

cación, que hayan cesado en sus actividades responderán subsidiariamente en todo caso de las obligaciones de reintegro de éstas", puesto que existe obligación de reintegro pendiente a cargo de Servicios a la Obra Civil Alves SLL, dicha sociedad ha cesado la actividad que venía desarrollando en el año 2006, y concurre la condición de Administrador en la persona de don Antonio Santos Alves Ramos, con D.N.I. 44425236T, a quien es imputable la omisión de la diligencia debida para que la persona jurídica de la que es administrador hiciera frente a la obligación de reintegro pendiente.

Mediante requerimiento de 26 de octubre de 2009 se declaró abierto el trámite de audiencia conforme a lo dispuesto en los artículos 176 y 174.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el artículo 37.1 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León, y el 124.1 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, notificándose, mediante su exposición en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Bembibre desde el 14 de noviembre de 2009 al 1 de diciembre de 2009, y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN el 14 de diciembre de 2009 al interesado don Antonio Santos Alves Ramos en su calidad de Administrador de la citada entidad, quien no ha comparecido en el expediente ni ha presentado alegaciones.

En consecuencia con lo expuesto, esta Sección de Tesorería, vista la Ley de Subvenciones, la Ley General Tributaria, la Ley de Hacienda y del Sector Público, el Reglamento General de Recaudación, y demás disposiciones aplicables, y en virtud de las competencias previstas en el artículo 7º letra o) de la Orden de 25 de junio de 1998 de la Consejería de Economía y Hacienda, de desarrollo del Decreto 82/1994, de 7 de abril, por el que se regula la actividad recaudatoria de la Administración de la Comunidad de Castilla y León,

Acuerda: Declarar responsable subsidiario del pago de la deuda pendiente de la entidad Servicios a la Obra Civil Alves SLL y derivar la acción administrativa del cobro a don Antonio Santos Alves Ramos, con D.N.I. 44425236T, en su condición de Administrador de aquella, por el siguiente importe:

Clave de providencia de apremio	Deuda		Importe responsabilidad Principal de la deuda
	Principal	Recargo	
C08000-08-24-001979-1	5.215,29	1.043,06	5.215,29

Recursos y reclamaciones:

Contra el presente acto administrativo de derivación de responsabilidad podrá interponer recurso de reposición ante esta Sección de Tesorería, o bien, de manera alternativa y sin que pueda simultanearse con el recurso de reposición, podrá interponer reclamación económico-administrativa ante la Comisión de Reclamaciones de Castilla y León (c/ José Cantalapiedra, 2, 47014 Valladolid).

El plazo para la interposición tanto del recurso de reposición como de la reclamación económico-administrativa será de un mes contado a partir del siguiente al de la notificación del presente acuerdo.

La interposición de cualquier recurso o reclamación sólo suspenderá la ejecución de este acuerdo en los términos previstos en el artículo 41 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León, y en el artículo 43 y siguientes del Reglamento general de desarrollo de la Ley General Tributaria en materia de revisión administrativa (Real Decreto 520/2005, de 13 de mayo) y demás normas concordantes.

Lugar, plazo y forma de pago:

El ingreso de las cantidades a que se extiende la responsabilidad declarada deberá llevarse a cabo a través de transferencia efectuada a la Cuenta Tesorera Restringida del Servicio Territorial de Economía y Hacienda de León.

N.º de cuenta: 2096-0000-82-2001261404.

Entidad: Caja España de Inversiones, S.A.

Los plazos de ingreso son los establecidos en el artículo 62.2 de la Ley General Tributaria:

- Si se ha recibido la notificación entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes posterior o, si este no fuera hábil, hasta el inmediato hábil posterior.

- Si se ha notificado entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 5 del segundo mes posterior o, si éste fuera inhábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

Transcurrido el período voluntario que se concede al responsable para el ingreso, si no efectúa el pago la deuda será exigida en vía de apremio, extendiéndose al recargo del periodo ejecutivo que proceda según el artículo 28 de la ley General Tributaria (art. 174.6 de la Ley General Tributaria).

Aplazamiento y fraccionamiento de pago:

Asimismo, podrá solicitarse aplazamiento y/o fraccionamiento del pago de la deuda, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 82/1994 de 7 de abril, por el que se regula la actividad recaudatoria de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, artículos 15 y siguientes de la Orden de 25 de junio de 1998 de desarrollo del anterior Decreto, así como el artículo 44 y siguientes del Reglamento General de Recaudación (Real Decreto 939/2005, de 29 de julio).

León, a 26 enero de 2010.—La Jefa de la Sección de Tesorería, Azucena Sánchez Andrés.

1074

96,00 euros

Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, el sector siderometalúrgico de León, para los años 2009, 2010 y 2011 (código 240440-5), 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995); 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.º 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) 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, 3 de febrero de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN, PARA LOS AÑOS 2009, 2010 Y 2011

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 actividades, 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.- Ambito 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 art. 1, que se hallen enclavados en la provincia, aun cuando su sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de la misma.

Artículo 3º.- Ambito 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 art. 1, apartado 3º.

Artículo 4º.- Ambito temporal: vigencia y duración.- El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2011. No obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009. Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes 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 años 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% ó 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 será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

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 art. 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 art. 15.1 a y b) del Estatuto de los Trabajadores, será de un día por cada mes trabajado.

Artículo 10º.- 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 11º.- 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 con 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 12º.- 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 esté 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:

D., 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:

D.N.I.

Título III: Clasificación profesional

Artículo 13º.- 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 los anexos II y III, las tablas salariales de los años 2009 y 2010, en las que figuran todos los trabajadores en grupos profesionales, las cuales recogen 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 art. 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.

tico 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 de diciembre de 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 14º.- Instauración de sistemas productivos. La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivos 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 incentivos al 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 15º.- 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 16º.- 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 17º.- 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 18º.- 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 autori-

dad 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 19º.- 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 20º.- 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 21º.- 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 22º.- 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 23º.- 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 24º.- 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 25º.- Salario.- Se pacta un incremento salarial del 0,9%, del 1% y del 1,7%, para los años 2009, 2010 y 2011, respectivamente, en todos los conceptos salariales del convenio.

No obstante, los incrementos salariales pactados para los años 2009 y 2010, serán objeto de revisión en el exceso, si existiere, hasta el IPC real.

Al finalizar la vigencia del convenio, en todo caso, se garantiza un aumento sobre el IPC real acumulado del 0,5%, sobre la diferencia de los incrementos salariales de los tres años del convenio.

Artículo 26º.- Plus de asistencia: Para el año 2009, se devengará por día efectivo de trabajo, en función de: lunes a viernes: 9,88 euros/día efectivo; lunes a sábado: 8,18 euros/día efectivo.

Para el año 2010, se devengará por día efectivo de trabajo, en función de: lunes a viernes: 9,98 euros/día efectivo; lunes a sábado: 8,26 euros/día efectivo.

Para el año 2011, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 27º.- 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, aun justificada, excepto las faltas de asistencia debidas a horas sindicales y vacaciones.

Artículo 28º.- 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 29º.- 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 2009, a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 44,43 euros/día.

Media dieta: 16,50 euros/día.

Para el año 2010, se fijan las siguientes cantidades:

Dieta completa: 44,87 euros/día.

Media dieta: 16,67 euros/día.

Para el año 2011, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.

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 durante los años 2009 y 2010, la cantidad de 0,22 euros/kilómetro.

Para el año 2011, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.

Artículo 30º.- 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 31º.- Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.- La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de tra-

bajo 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 concudiese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada 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 cuasas 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.- 32º.- 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 33.- 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.- 34º.- 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.- 35º.- 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.- 36º.- 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.- 37º.- 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 estrictos 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 38º.- Jornada laboral.- La duración máxima de la jornada de trabajo, durante la vigencia del presente convenio será de: 1.761 horas efectivas de trabajo, para los años 2009 y 2010 y de 1.760 horas efectivas de trabajo, para el año 2011.

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 39º.- 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 40º.- Vacaciones.- El periodo 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 art. 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 la 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 41º.- 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 y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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 42º.- 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 una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo 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 dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Título VIII: Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

Artículo 43º.- Delegados de Prevención.- Se estará a lo dispuesto en los artículos, 35º, 36º y 37º de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44º.- 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 45º.- 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 46º.- 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 47º.- 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 48º.- 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 49º.- 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 50°.- 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 51°.- 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 veintinueve a sesenta días.

- Despido.

Artículo 52°.- 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 53°.- 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 54°.- 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 55°.- 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 56°.- 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 57°.- 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 CC.OO. y U.G.T., y será de aplicación según establezca su contenido normativo.

Título XII.- Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 58°.- Principio de igualdad: Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 59°.- Principio de no discriminación: Las partes firmantes de éste Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 60°.- Planes de igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 61°.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato

y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 62º.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad: Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 63º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los Intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Otras disposiciones

Artículo 64º.- 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 ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será de 29.616,89 euros y de 29.913,05 euros, durante los años 2009 y 2010, respectivamente, 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 65º.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

1.- Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

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.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2.- El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. 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 relevo.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, 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.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, 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.

d) 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.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 66º.- 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 67º.- 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 68º.- 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 69º.- 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 art. 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. Manuel García Blanco y dos representantes por la Central Sindical de CC.OO. D. Pedro Herreras de la Rúa y un representante por la Central Sindical de U.G.T. Por parte de las empresas: D. Manuel Ángel Fernández Arias, D. Bienvenido Vizán de Uña y D. Aurelio Fernández del Pozo y tres 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 18 de enero de 2010.

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

3. Actividades y tareas propias 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 recepcionan 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 periodo de adaptación.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos 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, entendiendo 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 suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6.

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

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (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
 - Archivador
 - 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, telex 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 requie-

ran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo 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 evaluación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

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

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

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 nº 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.

ANEXO II

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN AÑO 2009

Grupos	Categorías	Salario base/mes euros	Complemento ex categoría profesional euros	Hora extraordinaria euros
1	Técnicos			
	Ingenieros	1.554,43 (23,09 (
	Licenciados	1.554,43 (23,09 (
	Arquitectos	1.554,43 (23,09 (
	Directores de área	1.554,43 (23,09 (
	Directores de servicio	1.554,43 (23,09 (
	Analistas de sistemas (títul.sup)	1.554,43 (23,09 (
2	Técnicos			
	Ingenieros tecnicos (peritos)	1.047,06 (202,54 (15,56 (
	Arquitectos tecnicos (aparejad.)	1.047,06 (202,54 (15,56 (
	Ayudante ingeniero	1.047,06 (202,54 (15,56 (
	Practicante-A.T.S./DUE	1.047,06 (15,56 (
	Analista informática	1.047,06 (15,56 (
	Profesor enseñanza superior	1.047,06 (15,56 (
	Diplomado trabajo social	1.047,06 (15,56 (
3	Técnicos			
	Jefe de laboratorio	892,84 (13,26 (
	Jefe de organización de 1ª	892,84 (13,26 (
	Jefe de organización de 2ª	892,84 (13,26 (
	Jefe de laboratorio de 2ª	892,84 (13,26 (
	Delineante proyectista	892,84 (13,26 (
	Dibujante proyectista	892,84 (13,26 (
	Analista programador	892,84 (13,26 (
3	Empleados			
	Jefe de 1ª administrativo	892,84 (73,26 (13,26 (
	Jefe de 2ª administrativo	892,84 (6,88 (13,26 (
3	Operarios			
	Contramaestre	892,84 (13,26 (
	Jefe de taller (form.cualificada)	892,84 (73,26 (13,26 (
	Maestro industrial	892,84 (1,29 (13,26 (
	Maestro de taller	892,84 (13,26 (
	Maestro de taller de 2ª	892,84 (13,26 (
4	Empleados			
	Tecnico organización de 1ª	869,74 (12,91 (
	Delineante de 1ª	869,74 (4,78 (12,91 (
	Analista de laboratorio 1ª	869,74 (12,91 (
	Maestro de enseñanza de 1ª	869,74 (23,04 (12,91 (
	Cajero (de 250 a 1.000 trabaj.)	869,74 (12,91 (
	Práctico de topografía	869,74 (4,78 (12,91 (
	Fotógrafo de vídeo	869,74 (4,78 (12,91 (
	Técnico de administración	869,74 (12,91 (
	Técnico de laboratorio	869,74 (12,91 (
	Técnico comercial	869,74 (12,91 (
4	Operarios			
	Encargado	869,74 (12,91 (

Grupos	Categorías	Salario base/mes euros	Complemento ex categoría profesional euros	Hora extraordinaria euros
5	Operarios			
	Chófer de camión	858,34 (12,74 (
	Chófer de turismo	858,34 (12,74 (
	Encargado taller sin titulación	858,34 (7,99 (12,74 (
	Profesionales de oficio de 1ª	858,34 (6,95 (12,74 (
	Profesionales de oficio de 2ª	858,34 (12,74 (
	Jefe de equipo	858,34 (12,74 (
	Capataz	858,34 (12,74 (
5	Empleados			
	Delineante de 2ª	858,34 (12,74 (
	Oficial administrativo de 1ª	858,34 (16,17 (12,74 (
	Oficial administrativo de 2ª	858,34 (12,74 (
	Viajante	858,34 (12,74 (
	Analista de laboratorio de 2ª	858,34 (12,74 (
	Archivero bibliotecario	858,34 (12,74 (
	Técnico de organización de 2ª	858,34 (12,74 (
	Maestro de enseñanza	858,34 (16,17 (12,74 (
	Programador informático	858,34 (12,74 (
	Grabador	858,34 (12,74 (
	Cajero (hasta 250 trabajadores)	858,34 (12,74 (
6	Operarios			
	Conductor de maquinaria	827,04 (12,27 (
	Especialista	827,04 (12,27 (
	Profesional de oficio de 3ª	827,04 (12,27 (
	Mozo especializado de almacén	827,04 (12,27 (
6	Empleados			
	Almacenero	827,04 (12,27 (
	Auxiliares en general	827,04 (12,27 (
	Conserje	827,04 (12,27 (
	Cocinero	827,04 (12,27 (
	Camarero	827,04 (12,27 (
	Dependiente	827,04 (12,27 (
	Listero	827,04 (12,27 (
	Operador de ordenador	827,04 (12,27 (
	Pesador-basculero	827,04 (12,27 (
	Telefonista	827,04 (12,27 (
	Reproductor fotográfico	827,04 (12,27 (
	Reproductor de planos	827,04 (12,27 (
	Manipulador informático	827,04 (12,27 (
	Calcador	827,04 (12,27 (
	Archivador	827,04 (12,27 (
	Bibliotecario	827,04 (12,27 (
	Cabo guardas	827,04 (12,67 (12,27 (
7	Operarios			
	Peón	804,86 (11,96 (
7	Empleados			
	Ordenanza	804,86 (2,61 (11,96 (
	Portero	804,86 (2,61 (11,96 (
	Guardia jurado	804,86 (2,61 (11,96 (
	Vigilante	804,86 (2,61 (11,96 (
	Enfermero	804,86 (2,61 (11,96 (
	Limpiador	804,86 (11,96 (

Grupos	Categorías	Salario base/mes euros	Complemento ex categoría profesional euros	Hora extraordinaria euros
8	Operarios			
	Pinches de 16 años	469,76 ,		6,98 ,
	Pinches de 17 años	469,76 ,		6,98 ,
8	Empleados			
	Aspirante de 16 años	469,76 ,		6,98 ,
	Aspirante de 17 años	469,76 ,		6,98 ,
9	Operarios			
	Contrato formación 1 ^{er} año	484,35 ,		7,19 ,
	Contrato formación 2 ^o año	565,07 ,		8,39 ,
9	Empleados			
	Contrato formación 1 ^{er} año	484,35 ,		7,19 ,
	Contrato formación 2 ^o año	565,07 ,		8,39 ,

Art. 27.- Plus de asistencia:

De lunes a viernes: 9,88 euros

De lunes a sábado: 8,18 euros

Art. 30.- Dietas y desplazamientos:

Dieta completa: 44,43 euros

Media dieta: 16,50 euros

Kilometraje: 0,22 euros

Art. 59.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.

29.616,89 euros

ANEXO III

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN AÑO 2010

Grupos	Categorías	Salario base/mes euros	Complemento ex categoría profesional euros	Hora extraordinaria euros
1	Técnicos			
	Ingenieros	1.569,97 (23,32 (
	Licenciados	1.569,97 (23,32 (
	Arquitectos	1.569,97 (23,32 (
	Directores de área	1.569,97 (23,32 (
	Directores de servicio	1.569,97 (23,32 (
	Analistas de sistemas (títul.sup)	1.569,97 (23,32 (
2	Técnicos			
	Ingenieros técnicos (peritos)	1.057,53 (204,57 (15,72 (
	Arquitectos técnicos (aparejad.)	1.057,53 (204,57 (15,72 (
	Ayudante ingeniero	1.057,53 (204,57 (15,72 (
	Practicante-A.T.S./DUE	1.057,53 (15,72 (
	Analista informática	1.057,53 (15,72 (
	Profesor enseñanza superior	1.057,53 (15,72 (
	Diplomado trabajo social	1.057,53 (15,72 (
3	Técnicos			
	Jefe de laboratorio	901,77 (13,39 (
	Jefe de organización de 1ª	901,77 (13,39 (
	Jefe de organización de 2ª	901,77 (13,39 (
	Jefe de laboratorio de 2ª	901,77 (13,39 (
	Delineante proyectista	901,77 (13,39 (
	Dibujante proyectista	901,77 (13,39 (
	Analista programador	901,77 (13,39 (
3	Empleados			
	Jefe de 1ª administrativo	901,77 (73,99 (13,39 (
	Jefe de 2ª administrativo	901,77 (6,95 (13,39 (
3	Operarios			
	Contraamaestre	901,77 (13,39 (
	Jefe de taller (form.cualificada)	901,77 (73,99 (13,39 (
	Maestro industrial	901,77 (1,30 (13,39 (
	Maestro de taller	901,77 (13,39 (
	Maestro de taller de 2ª	901,77 (13,39 (
4	Empleados			
	Técnico organización de 1ª	878,44 (13,04 (
	Delineante de 1ª	878,44 (4,83 (13,04 (
	Analista de laboratorio 1ª	878,44 (13,04 (
	Maestro de enseñanza de 1ª	878,44 (23,27 (13,04 (
	Cajero (de 250 a 1.000 trabaj.)	878,44 (13,04 (
	Práctico de topografía	878,44 (4,83 (13,04 (
	Fotógrafo de vídeo	878,44 (4,83 (13,04 (
	Técnico de administración	878,44 (13,04 (
	Técnico de laboratorio	878,44 (13,04 (
	Técnico comercial	878,44 (13,04 (
4	Operarios			
	Encargado	878,44 (13,04 (

Grupos	Categorías	Salario base/mes	Complemento ex categoría profesional	Hora extraordinaria
		euros	euros	euros
5	Operarios			
	Chófer de camión	866,92 (12,87 (
	Chófer de turismo	866,92 (12,87 (
	Encargado taller sin titulacion	866,92 (8,07 (12,87 (
	Profesionales de oficio de 1ª	866,92 (7,02 (12,87 (
	Profesionales de oficio de 2ª	866,92 (12,87 (
	Jefe de equipo	866,92 (12,87 (
	Capataz	866,92 (12,87 (
5	Empleados			
	Delineante de 2ª	866,92 (12,87 (
	Oficial administrativo de 1ª	866,92 (16,33 (12,87 (
	Oficial administrativo de 2ª	866,92 (12,87 (
	Viajante	866,92 (12,87 (
	Analista de laboratorio de 2ª	866,92 (12,87 (
	Archivero bibliotecario	866,92 (12,87 (
	Técnico de organización de 2ª	866,92 (12,87 (
	Maestro de enseñanza	866,92 (16,33 (12,87 (
	Programador informático	866,92 (12,87 (
	Grabador	866,92 (12,87 (
	Cajero (hasta 250 trabajadores)	866,92 (12,87 (
6	Operarios			
	Conductor de maquinaria	835,31 (12,39 (
	Especialista	835,31 (12,39 (
	Profesional de oficio de 3ª	835,31 (12,39 (
	Mozo especializado de almacén	835,31 (12,39 (
6	Empleados			
	Almacenero	835,31 (12,39 (
	Auxiliares en general	835,31 (12,39 (
	Conserje	835,31 (12,39 (
	Cocinero	835,31 (12,39 (
	Camarero	835,31 (12,39 (
	Dependiente	835,31 (12,39 (
	Listero	835,31 (12,39 (
	Operador de ordenador	835,31 (12,39 (
	Pesador-basculero	835,31 (12,39 (
	Telefonista	835,31 (12,39 (
	Reproductor fotográfico	835,31 (12,39 (
	Reproductor de planos	835,31 (12,39 (
	Manipulador informático	835,31 (12,39 (
	Calcador	835,31 (12,39 (
	Archivador	835,31 (12,39 (
	Bibliotecario	835,31 (12,39 (
	Cabo guardas	835,31 (12,80 (12,39 (

Grupos	Categorías	Salario base/mes euros	Complemento ex categoría profesional euros	Hora extraordinaria euros
7	Operarios			
	Peon	812,91 ,		12,08 ,
7	Empleados			
	Ordenanza	812,91 ,	2,64 ,	12,08 ,
	Portero	812,91 ,	2,64 ,	12,08 ,
	Guardia jurado	812,91 ,	2,64 ,	12,08 ,
	Vigilante	812,91 ,	2,64 ,	12,08 ,
	Enfermero	812,91 ,	2,64 ,	12,08 ,
	Limpiador	812,91 ,		12,08 ,
8	Operarios			
	Pinches de 16 años	474,46 ,		7,05 ,
	Pinches de 17 años	474,46 ,		7,05 ,
8	Empleados			
	Aspirante de 16 años	474,46 ,		7,05 ,
	Aspirante de 17 años	474,46 ,		7,05 ,
9	Operarios			
	Contrato formación 1 ^{er} año	489,19 ,		7,26 ,
	Contrato formación 2 ^o año	570,72 ,		8,47 ,
9	Empleados			
	Contrato formacion 1 ^{er} año	489,19 ,		7,26 ,
	Contrato formacion 2 ^o año	570,72 ,		8,47 ,

Art. 27.- Plus de asistencia:

De lunes a viernes: 9,98 euros

De lunes a sábado: 8,26 euros

Art. 30.- Dietas y desplazamientos:

Dieta completa: 44,87 euros

Media dieta: 16,67 euros

Kilometraje: 0,22 euros

Art. 59.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.

29.913,05 euros

1230

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

Confederación Hidrográfica del Duero

Comisaría de Aguas

NOTIFICACIÓN AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 59.5 DE LA LEY 30/1992, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN

Con fecha 18 de enero de 2010, esta Confederación Hidrográfica del Duero ha dictado la presente resolución:

Asunto: Resolución de extinción del derecho de un aprovechamiento de aguas del arroyo Valcuende, en La Espina-Villacorta, en t.m. de Valderrueda (León), con destino a lavado de carbón, del que es titular Carbones de Valderrueda S.A.

Nº expediente: 2007/3555-LE (Alberca-NIP)
353/2009-LE (Alberca-NIP)

En resolución de Comisaría de Aguas del Duero de 26 de diciembre de 1964, se autorizó a Carbones de Valderrueda, S.A. para derivar un caudal de 20 l/s de aguas del arroyo Valcuende, en el término municipal de Valderrueda (León) con destino al lavado de carbones en terrenos de su propiedad.

Dicho aprovechamiento no figura inscrito en los Libros de Registro de Aprovechamientos de Aguas Públicas de esta Confederación Hidrográfica del Duero.

Esta Confederación Hidrográfica del Duero ha comprobado que el citado aprovechamiento se encuentra en desuso por un periodo superior a tres años por causas imputables al interesado.

Por ello, se producen las circunstancias previstas en el art. 66.2 del Texto Refundido de la Ley de Aguas aprobado por R.D. 1/2001, de 20 de julio, que señala: "El derecho al uso privativo de las aguas, cualquiera que sea el título de su adquisición, podrá declararse caducado por la interrupción permanente de la explotación durante tres años consecutivos, siempre que aquella sea imputable al titular".