

pueda acreditar experiencia para el puesto que va a ejercer. Socuéllamos, a 16 de julio de 2008.-El Alcalde (ilegible).

Número 5.034

VILLARRUBIA DE LOS OJOS

Aprobación del padrón municipal del impuesto de Cotos de Caza, correspondiente al ejercicio de 2008.

Don Fernando García Santos, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villarrubia de los Ojos, (Ciudad Real).

Hace saber: Que una vez confeccionado y aprobada la lista cobratoria correspondiente al impuesto sobre gastos suentuarios: Cotos de Caza correspondiente a 2008, se abre

período de información pública por plazo de quince días para su examen por los interesados.

El expediente se encuentra de manifiesto al público en las dependencias de las oficinas municipales.

Asimismo se advierte que el período de recaudación en período voluntario se extiende desde el 30 de julio al 30 de septiembre de 2008.

Una vez transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas pendientes se exigirán por el procedimiento de apremio, devengando el recargo de apremio, intereses de demora y costas que en su caso correspondan.

Lo que se hace saber para general conocimiento.

Villarrubia de los Ojos, a 29 de julio de 2008.-El Alcalde, Fernando García Santos.

Número 5.036

administración Autonómica

CONSEJERIAS

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO

CIUDAD REAL
CONVENIOS COLECTIVOS
RESOLUCIÓN

Convenio Colectivo Provincial del Sector de Siderometalurgia en la provincia de Ciudad Real.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Siderometalurgia, en la provincia de Ciudad Real, presentado con fecha 10 de julio de 2008, en esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por representantes de las empresas del sector, a través de la CEOE-CEPYME y por parte social la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y MCA-U.G.T., y suscrito por la representación de CEOE-CEPYME y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 6 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 92/2004, de 11-05-2004, por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y el Decreto 77/2006 de 06-06-06, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, modificado por Decreto 116/2007 de 10-07-2007.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1º. Inscribir la resolución y el texto del convenio, en el Libro de Registro de Convenios, siendo su código 1300345, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º. Remitir copia del mismo a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de convenios colectivos.

3º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 25 de julio de 2008.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Luis Díaz-Cacho Campillo.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2008-2010

CAPÍTULO I.-CONDICIONES GENERALES.

Preámbulo.

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Ciudad Real y la Central Sindical de Comisiones Obreras, conforme a lo previsto en el título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1.-Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo afecta a todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2.-Ámbito funcional.

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores/as 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 en 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 metalúrgicas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas eléctricas y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como aquellas actividades 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.

Artículo 3.-Ámbito personal.

De conformidad a lo establecido en los artículos anteriores, este convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas en aquél incluidas.

Artículo 4.-Duración y prórroga.

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el primero de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2010.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 5.-Cláusula de garantía de recuperación de poder adquisitivo.

A) En el caso de que el I.P.C., establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre 2008 un incremento superior al 4%, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra y tan pronto como se constate ésta.

Tal incremento se abonará con efectos del primero de enero de 2008, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2009.

B) En el caso de que el I.P.C. real establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de 2009 sea superior al 3%, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra y tan pronto como se constate ésta.

Tal incremento se abonará con efectos primero de enero de 2009, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2010.

C) En el caso del que el I.P.C. real establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de 2010 sea superior al 2,5%, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra y tan pronto como se constate ésta.

Tal incremento se abonará con efectos primero de enero de 2010, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2011.

Las cantidades resultantes de la aplicación de la revisión salarial descrita en el párrafo anterior, se abonarán como máximo en el mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en el que se haya producido el acuerdo de aplicación de la revisión.

CAPÍTULO II.-CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 6.-Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. Si lo requiere el trabajador o trabajadora, la firma del contrato de trabajo, se efectuará en presencia del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

De dichos contratos se facilitará una copia al trabajador o trabajadora en el momento de la firma del mismo. Asimismo se facilitará copia del contrato inmediatamente al Delegado o Delegada de Personal.

El trabajador o trabajadora que sea contratado temporalmente mediante el contrato de obra o servicio determinado, percibirá un día de salario real por mes trabajado, en concepto de compensación económica.

Estabilidad en el empleo:

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación fija o indefinida como factor de estabilidad laboral que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa. Por esta razón, las empresas del sector de Metal adquieren el compromiso de alcanzar como mínimo el 45% de contratos fijos a fecha primero de enero de 2009 y el 50% de contratos fijos a fecha primero de enero de 2010; todo ello independientemente del tamaño de la plantilla que tenga la empresa.

Para alcanzar estos porcentajes de fijeza, no se tendrán en cuenta al personal contratado para sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo (interinidad), y las contrataciones bajo la modalidad de formación y/o prácticas.

Se recomienda a las empresas que para alcanzar el

porcentaje de estabilidad anteriormente marcado, tengan en cuenta que puedan ser plantilla fija quienes hubieran ocupado anteriormente dichos puestos con contratos temporales, así como el tiempo de permanencia en la misma.

De igual forma se recomienda a las empresas acogerse al programa de bonificaciones especiales en las cuotas sociales recogido en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo suscrito entre Gobierno, Patronal y Sindicatos el día 9 de mayo de 2006.

Contratación indefinida o fija: Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa, y en consecuencia, se recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.

El contrato, que se formalizará por escrito, podrá suscribirse con los colectivos y requisitos según el R.D.L. 5/2006 de 9 de junio (B.O.E. de 14-06-06).

Incentivos: Cada contrato indefinido podrá dar lugar a los incentivos y beneficios previstos legalmente.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: Este contrato podrá extender su duración hasta 12 meses en un período de 18 meses. El trabajador o trabajadora que sea contratado por esta modalidad recibirá un día de salario real por mes trabajado a la finalización del mismo en concepto de compensación económica.

Artículo 7.-Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en cada empresa afectada por el presente convenio, se cubrirán en la forma que prescribe los artículos 15 y 23 del convenio general del Metal. Los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre las personas, serán de libre designación por la empresa.

Artículo 8.-Contrato de formación.

El contrato de formación se formalizará obligatoriamente por escrito. No pudiéndose contratar bajo esta modalidad a quienes hayan estado vinculados al sector de la Siderometalurgia por cualquier otro tipo de contrato, incluido el de formación, salvo que dicho contrato de formación, no hubiera agotado su duración y en tal caso, el período conjunto no podrá exceder del máximo establecido en el presente convenio.

Este contrato sólo podrá realizarse a trabajadores o trabajadoras entre 16 y 20 años, con una duración máxima de tres años y mínima de seis meses.

El salario de los contratos de formación será el que dependiendo de su edad figura en la tabla anexa de salarios.

Artículo 9.-Período de prueba.

El período de prueba será el reflejado en la siguiente tabla:

- Personal técnico titulado: Cinco meses.
- Personal de administración: Un mes.
- Resto del personal: Veinte días naturales.

Artículo 10.-Ceses.

En los casos de extinción de la relación laboral, ya sea por finalización de contrato de duración determinada superior a un año, o bien por cese voluntario del trabajador o trabajadora, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado/a con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la notificación del preaviso, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, imputable al trabajador o trabajadora, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía

equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Si el contrato de duración determinada es inferior a un año, el plazo de preaviso de la parte que lo denuncia será proporcional al tiempo trabajado. Las consecuencias de la falta de preaviso conllevan lo establecido en los apartados anteriores.

En los supuestos de despido, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 11.-Desplazamientos.

En relación con el personal temporalmente desplazado, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.-Jornada de trabajo.

La jornada laboral máxima anual será de 1.771 horas de trabajo efectivo para el año 2008, de 1.769 horas para el año 2009 y de 1767 horas para el año 2010.

Las partes se obligan a establecer en cada una de las empresas o centros de trabajo un calendario laboral, en el primer bimestre del año.

Reducción de jornada.-Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Distribución irregular de la jornada:

Cuando la situación de la empresa lo requiera, se pactará la distribución irregular de la jornada con la representación de los y las trabajadoras. En cualquier caso, la empresa lo preavisará al personal afectado con una antelación de dos días hábiles.

Las empresas podrán disponer de hasta sesenta y tres días laborales al año, de lunes a viernes, para poder distribuir irregularmente la jornada, con un tope máximo de 9 horas diarias.

Con carácter general, el promedio mensual durante el cual se podrá realizar jornadas de hasta 9 horas, será cinco días consecutivos al mes, salvo pacto entre empresa y representación legal de los trabajadores/as, que modifique la distribución anteriormente citada.

Los excesos de jornada que se produzcan como consecuencia de lo anterior, se compensarán con descansos de día completo equivalentes. También podrá compensarse el exceso de jornada con la duración de jornada diaria, aplicándose siempre al inicio o al final de la misma, todo ello en un plazo máximo de los tres meses siguientes.

Cualquier distribución irregular de la jornada respetará los descansos diarios y semanal previsto en la legislación vigente.

La jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras de las empresas auxiliares que presten sus servicios en las «paradas» del Complejo Petroquímico-Mineroeléctrico de Puertollano, se regirán por los acuerdos pactados en esta materia.

Artículo 13.-Horario de trabajo.

El horario de trabajo será establecido de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as y la empresa. En el caso de no existir acuerdo, las partes podrán solicitar la mediación a la Autoridad Laboral.

Artículo 14.-Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio, disfrutará de un período anual de vacaciones de veinticinco días laborales retribuidos, garantizándose en todo caso treinta días naturales, que serán ininterrumpidos salvo acuerdo en contrario entre la empresa y trabajador/a.

La retribución que percibirá el trabajador o trabajadora en vacaciones será la media del salario real percibido durante los tres meses anteriores, excluyendo el plus

transporte, plus parada, plus distancia, kilometraje y dietas.

De conformidad con el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponde.

Artículo 15.-Licencias.

El personal asalariado por este convenio tendrá derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes, debiendo justificarse adecuadamente, avisar con antelación suficiente y disfrutarse en el momento del hecho causante:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o trabajadora.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijo/a o intervención quirúrgica de la esposa, que se ampliará a dos días si hubiera desplazamiento fuera de la localidad. Se acreditará el derecho al disfrute de la licencia por nacimiento de hijo/a por el simple reconocimiento oficial mediante la inscripción registrada del hijo/a nacido/a.

c) Se tiene derecho a dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se ampliará a dos días más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia.

d) Tres días en caso de enfermedad grave de familiares hasta segundo grado, que se ampliará a dos más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia. La determinación como grave será decidida por el facultativo/a.

e) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres-madres, padres-madres políticos/as, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as y hermanos/as políticos/as que se ampliará a dos días si hay desplazamiento.

f) Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.

g) Un día por matrimonio de padres-madres, hermanos/as o hijos/as consanguíneos/as o políticos/as, que se ampliará a uno más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

h) Un día, en caso de enfermedad grave o muerte de tíos/as; incluyéndose también los tíos/as políticos/as.

i) Por el tiempo necesario para consulta médica, justificándolo adecuadamente.

Como licencia especial no retribuida, se concederá el tiempo necesario que precise el trabajador o trabajadora para concurrir a exámenes en centros de Formación Académica, Profesional o Social.

j) Por acompañamiento al médico/a de hijos/as y mayores dependientes del trabajador/a, previa justificación de esas circunstancias, el tiempo imprescindible. Hasta un máximo de ocho horas al año serán retribuidas y las que lo sobrepasen serán sin retribución.

k) Lactancia, la mujer por su voluntad podrá sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas, que será, de veinte días naturales.

l) permiso de paternidad, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato de trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión corresponde en exclusiva al padre (o al otro progenitor en caso de parejas homosexuales) y es independiente del disfrute compartido del período de descanso por maternidad.

Este derecho podrá ejercerse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, la resolución judicial de adopción o acogimiento, hasta que finalice el permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Este permiso podrá disfrutarse en regimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%.

Nota.-De igual forma tendrán derecho al disfrute de las licencias descritas anteriormente las parejas de hecho que se encuentren en situación legal de registro.

Artículo 16.-Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias. Se considerarán habituales todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir periodos punta de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, diez al mes y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador o trabajadora, abonándose en cualquier caso con un recargo del 75% sobre la hora normal, con igual proporción en el caso de compensar por descansos.

En cuanto a la definición de horas estructurales, ambas partes se remiten expresamente al contenido del artículo 8 del A.E.S.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

Se comunicará mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias realizadas en cada empresa, suministrando asimismo dicha información a la representación de los trabajadores/as.

El valor de la hora extraordinaria, por niveles sin antigüedad, es el reflejado en la anexo II adjunto al presente convenio colectivo.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras con derecho al cobro de antigüedad, el valor de la hora extraordinaria se calculará repercutiendo la misma al valor hora recogido en el anexo II, de tal forma que dichas cantidades sufrirán un incremento equivalente a la cantidad resultante de dividir el importe que cada trabajador/a cobra en concepto de antigüedad, referido a 15 pagas, entre la jornada anual vigente en cada momento, sumando el cociente así obtenido a cada una de las cantidades recogidas en los anexos.

CAPÍTULO III.-MEJORAS SOCIALES.

Artículo 17.-Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador o trabajadora por muerte natural, la empresa concederá a sus beneficiarios/as una ayuda consistente en dos mensualidades del salario promedio mensual.

Artículo 18.-Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, y en los casos de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas abonar a familiares herederos/as legales del fallecido/a, la cantidad de:

* 30.565,47 euros para el año 2008.

* 31.864,50 euros para el año 2009.

* 33.059,42 euros para el año 2010.

Artículo 19.-Premio de constancia y vinculación.

El trabajador o trabajadora que cese en la empresa a la edad de 65 años, y siempre que lleve más de 10 años de antigüedad en la empresa se le concederá una compensación económica como premio por su constancia en la

empresa consistente en dos mensualidades de salario real.

Los trabajadores/as que entre 60 y 64 años que extingan voluntariamente su relación laboral con la empresa, las empresas abonarán en concepto de Premio de Vinculación las cantidades siguientes:

* En el año 2008:

- A los 60 años: 3.749,22 euros.

- A los 61 años: 3.124,34 euros.

- A los 62 años: 2.498,58 euros.

- A los 63 años: 1.905,66 euros.

- A los 64 años: 1.249,73 euros.

* En el año 2009:

- A los 60 años: 3.908,56 euros.

- A los 61 años: 3.257,12 euros.

- A los 62 años: 2.604,77 euros.

- A los 63 años: 1.986,65 euros.

- A los 64 años: 1.302,84 euros.

* En el año 2010:

- A los 60 años: 4.055,13 euros.

- A los 61 años: 3.379,26 euros.

- A los 62 años: 2.702,45 euros.

- A los 63 años: 2.061,15 euros.

- A los 64 años: 1.351,70 euros.

Artículo 20.-Jubilación anticipada.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajador/a, de conformidad con el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio (B.O.E. 20 de julio), y para caso de que los trabajadores/as con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos, las empresas afectadas se obligan a sustituir a cada trabajador/a jubilado/a, al amparo del mencionado Real Decreto, por otro trabajador/a desempleado/a o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de trabajo de las modalidades actualmente vigentes.

En los supuestos de jubilación parcial anticipada se formalizará el contrato de relevo conforme al artículo 12.6 E.T. modificado por la Ley 12/2001.

Artículo 21.-Jubilación parcial mediante contrato de relevo.

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reuna los requisitos legales para ello podrá acceder a la jubilación parcial según la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de 2007.

El trabajador que decida optar a esta jubilación deberá comunicarlo a la empresa, quedando esta obligada a aceptar dicha petición y a contratar mediante un contrato de relevo a un trabajador desempleado o eventual de la citada empresa con una duración mínima del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar los 65 años.

Artículo 22.-Enfermedad o accidentes.

En el caso de accidentes de trabajo u hospitalización por enfermedad, la empresa complementará el salario del trabajador o trabajadora hasta el 100% de la base de cotización, desde el primer día de la baja.

Y por enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará el 75% de la base de cotización desde el primer día de la baja a partir del primero de enero del 2009.

CAPÍTULO IV.-SALUD LABORAL.

Artículo 23.-Prevención de riesgos laborales.

Pricipios generales.

La Ley 31/1995 de 10 de noviembre establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medi-

das sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

DERECHOS DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

- Derecho a la protección frente a los riesgos.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

- Evaluación de riesgos y acción preventiva.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

- Equipos de trabajo y medios de protección.

El/la empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

- Derecho de información.

El/la empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con: a) Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función, b) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos. Las medidas de emergencia y evacuación, c) Riesgos graves e inminentes de producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

- Derecho a la formación.

En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

- Consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados/as y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 ó más trabajadores/as, la participación de éstos/as se canalizará a través de sus representantes.

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Los/as Delegados/as de Prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes:

a) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

b) Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos. Sus facultades son las siguientes:

a) En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/los Delegados/as de Prevención, éstos estarán facultados para:

a.1) Acompañar a los/las técnicos/as en las evaluaciones de riesgos.

a.2) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

a.3) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.

a.4) Recabar del empresario/a la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario/a a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

a.5) Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor, incluido crédito horario adicional para cursos básicos de salud laboral realizados por las organizaciones sindicales.

ROPA DE TRABAJO.

Las empresas dotarán desde el inicio de la relación laboral de 2 prendas de trabajo (mono o bata) al año una al inicio de cada semestre natural. En aquellos centros de excepcional grado de deterioro de las prendas, las empresas dotarán, de otras cuando aparezcan las últimamente dotadas como indecorosas. Así como de las prendas de seguridad adecuadas al puesto de trabajo que se desempeña (calzado, guantes, etc.). De igual forma las empresas facilitarán prendas de abrigo a los/las trabajadores/as que con certeza la precisen. Será obligación de los/las trabajadores/as el uso de estas prendas de trabajo.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

DEBERES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los/las trabajadores/as deberán, en particular: a) Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad, b) Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el/la empresario/a de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad, d) Informar de inmediato a su superior/a jerárquico/a directo/a acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, d) Cooperar con el/la empresario/a para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras, El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumpli-

miento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

COMISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden plenamente en iniciar un trabajo común en base a la prevención, seguridad y salud de los/las trabajadores/as afectados por este convenio colectivo. Por ello se crea una Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo la cual quedará constituida a partir de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 24.-Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

El personal afectado por estas causas percibirá un plus del 20% sobre el salario base del convenio y por día efectivo. En los supuestos en que concurren dos o tres de estas circunstancias el citado 20% pasará a ser el 25%.

Los trabajadores/as que vinieran percibiendo compensaciones económicas por la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, seguirán percibiéndolas sin perjuicio de que puedan convenir con la empresa su sustitución por reducciones de jornada o del tiempo de exposición al riesgo. A estos efectos las discrepancias surgidas podrán ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta para su resolución.

Artículo 25.-Reconocimiento médico.

Las empresas deberán enviar a todos los/las trabajadores/as a reconocimiento médico anual preceptivo.

Los/las trabajadores/as que realicen trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, al menos deberán pasar dos reconocimientos médicos anuales, y será específico para estos puestos de trabajo.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa, se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo.

Los reconocimientos médicos de todos los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo serán realizados dentro de la jornada laboral.

La Comisión Mixta del convenio instará a las empresas y a los/las trabajadores/as al cumplimiento de este artículo procediendo a denunciar ante la autoridad laboral competente las demoras o negativas injustificadas.

CAPÍTULO V.-CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 26.-Salario base.

El salario base que corresponde al trabajador/a de acuerdo con su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación del correspondiente valor salarial establecido en la tabla, anexos I adjunto al presente convenio.

Para el año 2008, la subida salarial es del 5%.

Para el año 2009, la subida salarial es del 4,25%.

Para el año 2010, la subida salarial es del 3,75%.

Artículo 27.-Plus de carencia de incentivos.

Este plus se percibirá de forma mensual y en vacaciones.

En cualquier caso el plus carencia de incentivos será de 95 euros mes en el año 2008, de 100 euros mes en el año 2009 y 110 euros mes para el año 2010.

Dicho plus será igual para todas las categorías que figuran en la tabla salarial operando solo en empresas que no tengan establecida por este concepto una prima superior.

Artículo 28.-Plus de transporte.

Para el año 2008 este plus será igual para todos los niveles y categorías profesionales. Su cuantía se establece en la tabla salarial adjunta y es abonable por día efectivo de trabajo.

A partir del primero de enero de 2008 el plus de transporte quedará situado su valor en 4,20 euros. A este plus se le aplicarán las subidas salariales y revisiones pactadas en el convenio hasta su finalización.

Artículo 29.-Antigüedad.

A partir del primero de enero de 1995 los trabajadores/as afectados/as por este convenio colectivo, percibirán aumentos periódicos en concepto de antigüedad, consistentes en trienios del 3% del salario base vigente en cada momento.

Las cantidades devengadas en concepto de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 1994, permanecerán constantes en su cuantía, no siendo susceptibles de revalorización a partir de dicha fecha.

Los trienios que se devenguen en concepto de antigüedad, según lo establecido en el párrafo primero a partir del primero de enero de 1995 se calcularán sobre las tablas salariales vigentes en el momento de su aplicación, y dichas cantidades se sumarán a la ya existentes a fecha 31 de diciembre de 1994, teniendo el mismo tratamiento que estas en cuanto a su no revalorización.

Los períodos de prueba, aprendizaje, I.T., y excedencia forzosa se computarán a efectos de antigüedad.

Artículo 30.-Gratificaciones extraordinarias.

Los/las trabajadores/as comprendidos en este convenio percibirán de sus respectivas empresas dos pagas extraordinarias de verano y navidad, calculadas a razón de una mensualidad de salario base, antigüedad y plus de carencia de incentivos, en cada una de ellas, abonándose respectivamente el 30 de junio y el 15 de diciembre. El abono de dichas pagas se podrá efectuar de forma prorrateada en las doce nóminas mensuales ordinarias, en caso de acuerdo individual entre empresa y trabajador/a.

Artículo 31.-Gratificaciones de Primero de Mayo.

Se establece para la fecha de Primero de Mayo, fiesta del trabajo, una gratificación que se abonará a razón de treinta días de salario base, más antigüedad y plus de carencia de incentivos. El abono de esta paga se podrá efectuar de forma prorrateada en las doce nóminas mensuales ordinarias, en caso de acuerdo individual entre trabajador/a y empresa.

Artículo 32.-Plus de distancia.

Los/las trabajadores/as afectados por el convenio y siempre que las empresas no proporcionen los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, en el año 2008 será de 0,30 euros, siempre por kilómetro recorrido, tanto a la ida como a la vuelta, y siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 2 kilómetros de distancia del caso urbano de la localidad en donde se haya formalizado el contrato de trabajo. A este plus se le aplicarán las subidas salariales.

Artículo 33.-Plus nocturnidad.

Los/las trabajadores/as que realicen su jornada laboral entre las 22 horas y 6 horas, percibirán de sus empresas el 20% del salario base por día de trabajo en que lo efectúen. A partir del primero de enero de 2010 percibirán de sus empresas el 25% del salario base por día de trabajo en que lo efectúen.

Artículo 34.- Plus de turnicidad.

Los/las trabajadores/as que desarrollen su actividad en empresas que tengan implantado régimen de turnos, percibirán el 5% del salario base mensual para el año 2008 y de un 7% a partir del primero de enero de 2009.

Artículo 35.-Dietas.

- En el año 2008:

Dieta completa: 44,39 euros.

Media dieta: 13,20 euros.

Dieta internacional: 55,51 euros.

Para la dieta internacional se pagará solo en los países de la Comunidad Europea.

Para la determinación de la dieta que proceda en cada caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio General del Metal. A estas dietas se les aplicarán las subidas salariales y revisiones pactadas en el convenio hasta su finalización.

Artículo 36.-Pagos de nóminas.

Las empresas abonarán los salarios devengados correspondientes al mes anterior, dentro de los cinco primeros días de cada mes. En caso de abonarse a través de entidad bancaria, el/la trabajador/a tendrá permiso retribuido para hacer efectivo su importe, por una sola vez al mes.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, de hasta el 90% del total.

Los/las trabajadores/as contratados por tiempo determinado inferior a un año, causarán derecho de los incrementos retributivos derivados del presente convenio, de manera proporcional a la duración de sus contratos, aún en el caso de haber finalizado éstos y haber sido firmado el correspondiente finiquito.

Conforme al artículo 29.3 del E.T., el interés por mora en el pago del salario será del 10% de lo adeudado.

Artículo 37.-Garantía personal, absorción y compensación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan pactadas las empresas con sus trabajadores/as a título individual o colectivo.

Operará la compensación y absorción cuando las mejoras percibidas en cómputo anual sobre los conceptos retributivos de este convenio, pactadas individual o colectivamente, sean más favorables que las fijadas en el presente convenio colectivo.

No operará la compensación y absorción cuando existan pactos individuales o de empresa sobre complementos retributivos no regulados en el presente convenio colectivo.

Artículo 38.-Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal o colectivo tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio.

Artículo 39.-Obejetivos de la Ley de Igualdad.

Los firmantes del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.-Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos.-Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este convenio en los tres

meses siguientes de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Artículo 40.-Personas con discapacidad.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el R.D. 1451/1983 de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/las trabajadores/as discapacitados/as, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidades compatibles con las tareas de la empresa, acogidos a los beneficios existentes, siendo asimismo de aplicación cualquier normativa vigente en este aspecto.

CAPÍTULO VI.-REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 41.

a) Los/las miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal dispondrán de 20 horas mensuales laborales retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose el tiempo a emplear por la Central Sindical a la que pertenezca el/la Delegado/a, pudiendo acumularse hasta 80 horas por una sola vez al año en caso necesario para la realización de cursos de formación sindical.

b) Durante el período de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales retribuidas para los/las trabajadores/as integrantes de la Comisión Negociadora.

c) La retribución a que se refieren los dos puntos anteriores vendrá constituida por el salario promedio diario que en la mensualidad en curso venga percibiendo el/la trabajador/a.

d) Los/las miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal participarán en los procesos de selección de personal, tendrán acceso a los modelos de contrato habitualmente utilizados por la empresa y asimismo a los contratos de trabajo que se suscriban en la empresa durante la vigencia del presente convenio.

e) Las empresas pondrán a libre disposición de las centrales sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores/as.

Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones de carácter sindical, sin que menoscabe la actividad normal.

f) Subsidiariamente y para lo no pactado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente al efecto.

CAPÍTULO VII.-OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 42.-Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, integrada por cuatro miembros de entre los componentes de la Comisión Negociadora del mismo, siendo vocales de ésta dos empresarios/as y dos trabajadores/as.

Para cada sesión serán nombrados un Presidente/a y un Secretario/a de entre los vocales que la constituyen teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sociales y económicos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de los/las vocales asistentes como mínimo y serán vinculantes para ambas partes.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida por su propia funcionalidad, los/las vocales representantes de los/as trabajadores/as tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector.

- Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este convenio.

- Arbitraje y resolución previa a la vía administrativa y contenciosa sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación y aplicación de este convenio.

- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

La Comisión se reunirá con carácter trimestral salvo en los dos meses posteriores a la publicación del convenio que se celebraran con carácter mensual.

Artículo 43.-Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el contenido normativo del Convenio General del Metal, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor.

Artículo 44.-Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexos a este convenio colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de siderometalurgia.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 45.-Cláusula de descuelgue.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente, de previsiones para el ejercicio en curso.

Para poder ejercitar tal descuelgue las empresas deberán comunicar a la Comisión Mixta prevista en el artículo 38 y a los/las representantes de los/las trabajadores/as en la empresa, y en su defecto a los sindicatos firmantes, tal decisión en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Deberán acreditarse tales extremos con la siguiente documentación:

- Impuesto de sociedades o declaración de la renta de los dos ejercicios anteriores.

- Balance de situación y explotación de los dos ejercicios anteriores y previsión del ejercicio actual.

- En el plazo de los diez días hábiles siguientes a la comunicación efectuada por la empresa, la Comisión Mixta, a la que deberá aportarse la documentación referida resolverá sobre la inaplicación o no de la subida salarial.

- La documentación facilitada será tratada con la debida reserva guardando el sigilo exigido legalmente.

- En el supuesto de desacuerdo, la diferencia se someterá a la decisión de los órganos administrativos y/o jurisdiccionales competentes, no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.

- A efectos de lo dispuesto en el presente artículo la Comisión Mixta prevista en el artículo 38 del presente convenio modificará su composición, fijándose de la siguiente forma:

- * Dos representantes de entre los/las titulares de la parte empresarial firmante del convenio.

- * Dos representantes de la parte social, uno de cada sindicato de entre los presentes en la mesa negociadora del convenio.

- * Dos representantes de la empresa que solicita la inaplicación del incremento salarial.

- * Dos representantes legales de los/las trabajadores/as de la empresa afectada por la solicitud de inaplicación del incremento salarial, o en su defecto dos trabajadores/as designados/as por los/as afectados/as.

Las partes podrán ser asistidas por un máximo de dos

asesores/as o técnicos/as designadas por cada una de las organizaciones del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan reunir la Comisión Mixta del mismo al objeto de adaptar el Acuerdo de Clasificación Profesional a las categorías profesionales existentes en el convenio. Asimismo en esta Comisión se procederá a la adaptación y actualización de las referencias normativas que hayan quedado derogadas u obsoletas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Las cantidades que resulten de la aplicación retroactiva de este convenio, en concepto de atrasos, serán satisfechas a los/las trabajadores/as en el mes inmediato siguiente a la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Las partes declaran y se comprometen durante la vigencia del presente convenio colectivo a conseguir el correcto cumplimiento de lo pactado y a dirimir las discrepancias que puedan originarse a través del dialogo y la negociación recurriendo en su caso al Jurado Arbitral para evitar la conflictividad laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Se incorporan como anexo III al presente convenio colectivo, los siguientes puntos del acuerdo marco estatal para el sector del Metal:

1. Capítulo sobre categorías profesionales.

2. Capítulo sobre información y cualificación integral para el Sector del Metal.

3. Capítulo sobre código de conducta laboral para la Industria del Metal.

DISPOSICIÓN FINAL.

El incremento salarial para el año 2008 es el 5%, sobre las tablas definitivas de 2007 (Boletín Oficial de la Provincia 04-02-2008).

Para el año 2009, el incremento salarial pactado es el 4,25% sobre las tablas definitivas del año 2008.

Para el año 2010, el incremento salarial pactado es del 3,75% sobre las tablas definitivas del año 2009.

(Firmas ilegibles).

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL DE CIUDAD REAL

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL AÑO 2008 SALARIO MENSUAL 2008:

	<i>Euros</i>
I. Profesional Técnico Titulado/a, Arquitectos/as y Licenciados/as:	963,17
II. Personal de peritaje, Aparejadores/as, Ayudantes Ingeniería y Arquitectura, Jefe/a Administrativo/a de Primera, Delineante Proyectista, Jefe/a Laboratorio, Jefe/a Organización Primera, Maestro/a Industrial, Jefe/a de taller:	932,13
III. Graduado/a, Profesionales de Enseñanza, A.T.S., Jefe/a de Segunda Administrativo/a, Delineante Primera, Fotografía, Topografía, Jefatura de Sección Laboratorio, Jefatura Sección de Organización de Segunda y Maestro/a de Taller:	901,14
IV. Analista de Primera, Delineante Segunda, Archivo-Biblioteca, Técnico/a Organización Primera, Oficial Primera Administrativo/a, Viajante Maestro/a Segunda Taller, Encargado/a Taller y Contraaestrate:	876,29
V. Oficial Segunda Administrativo/a, Analista Segunda, Técnico/a Organización:	859,34
VI. Reproducción Fotográfica, Reproducción Planos, Auxiliar Técnico/a, Auxiliar Laboratorio, Auxiliar Administrativo/a y Cabo de Guardia:	839,14

	<i>Euros</i>
VII. Listero, Almacenero/a, Pesador/a Báscula, Guarda Portería, Conserjería, Enfermero/a, Vigilante, Ordenanza y Telefonista:	820,58
SALARIO DIARIO 2008:	
	<i>Euros/día</i>
VIII. Capataces/as y Jefe/a de Equipo:	28,50
IX. Oficial Primera Siderurgia, Conductor/a Camión:	28,18
X. Oficial Segunda Siderurgia, Conductor/a Turismo:	27,89
XI. Oficial Tercera Siderurgia:	27,53
XII. Especialista y Mozos/as Especialistas:	27,25
XIII. Peones ordinarios:	26,97
SALARIO MENSUAL 2008:	
	<i>Euros</i>
XIV. Aprendiz de 16 y 17 años:	413,54
XV. Aprendiz de más de 18 años:	
- Primer año:	531,71
- Segundo año:	607,66
- Tercer año:	683,63
	<i>Euros/mes</i>
Plus de carencia de incentivos (todos los niveles):	95,00
	<i>Euros/día</i>
Plus de transporte (todos los niveles):	4,20
(Firmas ilegibles)	

ANEXO II

TABLAS DE VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL DE CIUDAD REAL

TABLAS PROVISIONALES 2008:

<i>Nivel</i>	<i>Euros</i>
I	15,53
II	15,07
III	14,62
IV	14,25
V	14,00
VI	13,69
VII	13,43
VIII	14,06
IX	13,93
X	13,80
XI	13,63
XII	13,51
XIII	13,39

(Firmas ilegibles).

ANEXO III

1.-Capítulo sobre categorías profesionales.
2.-Capítulo sobre formación y cualificación integral para el Sector del Metal.

3.-Capítulo sobre código de conducta laboral.

1.-CAPÍTULO DEL ACUERDO MARCO SOBRE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Acta final de la Comisión Técnica en la disposición adicional la del Convenio Colectivo Provincial de Siderometalurgia 1999-2000.

Partes firmantes:

Parte empresarial: Don Ángel Cortijo Otero, don Pedro Valencia, don Agustín Puebla-Coello, doña María Jesús Calcerrada, doña Araceli Doménech (Asesora).

Parte social: U.G.T.: Don Sebastián Correas (Asesor), don Hilario Pasamontes (Asesor), don Pablo Muñoz, don José Luis Rodríguez. CC.OO.: Don José Morales Alba (Asesor), don Isidoro Doblado Arévalo; don Jesús de Miguel Espinosa, don Antonio Cervantes (Asesor).

En Ciudad Real, el día 24 de mayo de 2000, a las 12,00 horas, se reúnen las personas arriba mencionadas, en calidad de miembros partícipes de la Comisión Técnica prevista en la disposición adicional primera del Convenio Colectivo Provincial de la Actividad de Siderometalurgia de Ciudad Real 1999-2000 al objeto de proceder a la firma de

la presente acta, en virtud de la cual se pone de manifiesto lo siguiente:

1. La Comisión Técnica ha mantenido diversas reuniones al objeto de estudiar los temas previstos: La Subrogación de los/las trabajadores/as del sector, la adaptación del acuerdo marco sobre clasificación profesional y la jornada laboral.

2. Estudiadas las propuestas que las partes han realizado sobre estas materias, no se alcanza ningún acuerdo que pueda ser incorporado al articulado del presente convenio según establece la disposición adicional primera del actual convenio, ni con la subrogación de los/las trabajadores/as ni tampoco con la jornada laboral.

3. Las partes alcanzan un acuerdo en la adaptación del acuerdo marco sobre clasificación profesional, cuyo texto se incorpora a la presente acta, adjuntando a la misma los grupos profesionales del mencionado acuerdo marco, de igual forma, remitir a la Dirección Provincial de Industria y Trabajo de Ciudad Real, para su registro y publicación como anexo del convenio colectivo provincial de Siderometalurgia de Ciudad Real, para los años 1999-2000, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 30 de junio de 1999.

Las partes deciden de común acuerdo en la reunión mantenida el pasado día 25 de abril, dar por finalizadas las reuniones de la Comisión Técnica, y trasladar las materias de estudio a la Comisión Negociadora del próximo convenio colectivo.

Y para que conste, a los efectos oportunos, firman las partes intervinientes, en aceptación y conformidad con todo lo expuesto, en lugar y fecha arriba mencionada.

(Firmas ilegibles).

ANEXO

GRUPOS PROFESIONALES

Convenio colectivo de Siderometalurgia de Ciudad Real.

- Técnicos/as:

Grupo/categoría:

I. Ingenieros/as.

I. Arquitectos/as.

I. Licenciados/as.

I. Analistas de Sistemas (T. Superior).

I. Directores/as de Áreas y Servicios.

- Técnicos/as:

Grupo/categoría:

II. Ingenieros/as Técnicos (Peritos).

II. Arquitectos/as Técnicos (Aparejadores).

II. Ayudantes/as de Ingeniería y Arquitectura.

II.A.T.S.

II. Relaciones Laborales.

II. Profesionales de Enseñanza.

II. Diplomatura.

- Técnicos/as:

Grupo/categoría:

III. Delineante Proyectista. Administrativo/a.

III. Jefe/a de Áreas y Servicios: 1ª Organización Laboratorio.

III. Analista Programador/a.

- Empleados/as: Administración:

Jefe/a de Áreas y Servicios: 2ª Organización Laboratorio.

- Operarios/as:

Grupo/categoría:

III. Contraamaestre.

III. Jefe/a de Taller (formación cualificada).

III. Maestro/a Industrial.

III. Maestro/a de Taller.

- Empleados/as:

Grupo/categoría:

IV. Delineante de Primera.

IV. Técnicos/as de Organización/Téc. Laboratorio.

VI. Fotografía Práctica. Topografía.

- Operarios/as:
Grupo/categoría:
IV. Encargados/as.
IV. Profesional de Oficio Especial (gran empresa).
- Empleados/as:
Grupo/categoría:
V. Delineante de 2ª.
V. Analista de 1ª.
V. Analista de 2ª.
V. Oficial Administrativo/a 1ª.
V. Oficial Administrativo/a 2ª.
V. Viajante.
- Operarios/as:
Grupo/categoría:
V. Jefe/a de equipo o grupo.
V. Capataces.
V. Conductor/a Camión. Grúa.
V. Oficial 1ª Siderurgia.
VI. Oficial 2ª Siderurgia.
- Empleados/as:
Grupo/categoría:
VI. Almacenero/a.
Grupo/categoría:
VI. Listero.
VI. Telefonista.
VI. Conserjería.
VI. Pesador/a de báscula.
VI. Auxiliares en general.
- Operarios/as:
Grupo/categoría:
VI. Conductor/a de turismo.
VI. Oficial 3ª Siderurgia.
VI. Especialistas.
- Empleados/as:
Grupo/categoría:
VII. Ordenanza.
VII. Portería.
VII. Vigilancia/Cabo de Guardia.
- Operarios/as:
Grupo/categoría:
VII. Aprendiz.
VII. Peón.
VII. Personal de limpieza.

ACUERDO MARCO SOBRE SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PARA LA INDUSTRIA DEL METAL.

Declaración previa:

La Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y las Federaciones del Metal de U.G.T. y C.I.G. de un lado y Confemetal de otro, suscriben el presente acuerdo con la intención de dotar de un marco general a un nuevo sistema de clasificación profesional para la Industria del Metal.

Dado que este nuevo sistema supone una modificación substancial del hasta ahora existente, basado exclusivamente en categorías profesionales, se hace necesaria la participación de los/as trabajadores/as y empresarios/as, a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes de los convenios colectivos, en el proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las nuevas que se establecen en el presente acuerdo.

La necesidad de esta participación, viene dada, de una parte, por las implicaciones colectivas que tiene la nueva clasificación profesional y, por otra, por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación del nuevo sistema, todo ello tendente a facilitar a través de la negociación.

La resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en su aplicación.

Conscientes, además, de las necesidades de adaptación que un acuerdo sobre clasificación profesional ha de

tener en los ámbitos inferiores, marcan en éste las líneas generales y criterios, que permitan su desarrollo y adaptación en los convenios de ámbito inferior.

Este nuevo sistema pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

El presente acuerdo sobre clasificación profesional ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título 3º del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de 24 de marzo de 1995 (R.D.L. 1/95).

El presente acuerdo tendrá su ámbito funcional entre las empresas y trabajadores/as del sector del Metal; tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será ámbito de aplicación funcional del acuerdo el de las industrias de fabricación de envases metálicos y boterio cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm. Tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo dentro del ámbito del acuerdo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores.

Quedarán fuera del ámbito del acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

3.1. El presente acuerdo será de aplicación en todo el ámbito del territorio español y se aplicará asimismo a los trabajadores y trabajadoras que, contratados/as en España por empresas españolas, presten sus servicios en el extranjero.

3.2. Los convenios de ámbito provincial, una vez extinguida su vigencia, quedarán afectados por este acuerdo, efectuando con la libertad de adaptación que en este texto se regula, las modificaciones necesarias para su mejor utilización en su ámbito territorial.

4.1. El presente acuerdo entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial del Estado y tendrá una duración indefinida, en tanto las partes no acuerden su renegociación. No obstante la novedad del sistema puede imponer alguna alteración en el texto firmado, que podrá alterarse o interpretarse, por las partes, durante su vigencia, mediante intervención de la Mesa creada por las mismas por Acuerdo de 28 de marzo de 1995.

4.2. Los convenios de ámbito inferior, vigentes en el momento de su publicación y no excluidos de su cumplimiento de acuerdo con la cláusula de salvaguarda, adaptarán y desarrollarán sus textos, incluyendo la clasificación profesional que en este acuerdo se pacta, a partir del término de la vigencia de cada convenio o antes si las partes firmantes así lo deciden, procurando en todo caso que la aplicación definitiva de la nueva clasificación profesional esté consolidada en un plazo máximo de dos años a partir del fin de la vigencia de cada convenio.

Formando el presente acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarara nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el contenido de este acuerdo, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara la intervención de la Mesa, creada por acuerdo de 28 de marzo de 1995 y ésta, en el término

máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

6.1. El presente acuerdo sobre 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 categoría profesional, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

6.2. 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.

6.3. 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 complementadas que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

6.4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas 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 acuerdo, 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 acuerdo, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

- Técnicos/as.

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/as.

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/as.

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.

6.5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo 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 en 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 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.

7.1. La aplicación del nuevo sistema no puede hacerse ni literal ni automáticamente, ni de forma unilateral. Requerirá siempre una adaptación negociada en los diferentes ámbitos inferiores.

7.2. Con objeto de facilitar la adaptación a cada convenio y ámbito concreto se aportan los siguientes instrumentos:

7.2.1. Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada grupo profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las Comisiones Negociadoras o pactadas de los convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.

7.2.2. Relación, sin criterio limitativo, de categorías de referencia para cada grupo profesional, pudiendo integrarse otras nuevas o suprimiese alguna de las relacionadas, al efectuar adaptaciones en los ámbitos inferiores.

7.2.3. 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.

7.2.4. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de divisiones funcionales y grupos profesionales descritas en el presente acuerdo, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos divisiones funcionales y cuatro grupos profesionales.

Aquellas empresas que tengan convenio propio, no quedarán afectadas por el contenido del presente acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos conve-

nios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente acuerdo.

Debido a que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan entre otros a los aspectos salariales, se estima necesario facilitar una adaptación paulatina de dichos temas y, en este sentido, sería conveniente que las partes abordasen en niveles inferiores la negociación de dichos aspectos.

Todas las dificultades que puedan surgir en dichas negociaciones en los niveles inferiores por la aplicación de este acuerdo, podrán ser resueltas en la Mesa permanente constituida por acuerdo de 28 marzo de 1995.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Grupo profesional 1.

Criterios generales:

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

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

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

Analistas de sistemas (titulación superior).

Arquitectos/as.

Directores/as de Áreas y Servicios.

Ingenieros/as. Licenciados/as.

Tareas:

Ejemplos.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimiladas 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 en 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/as responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as 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. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, Titulados/as Superiores de entrada.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 de baremos de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los Titulados/as Superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

- Titulados/as Superiores de entrada (1). A.T.S.

- Arquitectos/as (Aparejadores/as)-Ingenieros/as Técnicos/as (Peritos).

- Relaciones Laborales.

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 en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales 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.L.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.-Actividades de relaciones laborales 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 de 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/a Especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo:

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

- Analista programador/a.
- Delineante Proyectista, Dibujante Proyectista.
- Jefes/as de Áreas y Servicios.
- Contramaestre.
- Jefe/a de Taller (form. cualificada). Maestro/a Industrial.

Tareas:

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

1.-Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios/as 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 documentándoles 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/as trabajadores/as 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/as ayudantes/as, confeccionar estudios, balances, costos, provisionales 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/a técnico/a (Ingeniero/a, Aparejador/a, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8.-Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9.-Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

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

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

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

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

Grupo profesional 4.

Criterios generales:

Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/as trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación.

Bachillerato, B.U.P. o equivalente o Técnico/a 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 números 4 y 8 de las bases de cotización ala Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

- Delineantes de 1ª.
- Técnicos/as Administrativos. Técnicos/as Laboratorio.
- Técnicos/as organización.

Operarios/as:

Encargados/as.

Profesional de oficio especial (gran empresa).

Tareas:

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

1.-Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2.-Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3.-Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4.-Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5.-Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.

6.-Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7.-Tareas de gestión de compras de aprovisionamiento y 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 de analista de la explotación de 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/as dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

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

Grupo profesional 5.

Criterios generales:

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

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico/a 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 números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios/as:

- chófer de camión.
- Jefe/a o Encargado/a (pequeño taller).
- Jefes/as de Grupo y Capataces.
- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª.
- Profesional Siderúrgico de 1ª y 2ª.
- Personal de Diques y Buques (2).
- Cajero/a-Delineante de 2ª.
- Oficiales Administrativos/as de 1ª y 2ª.
- Viajante.

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.-Áreas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

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

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

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

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

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

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

13.-Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

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

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

Grupo profesional 6.

Criterios generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación.

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.) 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 números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios/as:

- chófer de Turismo.
- Conductor/a de Máquina-Especialista.
- Profesional de Oficio de 3ª.
- Profesional Siderúrgico de 3ª.

Empleados/as:

- Almacenero/a.
- Auxiliares en general.
- Camarero/a.

- Cocinero/a.
- Conserje/a.
- Dependiente/a.
- Listero/a.
- Operador/a de Ordenador.
- Pesador/a
- Basculero/a.
- Telefonista.

Las categorías que exigen título o autorización (Guardas Jurados) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Tareas:

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

1.-Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.-Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3.-Tareas elementales en 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 muestra 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 lado en base a instrucciones simples y/o croquis.

13.-Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado 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 con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

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

Grupo profesional 7.

Criterios generales:

Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas

claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten de formación específica ni período de adaptación.

Formación.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

- Ordenanza.

- Portero/a.

Operarios:

Peón/a.

- Aprendiz 16 años.

- Aprendiz 17 años.

- Aprendiz mayor de 18 años (1^{er}, 2^o y 3^{er} año).

Tareas:

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

1.-Tareas manuales.

2.-Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose portales 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 conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso, productivo.

7.-Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros; sin riesgo del movimiento de los mismos.

8.-Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9.-Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional:

(1). (Titulados/as Superiores de entrada): Agrupa a Titulados/as Superiores y Licenciados/as en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo en prácticas, etc.), no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

(2). (Categorías personal diques y muelles).-El personal clasificado por la antigua ordenanza en el subgrupo de Técnicos/as de Diques y Muelles, como son el caso de los/as Buzos, hombres/mujeres rana, etc. quedarían encuadradas en el grupo profesional 5^o de la actual clasificación profesional.

Clasificación profesional:

Operarios/as. Empleados/as. Técnicos/as. Grupo.

Analista Sist. (Tit. Sup.). 1.

Arquitectos/as. 1.

Direc. Áreas y Servicios. 1.

Ingenieros/as. 1.

Licenciados/as. 1.

Tit. Sup. de entrada. 2.

A.T.S.2.

Aparejadores/as. 2.

Ayte. Ingeniería y Arquít. 2.
 Relaciones Laborales. 2.
 Ingenieros/as Técnicos/as. 2.
 Peritos. 2.
 Contramaestre Jefes/as Áreas y Serv. Analista Programador/as. 3.
 Jefes/as Taller (F. cualif.) Delineante Proyectista. 3.
 Maestro/a Industrial. Dibujante Proyectista. 3.
 Jefes/as Áreas y Servicios. 3.
 Encargados/as Delineante 1ª. 4.
 Profesional Of. Esp. Técnicos/as Advtos. 4.
 (Gran empresa) Técnicos/as Laboratorio. 4.
 Tcos./as Organización. 4.
 Chófer Camión Cajero/a. 5.
 Jefe/a o Encargado/a. (pequeño taller). Delineante 2ª. 5.
 Jefes/as Grupo y Capataces Oficiales Advtos. 1ª y 2ª. 5.
 Prof. Oficio 1ª y 2ª Viajante. 5.
 Prof. Siderúr. 1ª y 2ª. 5.
 Chófer de Turismo Almacenero/a. 6.
 Conductor/a Máquina Auxiliares en general. 6.
 Especialista Camarero/a. 6.
 Prof. Oficio 3ª Cocinero/a. 6.
 Prof. Siderurg. 3ª Conserje. 6.
 Dependiente. 6.
 Listero/a. 6.
 Operador/a Ordenador. 6.
 Pesador/a-Basculero/a. 6.
 Telefonista. 6.
 Peón/a Ordenanza. 7.
 Aprendiz 16 años Portero. 7.
 Aprendiz 17 años. 7.
 Aprendiz 18 años
 (1º, 2º y 3º año). 7.

2.-CAPÍTULO SOBRE LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN INTEGRAL PARA EL SECTOR DEL METAL.

10216 resolución de 9 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo sobre formación y cualificación integral para el sector del Metal de 22 de abril de 2002.

Visto el contenido del acuerdo sobre formación y cualificación integral para el sector del Metal que ha sido suscrito el día 22 de abril de 2002, de una parte, por la representación de las empresas del sector y de otra parte, por la Federación Minero-Metalúrgica de CC.OO. y la Federación Estatal del Metal, Construcción y afines de U.G.T., en representación de los/as trabajadores/as y de conformidad con lo establecido en el artículo 83 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de mayo de 2002.-La Directora General, Soledad Córdoba Garrido.

ACUERDO SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN INTEGRAL PARA EL SECTOR DEL METAL.

Exposición de motivos.

El entorno altamente competitivo que caracteriza la actividad empresarial del sector del Metal y el actual proceso de globalización de la economía obligan a concebir la formación como un objetivo prioritario que se desarrolla a lo largo de toda la vida, en el que cobran similar importancia tanto la formación inicial como la formación en el puesto de

trabajo, lo cual implica una permanente actualización del conocimiento.

En este contexto, el nivel de cualificación de los/as trabajadores/as adquiere una dimensión especial dentro de la estrategia de las empresas, de los gobiernos y desde luego, de los interlocutores sociales. Las razones que justifican un mayor esfuerzo en formación profesional por parte de todos son evidentes:

1. La necesidad de asimilar las nuevas tecnologías y de adaptarlas con rapidez a las especialidades de la producción.

2. El papel cada vez más importante de los recursos humanos dedicados a la competencia internacional y nacional de bienes y servicios.

3. El acortamiento del ciclo de vida de los productos que ha aumentado considerablemente la velocidad de sustitución de los mismos.

4. La sustitución de empleo no cualificado por nuevos puestos de trabajo de mayor cualificación.

5. La emergencia de nuevas actividades profesionales ligadas a la sociedad del conocimiento y a las nuevas formas de organización del trabajo y de las empresas.

En la actualidad, la formación profesional en España, entendida como el sistema formativo más directamente proyectado sobre el empleo, se caracteriza por su creciente articulación interna. La aprobación del II Plan Nacional de Formación Profesional, la constitución del Instituto Nacional de las Cualificaciones, el desarrollo de sistemas integrales de formación profesional en algunas Comunidades Autónomas y la tramitación de la nueva Ley Orgánica de la Formación Profesional y de las Cualificaciones, vienen a configurar un proceso que tiende a la integración complementaria de los diferentes subsistemas formativos (reglada o inicial, ocupacional y continua). Por otra parte, la convergencia de las estrategias europeas de empleo sitúan a la formación profesional en el centro de la articulación de las políticas activas sobre el mismo.

El nuevo diseño de la formación profesional, otorga a los interlocutores sociales un papel relevante, permitiendo su colaboración en las políticas y programas formativos, incrementando su participación directa en el desarrollo de instrumentos concretos, tanto en el ámbito de la formación continua, como en el de la ocupacional, entre ellos la posibilidad de desarrollar la gestión de la formación continua mediante la suscripción con la Administración de Contratos-Programa, al amparo de la negociación colectiva.

Ambos procesos, el de integración de los sistemas formativos y de cualificación y el de creciente contribución de los interlocutores sociales, reforzados por la estrategia europea de formación y empleo desde la cumbre de Luxemburgo, confieren una centralidad muy relevante a la contribución directa de las organizaciones empresariales y sindicales en la promoción, transparencia y articulación de la cualificación y las políticas de formación. Papel central reconocido y potenciado desde las regulaciones normativas nacionales y de la Unión Europea, orientado a la adaptación permanente de los dispositivos formativos a los requerimientos de cualificación demandados en los mercados de trabajo y la facilitación de la movilidad y promoción profesional, desde el objetivo del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

En este sentido, la Federación Minero-metalúrgica de CC.OO., M.C.A.-U.G.T. Federación Estatal y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), conscientes de las necesidades formativas del sector que no se circunscriben sólo a España, sino que tienen su proyección en la convergencia formativa con el resto de los países de la Unión Europea y de que pueden contribuir a la mejora y difusión del diseño, elaboración y gestión de las mismas, han concluido el presente acuerdo

para, a través del mismo, estructurar una oferta integrada de formación, orientación, cualificación y promoción de empleo para el sector del Metal.

Artículo 1.-Naturaleza del acuerdo.

Este acuerdo sobre formación y cualificación integral para el sector del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente, de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el acuerdo sobre estructuras de la negociación colectiva para la industria del Metal.

Artículo 2.-Ámbito funcional.

El ámbito funcional del acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del sector del Metal tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose, asimismo, a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia, o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También estarán afectadas por el acuerdo las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión, así como aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en el párrafo anterior.

Artículo 3.-Ámbito territorial.

Este acuerdo será de aplicación en todo el territorio español y se aplicará, asimismo, a los/as trabajadores /as contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4.-Ámbito temporal.

El acuerdo entrarán en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Su duración será indefinida en tanto las partes no acuerden su renegociación.

Artículo 5.-Vinculación a la totalidad.

Formando este acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarará nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo su contenido, salvo que, por alguna de las partes firmantes, se solicitara la intervención de la Mesa permanente y ésta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

Artículo 6.-Objeto y finalidad del acuerdo.

1. El presente acuerdo tiene por objeto el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as y empresarios/as del sector del Metal con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades individuales colectivas de los trabajadores y las empresas.

2. Las organizaciones firmantes de este acuerdo instrumentarán un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales del sector del Metal.

Artículo 7.-Recursos y medios.

Para la ejecución de los objetivos señalados en el artículo anterior, las organizaciones firmantes de este acuerdo recabarán el concurso y los medios financieros necesarios de las Administraciones Públicas competentes, con sujeción plena a las normas legales correspondientes.

Artículo 8.-Colaboración y desarrollo.

Las organizaciones signatarias que asumen directa-

mente los compromisos y obligaciones que se derivan de este acuerdo establecerán los procedimientos y competencias para que sus organizaciones miembro colaboren en el desarrollo de la gestión de las acciones de formación y cualificación profesional, al amparo de la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

Artículo 9.-Reglamento de aplicación del acuerdo.

Las partes se comprometen a elaborar y suscribir, en el más breve plazo posible, el Reglamento de aplicación de este acuerdo, que estará dotado de la misma naturaleza y eficacia.

Artículo 10.-Instrumentos de gestión y colaboración.

Para la gestión de los aspectos recogidos en el artículo 6, las partes podrán constituir una fundación de carácter paritario, la cual desarrollará todo tipo de actividades formativas, de prospección y orientación, encaminada a fomentar la formación y cualificación y su adaptación a las necesidades del sector.

Dicha fundación podrá establecer y suscribir contratos programa y convenios de colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Empleo, con el Instituto Nacional de las Cualificaciones y con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y demás instituciones y entidades, tanto de derecho público como de derecho privado, nacionales o extranjeras.

3.-CAPÍTULO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

Visto el contenido del acuerdo sobre código de conducta laboral para la industria del Metal, acuerdo que ha sido obtenido el día 12 de marzo de 2001, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y, de otra, por la Federación Estatal de Metal, Construcciones y afines de U.G.T. y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de este centro directivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Acuerdo sobre código de conducta laboral para la industria del Metal.

Artículo 1º. Naturaleza del acuerdo.

El acuerdo sobre código de conducta laboral para la industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva para la industria del Metal (Boletín Oficial del Estado de 20 de mayo de 1998).

Artículo 2º.-Ámbito funcional.

El ámbito funcional del acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores/as del sector del Metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También estarán afectadas por el acuerdo las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán, asimismo, dentro del ámbito del acuerdo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores.

Quedarán fuera del ámbito del acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3º.-Ámbito territorial.

Este acuerdo será de aplicación en todo el territorio español. Afectará, asimismo, a los/as trabajadores/as españoles/as contratados en España, al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4º.-Ámbito temporal.

El acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2001. Su duración será indefinida en tanto las partes no acuerden su renegociación.

Artículo 5º.-Vinculación a la totalidad.

Formando el presente acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarará nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el contenido de este acuerdo, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria del Sector Siderometalúrgico y ésta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

Dicha Comisión Paritaria es igualmente competente para dirimir las controversias que pudieran suscitarse sobre la aplicación e interpretación de este acuerdo.

Artículo 6º.-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/as y empresarios/as.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as 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/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as 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 sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 7º.-Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 8º.-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 al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro 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/as 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/as o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a 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/as, con los/as clientes o proveedores/as dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 9º.-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 afectará al relevo de un compañero/a 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 ocasionase o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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

g) Suplantar á otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o 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/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales,

si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

Artículo 10º.-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 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/as 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/a 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/as compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

i) 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/as de trabajo, proveedores/as y clientes/as de la empresa.

j) 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.

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

l) 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 11º.-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 veintiuno a sesenta días. Despido.

Artículo 12.-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.

(Firmas ilegibles).

Número 5.037

CONSEJERÍA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA TOLEDO

Proyecto complementario número 1 de construcción de las E.D.A.R.S de Puebla de Don Rodrigo, Arroba de los Montes, Fontanarejo, Alcoba, Navalpino, Anchuras y Navas de Estena. Expediente: AD-CR-08-002.

Resolución de la Secretaría General Técnica por la que se ordena la publicación del «Proyecto complementario número 1 de construcción de las E.D.A.R.S de Puebla de Don Rodrigo, Arroba de los Montes, Fontanarejo, Alcoba, Navalpino, Anchuras y Navas de Estena (Ciudad Real)». Expediente: AD-CR-08-002, a efectos de iniciar el período de información pública en materia de expropiaciones.

A iniciativa de la entidad de derecho público «Aguas de Castilla-La Mancha», adscrita a la Consejería de Ordenación del Territorio y Vivienda y beneficiaria de la expropiación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras correspondientes al proyecto referenciado, según establece el artículo 9.2 del Decreto de 26 de noviembre de 2002 por los que se aprueban los estatutos de dicha entidad, ha instado a la Consejería de Ordenación del Territorio y Vivienda la incoación del expediente expropiatorio, siendo de aplicación el artículo 28 de la Ley 12/2002, de 27 de junio de 2002, Reguladora del Ciclo Integral del Agua de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, por el que la aprobación del mencionado proyecto implica la declaración de utilidad pública e interés social de las obras así como la necesidad de urgente ocupación de los bienes y derechos afectados, a efectos de expropiación forzosa, ocupación temporal e imposición de servidumbres.

En su virtud y en cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 17, 18 y 19 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954 y en los artículos 17 y 18 del Reglamento de la misma Ley, de 26 de abril de 1957, se acuerda abrir información pública del expediente de referencia durante un período de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, a fin de que los titulares afectados puedan solicitar la rectificación de posibles errores o formular las alegaciones que estimen oportunas.

Esta publicación servirá de notificación para los interesados desconocidos o de ignorado domicilio a los efectos previstos en la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común.

A estos efectos, el referido proyecto se encuentra de manifiesto en la «Entidad Aguas de Castilla-La Mancha», sita en Toledo, calle Berna, número 1, edificio Bulevar y en la Delegación Provincial de la Consejería de Ordenación del Territorio y Vivienda en Ciudad Real, sita en calle Alarcos, 21, todos los días laborables durante las horas de oficina.

Toledo, 22 de julio de 2008.-La Secretaria General Técnica, Paloma Heredero Navamuel.

Anexo I: Nota extracto.

Anexo II: Relación de afectados.

NOTA EXTRACTO

Uno de los objetivos prioritarios de la Consejería de Ordenación del Territorio y Vivienda de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, es la realización de una serie de actuaciones tendentes al saneamiento y depuración de los vertidos urbanos generados en los municipios de su Comunidad que permitan la consecución de un aumento en el grado de protección medioambiental y una mejora de la calidad de las aguas utilizadas.