora extraordinaria
	euros	euros	euros		euros	euros	euros
ARQUITECTOS	1.421,64		21,12	6 OPERARIOS			
DIRECTORES DE ÁREA	1.421,64		21,12	CONDUCTOR DE MAQUINARIA	756,39		11,23
DIRECTORES DE SERVICIO	1.421,64		21,12	ESPECIALISTA	756,39		11,23
ANALISTAS DE SISTEMAS (TITUL.SUP)	1.421,64		21,12	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª	756,39		11,23
2 TÉCNICOS				MOZO ESPECIALIZADO DE ALMACEN	756,39		11,23
INGENIEROS TECNICOS (PERITOS)	957,62	185,24	14,23	6 EMPLEADOS			
ARQUITECTOS TECNICOS (APAREJAD)	957,62	185,24	14,23	ALMACENERO	756,39		11,23
AYUDANTE INGENIERO	957,62	185,24	14,23	AUXILIARES EN GENERAL	756,39		11,23
PRACTICANTE-A.T.S./DUE	957,62		14,23	CONSERJE	756,39		11,23
ANALISTA INFORMÁTICA	957,62		14,23	COCINERO	756,39		11,23
PROFESOR ENSEÑANZA SUPERIOR	957,62		14,23	CAMARERO	756,39		11,23
DIPLOMADO TRABAJO SOCIAL	957,62		14,23	DEPENDIENTE	756,39		11,23
3 TÉCNICOS				LISTERO	756,39		11,23
JEFE DE LABORATORIO	816,58		12,13	OPERADOR DE ORDENADOR	756,39		11,23
JEFE DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	816,58		12,13	PESADOR-BASCULERO	756,39		11,23
JEFE DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	816,58		12,13	TELEFONISTA	756,39		11,23
JEFE DE LABORATORIO DE 2ª	816,58		12,13	REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	756,39		11,23
DELINEANTE PROYECTISTA	816,58		12,13	REPRODUCTOR DE PLANOS	756,39		11,23
DIBUJANTE PROYECTISTA	816,58		12,13	MANIPULADOR INFORMÁTICO	756,39		11,23
ANALISTA PROGRAMADOR	816,58		12,13	CALCADOR	756,39		11,23
3 EMPLEADOS				ARCHIVADOR	756,39		11,23
JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	816,58	67,00	12,13	BIBLIOTECARIO	756,39		11,23
JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	816,58	6,29	12,13	CABO GUARDAS	756,39	11,59	11,23
3 OPERARIOS				7 OPERARIOS			
CONTRAMAESTRE	816,58		12,13	PEON	736,12		10,94
JEFE DE TALLER (FORM.CUALIFICADA)	816,58	67,00	12,13	7 EMPLEADOS			
MAESTRO INDUSTRIAL	816,58	1,19	12,13	ORDENANZA	736,12	2,39	10,94
MAESTRO DE TALLER	816,58		12,13	PORTERO	736,12	2,39	10,94
MAESTRO DE TALLER DE 2ª	816,58		12,13	GUARDIA JURADO	736,12	2,39	10,94
4 EMPLEADOS				VIGILANTE	736,12	2,39	10,94
TECNICO ORGANIZACIÓN DE 1ª	795,44		11,81	ENFERMERO	736,12	2,39	10,94
DELINEANTE DE 1ª	795,44	4,38	11,81	LIMPIADOR/A	736,12		10,94
ANALISTA DE LABORATORIO 1ª	795,44		11,81	8 OPERARIOS			
MAESTRO DE ENSEÑANZA DE 1ª	795,44	21,07	11,81	PINCHES DE 16 AÑOS	429,63		6,39
CAJERO (DE 250 A 1.000 TRABAJ)	795,44		11,81	PINCHES DE 17 AÑOS	429,63		6,39
PRACTICO DE TOPOGRAFIA	795,44	4,38	11,81	8 EMPLEADOS			
FOTOGRAFO DE VIDEO	795,44	4,38	11,81	ASPIRANTE DE 16 AÑOS	429,63		6,39
TECNICO DE ADMINISTRACION	795,44		11,81	ASPIRANTE DE 17 AÑOS	429,63		6,39
TECNICO DE LABORATORIO	795,44		11,81	9 OPERARIOS			
TECNICO COMERCIAL	795,44		11,81	CONTRATO FORMACION 1ª AÑO	442,98		6,58
4 OPERARIOS				CONTRATO FORMACION 2ª AÑO	516,80		7,68
ENCARGADO	795,44		11,81	9 EMPLEADOS			
5 OPERARIOS				CONTRATO FORMACION 1ª AÑO	442,98		6,58
CHOFER DE CAMION	785,01		11,65	CONTRATO FORMACION 2ª AÑO	516,80		7,68
CHOFER DE TURISMO	785,01		11,65	Art. 27.- Plus de asistencia:			
ENCARGADO TALLER SIN TITULACION	785,01	7,30	11,65	De lunes a viernes: 9,03 euros			
PROFESIONALES DE OFICIO DE 1ª	785,01	6,36	11,65	De lunes a sábado: 7,49 euros			
PROFESIONALES DE OFICIO DE 2ª	785,01		11,65	Art. 30.- Dietas y Desplazamientos:			
JEFE DE EQUIPO	785,01		11,65	Dieta completa: 40,63 euros			
CAPATAZ	785,01		11,65	Media dieta: 15,09 euros			
5 EMPLEADOS				Kilometraje: 0,20 euros			
DELINEANTE DE 2ª	785,01		11,65	Art. 59.- Indemnización por Invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.			
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	785,01	14,79	11,65	27.087,02 euros			
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	785,01		11,65	Firmas (ilegibles).			4323
VIAJANTE	785,01		11,65				
ANALISTA DE LABORATORIO DE 2ª	785,01		11,65				
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	785,01		11,65				
TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	785,01		11,65				
MAESTRO DE ENSEÑANZA	785,01	14,79	11,65				
PROGRAMADOR INFORMÁTICO	785,01		11,65				
GRABADOR	785,01		11,65				
CAJERO (HASTA 250 TRABAJADORES)	785,01		11,65				

\* \* \*

Visto el texto del "V acuerdo" remitido por el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo, firmado por representantes de esa entidad local y los representantes de las organizaciones sindicales CCOO

y UGT que fue ratificado por el Pleno del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo, en sesión ordinaria, celebrada el día 24-03-06, y de conformidad con lo establecido en el artículo 4.4 de la Ley 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y con el artículo 36 de la Ley 9/87 de 12 de junio, que regula los Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de la Administración Pública, que determina que los acuerdos o pactos celebrados se remitan a la oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y serán de inmediato publicados en el boletín correspondiente,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, una vez informada por la Subdelegación del Gobierno de León de la inexistencia de requerimiento o formulación de demanda contencioso-administrativa del acuerdo referenciado,

Resuelve: Disponer la publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA del texto de dicho acuerdo.

León, 30 de mayo de 2006.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M<sup>a</sup> Asunción Martínez González.

\* \* \*

#### V ACUERDO PARA LAS/LOS EMPLEADAS/OS PÚBLICAS/OS DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ANDRÉS DEL RABANEDO

##### CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

###### Artículo 1º.- *Ámbito.*

1.- Las normas contenidas en el presente Acuerdo serán de aplicación a las/os empleadas/os públicas/os al servicio de la Corporación, que trabajan y perciben sus retribuciones a cargo del capítulo I del Presupuesto del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

2.- Queda exceptuado el personal eventual o de confianza a que se refiere el artículo 104 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local 7/85 de 2 de abril.

3.- Las partes firmantes del presente Acuerdo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias, poniendo especial atención en cuanto al cumplimiento de los siguientes preceptos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Estabilidad en el empleo.
- c) Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- d) Formación y promoción profesional.

###### Artículo 2º.- *Duración y vigencia.*

1.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Pleno de la Corporación, retro trayéndose su aplicación:

-A fecha 1 de enero de 2004 a efectos de negociación.

-A fecha 1 de enero de 2006 a efectos económicos

y surtiendo eficacia hasta el 31 de diciembre de 2007, a todos los efectos.

La retroactividad no afectará a las ayudas sociales concedidas de conformidad con el Acuerdo anterior, que no serán objeto de revisión, ni tampoco afectará a las ayudas solicitadas con fecha anterior a la firma del presente Acuerdo que se resolverán de conformidad con el Acuerdo anterior.

2.- Denunciado el presente Acuerdo y hasta tanto no se logre uno nuevo expreso, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo lo dispuesto en la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y en lo que afecte al calendario laboral aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de las condiciones específicas recogidas en el presente Acuerdo.

3.- El Acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación de treinta días a la fecha de su terminación. Denunciado el presente Acuerdo las partes iniciarán la negociación de uno nuevo en el plazo máximo de un mes.

4.- El Acuerdo se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en la forma establecida en el párrafo anterior por cualquiera de las partes.

###### Artículo 3º.- *Plantilla y Presupuesto.*

1.- Los puestos de trabajo de todo el personal del Ayuntamiento se fijarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto General anual. Antes de la aprobación del Presupuesto municipal de cada año y de su plantilla de personal, la Corporación,

- a propuesta de las/os Concejales/es Delegadas/os de los Servicios

- y previo informe consultivo y no vinculante de las/os Jefas/es de los Servicios y representantes de los trabajadoras/es,

- de conformidad con el acuerdo de consolidación,

estudiará las necesidades en materia de personal de la Corporación para efectuar, en su caso, las modificaciones pertinentes en la plantilla municipal de conformidad con la normativa aplicable.

###### Artículo 4º.- *Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo.*

1.- Hasta la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, las materias relativas a la clasificación profesional y la valoración de los puestos de trabajo se pactarán con la Comisión de Seguimiento.

2.- La elaboración de la R.P.T. se realizará por una Comisión paritaria, Ayuntamiento, representantes de los trabajadores que contará con las/os asesoras/es que se estime necesario. Al efecto se podrán solicitar informes y recabar el asesoramiento preciso.

3.- La Comisión se reunirá mensualmente con el objeto de avanzar en la elaboración del documento final que será objeto de información pública entre todas/os las/os trabajadoras/es por el plazo de 1 mes. Los puestos que figurarán en la R.P.T. serán los que figuren en la plantilla municipal.

###### Artículo 5º.- *Oferta de empleo público y Consolidación de empleo.*

1.- Cada año la Corporación formulará públicamente su oferta de empleo previamente negociada con las/os representantes de las/os trabajadoras/es, donde se contemplarán las plazas de nueva creación y las vacantes no cubiertas.

2.- Toda selección de personal deberá realizarse conforme a dicha oferta de empleo, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3.- Se constituirá la mesa de consolidación de empleo que redactará un calendario de convocatorias de plazas, que siendo fijas, se proveen interinamente con carácter temporal y que deberán consolidarse a través de un proceso negociado entre Administración y representantes de las/os trabajadoras/es.

###### Artículo 6.- *Absorción y compensación.*

1.- La subida salarial para 2004, 2005, 2006 y 2007 será la establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.- Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su conjunto anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Acuerdo. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

###### Artículo 7º.- *Vinculación y legislación supletoria.*

1.- El presente Acuerdo y sus anexos forman un todo orgánico e indivisible que, en tanto se encuentre vigente, será aplicable y aplicado en su totalidad.

2.- En lo no previsto en este Acuerdo se estará en lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en la materia respectivamente. (Ver Disposición Final).

###### Artículo 8º.- *Comisión de Interpretación y Seguimiento (Comisión Paritaria).*

1.- Dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Acuerdo, se constituirá la Comisión de interpretación y seguimiento del mismo, formada por igual número de representantes de las/os trabajadoras/es y de la Administración.