



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Administración.-Excma. Diputación (Intervención). Teléfono 987 292 171. Imprime.- Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.-Teléfono 987 225 263. Fax 987 225 264.-E-mail: dlimpre@argored.com	Viernes, 12 de agosto de 2005 Núm. 176	Depósito legal LE-1-1958. Franqueo concertado 24/5. No se publica sábados, domingos y festivos.																					
SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Precio (€)</th> <th>IVA (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>A anual</td><td>47,00</td><td>1,88</td></tr> <tr><td>Semestral</td><td>26,23</td><td>1,04</td></tr> <tr><td>Trimestral</td><td>15,88</td><td>0,63</td></tr> <tr><td>Franqueo por ejemplar</td><td>0,26</td><td></td></tr> <tr><td>Ejemplar ejercicio corriente</td><td>0,50</td><td>0,02</td></tr> <tr><td>Ejemplar ejercicios anteriores</td><td>0,59</td><td>0,02</td></tr> </tbody> </table>		Precio (€)	IVA (€)	A anual	47,00	1,88	Semestral	26,23	1,04	Trimestral	15,88	0,63	Franqueo por ejemplar	0,26		Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02	Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02	ADVERTENCIAS 1ª-Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispondrán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETÍN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente. 2ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se enviarán a través de la Diputación Provincial.	INSERCIONES 0,80 € por línea de 85 mm, salvo bonificaciones en casos especiales para municipios. Carácter de urgencia: Recargo 100%.
	Precio (€)	IVA (€)																					
A anual	47,00	1,88																					
Semestral	26,23	1,04																					
Trimestral	15,88	0,63																					
Franqueo por ejemplar	0,26																						
Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02																					
Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02																					



Papel reciclado

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamientos

Bembibre 1

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de León

Oficina Territorial de Trabajo 3

Administración Local

Ayuntamientos

BEMBIBRE

La Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 22 de julio de 2005, aprobó el expediente de contratación y el pliego de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas que regirán la adjudicación de las obras contenidas en el proyecto de "Adecuación de Instalaciones Deportivas en El Barco".

Dicho Pliego queda de manifiesto al público durante el plazo de ocho días contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a efectos de presentación de alegaciones por los interesados.

Simultáneamente, se anuncia la licitación, que se aplazará en el caso de que se presenten alegaciones o reclamaciones contra el pliego o contra el proyecto técnico, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.- Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Bembibre.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Contratación.
- c) Número de expediente:
- 2) Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: "Adecuación de Instalaciones Deportivas en El Barco".

b) Lugar de ejecución: Bembibre.

c) Plazo de ejecución: Dos meses.

3) Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso.

4) Presupuesto base de licitación:

a) Importe total: 195.000,00 euros.

5) Garantías:

a) Provisional: 3.900,00 euros (2% presupuesto licitación).

b) Definitiva: 4% presupuesto de adjudicación.

6) Obtención de documentación e información:

Información:

a) Entidad: Ayuntamiento de Bembibre (Departamento de Contratación-1ª planta).

b) Domicilio: Plaza Mayor, 1.

c) Localidad y Código Postal: 24300 Bembibre (León).

d) Teléfono: 987 510 001 / 987 510 213 / 987 510 448 (Ext. 25).

e) Fax: 987 511 917.

f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta el último día de presentación de ofertas.

Obtención de documentos:

a) Entidad: "Ciber España Tienda".

b) Domicilio: C/ Río Boeza, 3.

c) Localidad y Código Postal: 24300 Bembibre (León).

d) Teléfono: 987 510 730 / 987 514 599.

e) Fax: 987 510 730.

7) Requisitos específicos del contratista:

a) Clasificación: No se exige.

8) Presentación de ofertas o solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: Trece días naturales siguientes a la publicación del anuncio de licitación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

b) Documentación a presentar: La señalada en la condición 8ª del pliego de cláusulas.

c) Lugar de presentación:

- Entidad: Ayuntamiento de Bembibre: En el Registro General (en horario de 9.00 a 14.00 horas) o en la forma determinada en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las

Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, debiendo el licitador, en este último caso, comunicar obligatoriamente al Ayuntamiento la remisión de la oferta en el mismo día de su presentación mediante telegrama o burofax.

- Domicilio: Plaza Mayor, 1, 24300 Bembibre (León).

d) Admisión de variantes: Las contenidas en la condición 6ª del pliego de cláusulas.

9) Apertura de las ofertas:

- Entidad y domicilio: Los señalados anteriormente.

- Fecha: Tercer día hábil siguiente a aquél en que termine el plazo antes señalado para la presentación de proposiciones, excepto si fuera sábado, en cuyo caso será el primer día hábil siguiente.

- Hora: 13.00 horas.

10) Otras informaciones: Los criterios de adjudicación serán los siguientes:

- Variantes ofertadas (con descripción y valoración): Hasta 60 puntos.

- Reducción en el plazo de ejecución previsto: Hasta 30 puntos.

- Ampliación del plazo de garantía previsto: Hasta 10 puntos.

11) Gastos: El rematante está obligado a satisfacer todos los gastos e impuestos que se deriven de la licitación, así como los demás que se contemplan en el pliego aprobado.

Bembibre, 4 de agosto de 2005.- La Alcaldesa por suplencia, Carmen Fernández Pérez.

6508

136,00 euros

Habiendo intentado sin resultado positivo la práctica de la notificación individual a las personas que después se indican, de la consignación del importe de la valoración establecida en el Proyecto de Actuación para la ejecución del Plan Parcial PI-3 Parque Industrial del Bierzo Alto de Bembibre (León) y de la citación para el levantamiento de Actas de Ocupación, se efectúa dicha notificación por medio del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de su último domicilio conocido y en el Tablón de Edictos de este Ayuntamiento, donde radican los bienes a expropiar. Personas a notificar:

Nº notif.	Nº expropiación	Titular	Localidad	Datos consignación		Acta Ocupación	
				Euros	Nº registro	Día	Hora
1	11	Gómez Cubero, Antonio	Bembibre	5.295,00	2005 00024 E000119 0	25-08-2005	14'20
3	14	Desconocido Bembibre		2.540,00	2005 00024 E000121 0	25-08-2005	14'20
6	25	Fernández Carrera, Evarista		10.630,00	2005 00024 E000124 0	25-08-2005	14'20
7	26	García Álvarez, José Antonio	Bembibre	2.480,00	2005 00024 E000125 0	25-08-2005	14'20
10	36 A	Desconocido Bembibre		2.700,00	2005 00024 E000128 0	25-08-2005	14'20
11	36 C	Desconocido Bembibre		1.560,00	2005 00024 E000129 0	25-08-2005	14'20
19	70	Fernández Villaverde, Consuelo	Bembibre	2.710,00	2005 00024 E000135 0	25-08-2005	14'20
25	104	Fernández Fernández, Antonia	León	1.675,00	2005 00024 E000180 0	25-08-2005	12'00
26	105	Fernández Fernández, Tomás	San Román de Bembibre	4.365,00	2005 00024 E000142 0	25-08-2005	12'40
28	118	Martínez Vega, Concepción	Rodanillo	10.925,00	2005 00024 E000144 0	25-08-2005	14'00
33	132	Álvarez Álvarez, Daniel		4.185,00	2005 00024 E000146 0	25-08-2005	14'20
37	142	Fernández Fernández, Teresa	San Román de Bembibre	4.435,00	2005 00024 E000150 0	25-08-2005	12'20
43	166	Fernández Fernández, Tomás	San Román de Bembibre	3.635,00	2005 00024 E000156 0	25-08-2005	12'40
44	167	Fernández Fernández, Tomás	San Román de Bembibre	3.465,00	2005 00024 E000157 0	25-08-2005	12'40
45	172 C	Desconocido Bembibre		900,00	2005 00024 E000158 0	25-08-2005	14'20
49	198	González González, María Luisa	Villaviciosa de Odón (Madrid)	655,00	2005 00024 E000162 0	25-08-2005	13'20
50	199	González González, María Luisa	Villaviciosa de Odón (Madrid)	1.220,00	2005 00024 E000163 0	25-08-2005	13'20
53	214	Díez Álvarez, Antonio	San Román de Bembibre	5.055,00	2005 00024 E000165 0	25-08-2005	13'40
60	217 B	Desconocido Bembibre		990,00	2005 00024 E000168 0	25-08-2005	14'20
62	220 B	Álvarez Cubero, Agustín		340,00	2005 00024 E000170 0	25-08-2005	14'20
65	229	Desconocido Bembibre		1.780,00	2005 00024 E000172 0	25-08-2005	14'20
69	249	Fernández Fernández, Tomás	San Román de Bembibre	2.355,00	2005 00024 E000176 0	25-08-2005	12'40
70	256	Desconocido Bembibre		1.310,00	2005 00024 E000178 0	25-08-2005	14'20

Notificación:

Con fecha 12 de julio de 2005 han sido consignadas, en la Caja General de Depósitos, las cantidades arriba expresadas, con el número de registro que asimismo se indica. Dichas cantidades se corresponden con el importe de la valoración establecida en el "Proyecto de Actuación para la ejecución del Plan Parcial PI-3 Parque Industrial del Bierzo Alto" (el cual fue aprobado definitivamente por el Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Bembibre, en sesión celebrada el 18 de marzo de 2005), para cada una de las fincas cuyo número de expropiación se relaciona. Las cantidades consignadas se encuentran a disposición de los titulares, siempre que así lo soliciten a través de este Ayuntamiento, adjuntando los títulos justificativos de su derecho.

Citación:

Una vez que ha sido consignado el importe de la valoración contenida en el Proyecto de Actuación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 281.4 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, se cita a las personas arriba relacionadas para que, en el día y hora indicados, comparezcan por sí mismos o a través de representante, provistos del DNI, en la Casa Consistorial de Bembibre, tercera planta, al objeto de proceder al levantamiento del acta de ocupación, por las fincas cuyo número de expropiación se relaciona.

Bembibre, 4 de agosto de 2005.-La Alcaldesa en funciones, Carmen Fernández Pérez.

6428

69,60 euros

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, ámbito provincial, de la empresa "Mercados Centrales de Abastecimiento de León, Mercaleón, Sociedad Anónima" para los años 2005, 2006 y 2007 (código 240337-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL número 183 de 24-9-97), y Orden de 21-11-96 (BOCyL 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León.

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

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

León, 13 de julio de 2005.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M^a Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE LEÓN, MERCALEÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA" PARA LOS AÑOS 2005, 2006 Y 2007

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales

SECCIÓN 1^a. Partes contratantes, ámbito funcional, territorial, personal y temporal.

Artículo 1.- Partes contratantes. El presente Convenio se celebra, en el ámbito de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de León, Mercaleón, Sociedad Anónima (MERCALEÓN SA) y sus trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal. El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de todo el personal al servicio de MERCALEÓN SA, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral llevada a cabo, de entre las establecidas, en cada momento, por la legislación en vigor.

Artículo 3.- Ámbito temporal. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, tras lo cual se procederá a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, excepto en lo que se refiere a las Condiciones Económicas del mismo recogidas en su Capítulo III, que tendrán vigencia desde el día 1^o de enero de 2005.

La vigencia del presente Convenio se establece hasta el día 31 de diciembre del año 2007.

Artículo 4.- Prórroga o denuncia. Al finalizar la vigencia del presente Convenio se entenderá prorrogado el mismo por años sucesivos, salvo denuncia del mismo por cualquiera de las partes, que deberá ser comunicada a la otra parte con una antelación mínima de treinta días a la fecha del vencimiento del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

SECCIÓN 2^a. Compensación, absorción y garantía "ad personam".

Artículo 5^o.- Compensación y absorción. Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán las existen-

tes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualesquiera que sean la naturaleza y el origen de las mismas.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas condiciones, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos o retribuciones.

De acuerdo con lo anterior, durante la vigencia del presente Convenio ningún trabajador podrá percibir, en conjunto y cómputo anual, menor cantidad global que la percibida en el año inmediatamente anterior en idénticas condiciones laborales.

Artículo 6.- Garantía "ad personam". Se respetarán como derechos adquiridos, a título meramente personal, las situaciones económicas que pudieran existir a la firma de este Convenio que, computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

SECCIÓN 3^a. Competencias de la Dirección

Artículo 7.- Organización técnica del trabajo. La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual podrá establecer cuantos sistemas de organización y modernización considere oportunos, así como estructurar los distintos departamentos de la Empresa y, en su caso, los turnos de trabajo, como estime más beneficioso, siempre que ello se realice de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 8.- Movilidad y polivalencia. Ambas partes reconocen que algunos de los elementos fundamentales para la racionalización del trabajo exigen la movilidad interna dentro de la Empresa, así como la polivalencia del personal al servicio de la misma. En consecuencia, al ser facultad de la Dirección decidir sobre dichas cuestiones, ésta las llevará a cabo respetando el nivel profesional, la categoría y la remuneración económica del personal afectado, conforme lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección dará cuenta de los cambios que tiene previsto realizar en los puestos de trabajo y, en su caso, en los turnos de trabajo que afecten a los trabajadores de la Empresa, al Delegado de Personal de la misma, con una antelación de 7 días, tiempo durante el cual la Dirección intentará consensuar los cambios correspondientes, sin perjuicio de la aplicación legítima de los mismos en caso de que no se llegue a un acuerdo.

SECCIÓN 4^a. Comisión Paritaria

Artículo 9.- Comisión Paritaria del Convenio. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Dicha Comisión estará compuesta, de una parte, por el Delegado de Personal y, de otra, por la representación designada por la Empresa.

CAPÍTULO II. Clasificación del personal.

Artículo 10.- Niveles y categorías profesionales. El personal de MERCALEÓN SA queda encuadrado, según sus funciones, en los niveles y categorías profesionales que figuran en el Anexo I al presente Convenio.

CAPÍTULO III. Condiciones económicas.

SECCIÓN 1^a. Regulación salarial.

Artículo 11.- Conceptos retributivos. Los conceptos retributivos aplicables en la empresa a partir de la entrada en vigor del presente Convenio serán los siguientes:

Devengos salariales,

I.1. Salario.

I.2. Complementos salariales de carácter general:

I.2.1. Antigüedad.

I.2.2. Pagas extraordinarias.

I.3. Complementos salariales vinculados al puesto de trabajo:

I.3.1. Nocturnidad.

I.3.2. Turnicidad.

I.3.3. Incentivo.

I.3.4. Actividad.

II. Devengos extrasalariales:

II.1. Plus de transporte no cotizable.

Artículo 12.- Salario. Los salarios correspondientes a cada categoría durante el año 2005 serán los que figuran en el Anexo II al presente Convenio.

En contratos con duración inferior a un mes se efectuará el prorrateo correspondiente.

Artículo 13.- Incremento de retribuciones para 2005.

Para el año 2005 se establece un incremento en las retribuciones del personal del 3,00 por 100. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos retributivos.

Para los años 2006 y 2007 se aplicará un incremento equivalente al IPC previsto por el Gobierno de la Nación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de tales ejercicios.

Artículo 14.- Revisión salarial. En el caso de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) registre, a fecha 31 de diciembre de 2005, un incremento superior al 3 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 2005, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2007.

Asimismo, en el caso de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) registre, a 31 de diciembre de 2006, un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno de la Nación, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 2006, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2007.

Para los años 2007 y siguientes se adoptará, en su caso, idéntica fórmula a la establecida en los párrafos anteriores, efectuándose únicamente las correcciones precisas para que, sin alterar el sentido de lo expuesto, se adapten tales cálculos a las fechas y anualidades en que deba realizarse tal revisión.

SECCIÓN 2ª.- Complementos salariales.

Artículo 15.- Cuantía.

Las cuantías de los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo son las que figuran en el Anexo II al presente Convenio.

En contratos con duración inferior a un mes se efectuará el prorrateo correspondiente.

Artículo 16.- Antigüedad. Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio, sin excepción de categorías, disfrutarán de un complemento salarial por años de servicio en la empresa, consistente en trienios.

Cada trienio se devengará en cuantía del 5,00 por 100 del salario base percibido por el trabajador, y se comenzará a percibir a partir del día 1º del mes en que se devengue el mismo.

Artículo 17.- Pagas extraordinarias. Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, que se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año, en cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad completa del salario, antigüedad y complementos vinculados al puesto de trabajo.

En contratos con duración inferior a un mes se efectuará el prorrateo correspondiente.

SECCIÓN 3ª. Devengos extrasalariales.

Artículo 18.- Plus de transporte no cotizable.

La cuantía de este concepto extrasalarial y que tiene carácter indemnizatorio es la que figura en el Anexo II al presente Convenio.

En contratos con duración inferior a un mes se efectuará el prorrateo correspondiente.

SECCIÓN 4ª. Otras percepciones extrasalariales.

Artículo 19.- Gastos de viaje y dietas. Cuando por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador fuera del centro de trabajo, la Empresa le abonará los gastos de viaje y dietas en la cuantía que se establece en el Anexo III al presente Convenio.

La Dirección de la Empresa podrá acordar la sustitución del sistema de dietas por el de gastos efectivamente realizados y justifica-

dos en aquellos casos en que el importe de la dieta resulte insuficiente para cubrir los gastos de alojamiento y manutención del trabajador.

CAPÍTULO IV. Mejoras sociales

Artículo 20.- Prestación en caso de óbito.

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa abonará a la viuda, viudo o hijos solteros menores de edad o padres del trabajador soltero, cuando convivan con él, una ayuda, a percibir por una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad del salario, antigüedad y complementos del puesto de trabajo.

Dicha ayuda se incrementará hasta dos mensualidades, en caso de fallecimiento del trabajador por causa de accidente de trabajo.

Artículo 21.- Prestación en caso de jubilación.

En el momento de su jubilación los trabajadores percibirán de la Empresa una ayuda de jubilación consistente en el importe de una mensualidad del salario y del complemento de antigüedad.

Artículo 22.- Incapacidad temporal.

En el caso de incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente, el personal comprendido en el ámbito de este Convenio percibirá el importe íntegro de sus retribuciones económicas a partir del tercer día de incapacidad laboral durante los años 2005 y 2006.

Desde el día 1º de enero de 2007, el trabajador percibirá el importe íntegro de sus retribuciones económicas a partir del segundo día de incapacidad laboral.

CAPÍTULO V. Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 23.- Jornada.

Se establece una jornada laboral semanal de treinta y ocho horas, lo que supone una jornada anual de 1.710 horas de trabajo efectivo.

A partir del día 1º de enero de 2006 dicha jornada laboral semanal se reducirá a treinta y siete horas y media, lo que supone una jornada anual de 1.687,50 horas de trabajo efectivo.

Artículo 24.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 30 días naturales para todo el personal, que se disfrutarán preferentemente en período de verano.

A partir del día 1º de enero de 2007 el periodo vacacional será de 31 días naturales para todo el personal.

Artículo 25.- Permisos retribuidos

1. Además de los ya establecidos en la normativa general aplicable, se establece el carácter no laboral de:

a) El día 24 y 31 de diciembre.

b) El Sábado Santo.

c) Otro sábado durante el año, designado por la Comisión Paritaria

2. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) 20 días naturales, en caso de matrimonio.

b) 2 días naturales, en los casos de nacimiento de hijo y en los casos de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) 3 días naturales en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la ciudad de León, el permiso será de 4 días naturales.

d) Un día natural, por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. También tendrá derecho el trabajador a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos días al año por asuntos particulares, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio y el trabajador lo solicite con antelación suficiente, de manera que puedan adoptarse las correspondientes medidas de reorganización del trabajo. Tal disfrute exige la autorización previa y expresa de la Empresa.

En ningún caso podrá haber más de un trabajador disfrutando simultáneamente del permiso por asuntos propios. Además, tales días de permiso no podrán acumularse a las vacaciones anuales ni a ningún otro permiso de los contemplados en el presente artículo.

Artículo 26.- Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos no retribuidos:

a) Podrán solicitar y disfrutar anualmente de un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes, ni superior a tres meses.

Este permiso estará limitado a una persona por categoría y sólo podrá disfrutarse si la Dirección de la Empresa considera que el servicio prestado por el trabajador no sufre menoscabo alguno por la ausencia del trabajador.

b) Los trabajadores inscritos en centros oficiales para la obtención de un título académico, así como los que asistan a cursos de especialización que puedan implicar una mejora en su trabajo, podrán disponer de una reducción de su jornada, con reducción proporcional de sus retribuciones económicas, durante un máximo de tres meses al año.

Artículo 27.- Excedencias.

Las excedencias, tanto forzosas, como voluntarias, vendrán reguladas por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo dispuesto en dicho artículo, todo trabajador con contrato fijo e indefinido y una antigüedad superior a 10 años en la Empresa tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria por plazo no inferior a un año, ni superior a cinco años, al término de la cual el trabajador tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones y categoría, siempre y cuando comunique a la empresa dicha incorporación con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha en que expira dicho período.

El tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria no computará a los efectos del cálculo del complemento salarial de antigüedad.

CAPÍTULO VI. Otras disposiciones.

Artículo 28.- Provisión de vacantes.

Los trabajadores fijos tendrán prioridad para acceder a cualquier plaza vacante en la Empresa, siempre que reúnan el perfil y las condiciones exigidas por aquélla. En caso de candidatos en igualdad de condiciones, se designará al de más antigüedad.

La provisión de vacantes de puestos de dirección o con especial responsabilidad en el ámbito de la Empresa, así como de los puestos de confianza, se llevará a cabo sin sujetarse a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 29.- Copia básica de los contratos.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la Empresa, se facilitará una copia básica del mismo al Delegado de Personal, quien firmará el "recibí" del mismo.

Artículo 30.- Faltas.

Tendrán consideración de faltas muy graves las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la Empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerarán abuso de autoridad y serán sancionadas con la inhabilitación para el ejercicio del mando y de cargos de responsabilidad.

Artículo 31.- Vestuario de Trabajo.

La Empresa proveerá de prendas de trabajo al personal de mantenimiento y limpieza, así como de ropa de uniformidad al personal encargado del control de acceso.

Artículo 32.- Seguros de Vida y Accidentes.

Dentro de los seis meses siguientes a la firma del presente Convenio, la Empresa contratará una póliza de seguro de vida y accidentes para todo el personal fijo de la misma. Dicha póliza garantizará un capital de 30.000,00 euros, en caso de fallecimiento o incapacidad permanente del trabajador, y de 15.000,00 euros en caso de accidente del mismo.

Una copia de dicha póliza se entregará al representante de los trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL.

Única.- En lo no previsto en el presente Convenio regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO I. NIVELES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Nivel	Categorías Profesionales
I	Jefe de Administración
II	Jefe de Explotación
III	Encargado de Servicio
IV	Auxiliar administrativo
V	Operario de Servicios Múltiples - Control Operario de Servicios Múltiples - Limpieza
VI	Auxiliar de Servicios Múltiples - Control Auxiliar de Servicios Múltiples - Limpieza

ANEXO II. TABLA SALARIAL AÑO 2005 (EN CÓMPUTO ANUAL, INCLUIDAS PAGAS EXTRAORDINARIAS)

Categoría Profesional	Salario	Nocturnidad	Turnicidad	Incentivo	Actividad	Plus de transporte
Jefe de Administración	19.989,79	—	—	10.142,74	8.701,48	511,62
Jefe de Explotación	18.429,92	—	—	8.306,67	5.774,00	511,62
Encargado de Servicio	17.282,26	—	—	2.530,59	3.894,47	511,62
Auxiliar administrativo	12.057,39	—	—	1.536,96	1.971,94	511,62
Operario de Servicios Múltiples - Control	12.057,39	2.180,13	1.005,09	—	—	511,62
Operario de Servicios Múltiples - Limpieza	12.057,39	—	—	1.005,09	2.180,13	511,62
Auxiliar de Servicios Múltiples - Control	8.725,83	1.225,01	—	—	—	511,62
Auxiliar de Servicios Múltiples - Limpieza	8.725,83	—	—	—	—	511,62

ANEXO III. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO (1)

Categoría Profesional	Dieta completa	Alojamiento	Manutención
Jefe de Administración	95,56	58,90	36,66
Jefe de Explotación	95,56	58,90	36,66
Encargado de Servicio	72,12	44,47	27,65
Auxiliar administrativo	72,12	44,47	27,65
Operario de Servicios Múltiples - Control	72,12	44,47	27,65
Operario de Servicios Múltiples - Limpieza	72,12	44,47	27,65
Auxiliar de Servicios Múltiples - Control	72,12	44,47	27,65
Auxiliar de Servicios Múltiples - Limpieza	72,12	44,47	27,65

(1) Los gastos de desplazamiento se abonarán a razón de 0,168283 euros/kilómetro si el desplazamiento se realiza en vehículo propio. Si el desplazamiento se realiza en transporte público, se indemnizará por el importe del billete o pasaje utilizado.

Firmas: Por la empresa, Carlos Hurtado Martínez.-Por los trabajadores, Antonio García Villaverde.

5949 327,60 euros

* * *

Vista el acta de firma de la revisión salarial del Convenio Colectivo, ámbito provincial, de la empresa Diario de León SA para el año 2005 (código 240190-2), según lo acordado en el artículo 5 del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden, de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL número 183 de 24-9-97), y Orden de 21-11-96 (BOCyL 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León.

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

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

León, 21 de julio de 2005.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M^a Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO ÁMBITO EMPRESARIAL

"EL DIARIO DE LEÓN, S.A."

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO I.- Ámbito funcional y personal. El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa EL DIARIO DE LEÓN SA, y que esté sometido a contrato de trabajo. Quedan exceptuados los enunciados en el artículo 1º, apdo. 3º de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO II.- Ámbito temporal. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma; no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero de 2005. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2007.

ARTÍCULO III.- Norma supletoria. Se consideran normas supletorias del presente Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de superior rango, así como II Convenio Colectivo del Sector Prensa Diaria.

ARTÍCULO IV.- Estatuto de Redacción. En los asuntos referentes a la organización del trabajo en redacción, por las particulares características del trabajo periodístico, los trabajadores periodistas

se comprometen a elaborar el ESTATUTO DE REDACCIÓN que servirá, en primera instancia, para expresar ante la Dirección y la Empresa la posición de la redacción en los asuntos profesionales y que regulará las discrepancias que enfrenten a la Empresa editora o al director con los redactores de EL DIARIO DE LEÓN. La Empresa se compromete a poner en vigor el ESTATUTO DE REDACCIÓN antes de que se cumplan dos meses desde el acuerdo sobre el texto del mismo.

CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN PERSONAL SEGÚN SUS FUNCIONES

- 1.- Redacción
- 2.- Administración
- 3.- Comercial
- 4.- Area técnica:
Informática
Preimpresión
Impresión
- 5.- Servicios comunes

1.- Redacción: Quedan incluidos en esta área:

- a) Redactores Jefes
- b) Jefes de sección
- c) Redactores
- d) Infógrafos
- e) Diseñadores
- f) Fotógrafos
- g) Documentalistas
- h) Redactores auxiliares

2.- Administración: Quedan incluidos en esta área:

- a) Jefes de sección
 - b) Oficiales de Primera
 - c) Auxiliares administrativos
- 3.- Comercial: Quedan incluidos en esta área:
- a) Jefe de sección
 - b) Oficiales de Primera
 - c) Auxiliares administrativo

4.- Area técnica

4.1.- Informática: Quedan incluidos en esta área:

- a) Jefe de sección.
- b) Técnico informático de primera.

4.2.- Preimpresión: Quedan incluidos en esta área:

- a) Jefe de Taller
- b) Jefe de Sección
- c) Oficiales de Primera
- d) Oficiales de Segunda
- e) Oficiales de Tercera

4.3.- Impresión: Quedan incluidos en esta área:

- a) Jefe de Taller
- b) Jefe de Sección
- c) Oficiales de Primera
- d) Oficiales de Segunda
- e) Oficiales de Tercera

5.- Servicios comunes: Quedan incluidos en esta área:

- a) Oficiales de Almacén

DEFINICIÓN DE FUNCIONES

1. Personal de Redacción:

Es aquel que con los conocimientos necesarios, ejerce la labor de creación periodística en sus vertientes literaria y gráfica y participa de la misma realizando tareas auxiliares. El personal de Redacción se divide en:

- a) Redactores Jefes:

Son los periodistas que, por delegación del director, supervisan y coordinan los contenidos y la edición literaria y gráfica de una o más secciones.

- b) Jefes de Sección

Son los periodistas que asumen la responsabilidad sobre la organización de su sección. Sustituyen y auxilian, en su caso, al redactor jefe.

c) Redactores:

Son los periodistas que realizan un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual de modo literario o gráfico, que tiene encomendada un área informativa y que concluyen su tarea cuando la información está lista para su edición.

d) Infógrafos:

Son las personas capaces de concebir y realizar ilustraciones y elaborar gráficos informativos.

e) Diseñadores:

Son las personas capaces de diseñar y maquetar las páginas que se les asignen.

f) Fotógrafos:

Son las personas con los conocimientos necesarios para realizar una labor de creación periodística en su vertiente gráfica

g) Documentalistas:

Son las personas que organizan y mantienen el centro de documentación para facilitar el material solicitado por la redacción u otras áreas del periódico.

h) Redactores auxiliares:

Es aquella persona que bajo la supervisión de un redactor, desarrolla funciones de la redacción sin ser titulado en Ciencias de la Información.

2.- Personal de Administración:

Comprende esta área a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la gestión administrativa y económica de la empresa.

a) Jefe de Sección:

Es el personal que asume, bajo la dependencia del Director Administrativo, la organización y responsabilidad sobre las actividades del área, con capacidad de control y mando sobre el personal al servicio de la misma.

b) Oficiales de primera:

Son aquellos empleados que con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes, ejecutan, bajo la dependencia de un superior, las funciones propias del área.

c) Auxiliar administrativo:

Se consideran como tales aquellos administrativos que realicen las funciones auxiliares propias del área.

Comercial:

Comprende esta área a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la gestión y desarrollo de la empresa en sus aspectos comerciales y de atención al cliente.

a) Jefe de Sección:

Es el personal que, bajo la dependencia del director comercial, asume la organización y responsabilidad sobre las actividades del área con capacidad de control y mando sobre el personal al servicio de la misma.

b) Oficiales de primera:

Son aquellos empleados que con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes, ejecutan, bajo la dependencia de un superior, las funciones propias del área.

c) Auxiliares administrativos:

Se consideran como tales aquellos administrativos que realicen las funciones auxiliares propias del área.

Área Técnica:

Comprende esta área el personal con conocimientos necesarios que realiza las labores para la preimpresión, impresión, sistemas informática y comunicaciones, así como de mantenimiento.

Área de Sistemas e Informática

a) Jefe de Sección:

Es el personal que realiza las funciones de integrar, coordinar y supervisar los sistemas informáticos y comunicaciones de la Empresa, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. Se incluye, además, la realización de tareas complejas,

que sin implicar mando, exigen un alto conocimiento técnico específico.

b) Técnico Informático:

Es el personal cualificado que se ocupa de los sistemas informáticos y comunicaciones de la empresa, su mantenimiento de nuevas aplicaciones y puesta en función de las mismas y atención de usuarios. Asimismo, realiza el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos informáticos.

Preimpresión:

Composición y realización de publicidad

a) Jefes de Taller:

Son los trabajadores que con conocimientos generales de las actividades que constituyen la industria de prensa, están al frente de la producción, dirigiendo el proceso de trabajo, con la responsabilidad de controlar, supervisar, orientar y distribuir el trabajo que realiza el personal de las distintas secciones.

b) Jefes de Sección:

Son los que bajo las órdenes del Jefe de Taller trabajan en su sección controlando al personal a sus órdenes, cuidando de la buena ejecución del trabajo y responsabilizándose de la calidad y productividad del trabajo del personal a su cargo.

c) Oficiales de Primera:

Es el personal cualificado que realiza las funciones para la composición de textos, montaje y realización de anuncios publicitarios aplicando la tecnología disponible en cada momento.

d) Oficiales de Segunda:

Es el personal que con conocimientos menos completos que el Oficial de Primera, le ayuda en sus funciones y le sustituye en casos necesarios.

e) Oficiales de Tercera:

Es el personal que con conocimientos menos completos que el Oficial de Segunda, le ayuda en sus funciones y le sustituye en caso necesario.

Tratamiento de Imagen-Fotomecánica

f) Oficiales de Primera:

Es el personal cualificado que realiza las funciones de retoque fotográfico (blanco y negro, color), escaneado de originales, montaje de negativos para el pasado, revelado de planchas y filmadoras.

g) Oficiales de Segunda:

Es el personal que con conocimientos menos completos que el Oficial de Primera, le ayuda en sus funciones y le sustituye en casos necesarios.

h) Oficiales de Tercera:

Es el personal que con conocimientos menos completos que el Oficial de Segunda, le ayuda en sus funciones y le sustituye en casos necesarios.

Impresión-Rotativa:

Oficiales de Primera

Es el personal que, con los conocimientos necesarios realiza las funciones propias de rotativa, así como el montaje y ajustes debidos para imprimir correctamente a uno o más colores.

Oficiales de Segunda:

Es el personal que con conocimientos menos completos que el Oficial de Primera, le ayuda en sus funciones, le sustituye en casos necesarios y efectúa el trabajo con arreglo a las instrucciones que le han sido dadas previamente.

Oficiales de Tercera:

Es el personal que con conocimientos menos completos que el Oficial de Segunda, le ayuda en sus funciones, le sustituye en casos necesarios y efectúa el trabajo con arreglo a las instrucciones que le han sido dadas previamente.

Servicios comunes:

Oficial de almacén

Realiza despacho de pedidos, recepción de mercancías y distribuye materiales en las distintas dependencias de la empresa.

ARTÍCULO V.- Tabla de Equivalencias

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales, se ha configurado una Tabla de Equivalencias Categorias-Grupos Profesionales en el Anexo IV.

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN**ARTÍCULO VI.- Ingresos**

a) El ingreso de los trabajadores se ajustará a las modalidades de contratación vigentes en cada momento.

b) En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución general del sector Prensa Diaria, así como acerca de la previsión empresarial sobre la celebración de nuevos contratos.

ARTÍCULO VII.- Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

ARTÍCULO VIII.- Contrato eventual

El desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del E.T., en relación a los Contratos Eventuales por circunstancias de la producción, la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

CAPÍTULO IV OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO IX.- Jornada de trabajo. La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 35 horas efectivas de trabajo semanales en cómputo anual y se distribuirá de lunes a domingo.

Durante el periodo comprendido entre el inicio de Fiestas en el mes de junio hasta el 31 de agosto el personal de Administración Central pasará a hacer jornada intensiva.

La Empresa no podrá obligar al trabajo en domingo a aquellos que no lo hayan hecho hasta el 31 de diciembre pasado e, igualmente, no podrá impedirles el hacerlo a los que hasta entonces lo hayan realizado.

ARTÍCULO X.- Horarios de trabajo. La Empresa expondrá en el tablón de anuncios los horarios de cada sección, de forma colectiva o personalizada, si así fuese necesario, estableciéndose los controles que se estimen convenientes.

Los horarios podrán ser alterados por la Dirección de la Empresa, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, de acuerdo con el Comité de Empresa. No obstante lo anterior, si existieran causas excepcionales o de carácter extraordinario que obligaran a ello, la Empresa queda facultada para adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios en vigor y por una sola vez durante cada año.

Interrupción para el "bocadillo".- No está incluida en los horarios a que se refiere este artículo. En su caso, y previo permiso del jefe de Sección respectivo, el personal podrá interrumpir la jornada laboral durante un tiempo máximo de 10 minutos por una sola vez y jornada, quedando ampliados los horarios y la jornada en tantos minutos como dure la citada interrupción (10 minutos máximo).

ARTÍCULO XI.- Descanso semanal. El personal descansará dos jornadas semanales continuas.

ARTÍCULO XII.- Trabajo en días festivos. Los trabajos efectuados en días festivos, señalados como tales en el calendario laboral de la provincia, por razones de edición, darán lugar a día y medio de descanso, cuyo disfrute será optativo para los trabajadores, siempre que no coincidan en él dos o más de una misma sección y se preavise con 72 horas de antelación.

ARTÍCULO XIII.- Vacaciones. Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar de treinta días al año, sin que puedan ser sustituidos por compensación en metálico.

Las vacaciones se concederán, siempre que sea posible, entre los meses de mayo y octubre, excepto Redacción que será del 1 de julio al 30 de septiembre, ambos incluidos, y se otorgarán de acuerdo con

las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute; dándose las preferencias fijadas por el Estatuto de los Trabajadores y resolviendo el Juzgado de lo Social, en caso de desacuerdo sobre la fecha del mismo.

El primer año natural de colocación, sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

ARTÍCULO XIV.- Licencias. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo posteriormente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los supuestos, con los motivos y durante el tiempo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Estos supuestos se verán ampliados con los siguientes:

Por nacimiento de hijo si es en la ciudad: 3 días naturales; fuera de la ciudad: 4 días naturales.

Por matrimonio de familiares en primer grado de consanguinidad: un día natural, que tendrá que coincidir con la fecha de celebración del matrimonio.

Por fallecimiento de familiar en primer grado en la ciudad: 3 días.

CAPÍTULO V CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO XV.- Salario. Los salarios pactados en el presente Convenio serán los que figuran en el Anexo I, columna I del mismo, y se percibirán con carácter retroactivo desde el 1º de enero de 2005. No obstante, y con carácter indicativo para este año, el incremento en todos los conceptos será del IPC real, aplicándose con carácter provisional el 3%

El incremento salarial que se fija para el año 2006 y 2007, asimismo en todos los conceptos retributivos, será del IPC real más 0,75 (aplicándose con carácter provisional el 2,5%).

ARTÍCULO XVI.- Revisión Salarial. En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre un incremento superior al 3% para el año 2005, y de 2,5% para los años 2006 y 2007, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente, que consistirá en el abono de la diferencia existente entre los citados porcentajes y lo real con efectos de primero de enero, porcentaje que se incorporará a la tabla salarial sirviendo por consiguiente como base para el cálculo del incremento salarial del año siguiente.

El expresado abono, de producirse, se hará efectivo de una sola vez en el primer trimestre del año 2006, 2007 y 2008 respectivamente.

Como parte integrante de sus salarios, los trabajadores de EL DIARIO DE LEÓN SA tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias: de verano y Navidad. Se percibirán antes del día 25 de julio y 25 de diciembre, respectivamente, y serán equivalentes al importe de una mensualidad completa del sueldo o salario.

Beneficios. Por el concepto de participación en beneficios, la Empresa abonará al personal afectado por el presente convenio el 8% sobre el salario real percibido durante el año anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las gratificaciones de verano y Navidad.

Se hará efectiva esta paga antes del 25 de febrero del año siguiente al que corresponde, salvo para quienes dejen de prestar sus servicios a la Empresa, que percibirán los devengos pertinentes.

ARTÍCULO XVII.- Plus de productividad. Se establece un Plus de productividad, sin perjuicio de lo determinado en las disposiciones legales aplicables. Es el recogido en la columna 2 del Anexo I, percibiéndose desde la entrada en vigor del mismo. Se abonará a todos los trabajadores.

ARTÍCULO XVIII.- Premio de salida. Se establece un premio de salida para estimular la prontitud y diligencia en la salida de las ediciones, que se señala entre las 01,30 y 02,00 horas (02,30 y 03,00 para el domingo), entendiéndose como "hora de salida" el momento en que se obtengan de la rotativa los primeros ejemplares útiles de la tirada. La cuantía de este premio es la que se señala en la columna 3 del Anexo I de este Convenio, en las categorías a que correspondan.

ARTÍCULO XIX.- Plus de pantalla/penosidad. Se establece para los trabajadores que realicen su tarea con pantallas o en condiciones penosas el mencionado plus mensual, por el importe y para las categorías que se señalan en la columna 4 del Anexo I del presente Convenio.

ARTÍCULO XX.- Plus "Artículo 48". Este plus mensual se abonará a todos aquellos periodistas de la redacción que acrediten estar en posesión del título de licenciado en Ciencias de la Información.

ARTÍCULO XXI.- Complemento domingos. Cada domingo efectivamente trabajado, dará derecho a la percepción de la siguiente cantidad, de acuerdo con las categorías:

Jefes de Taller: 90,05 euros/día

Jefes de Sección y Redactores: 82,93 euros/día

Personal secciones de Taller: 77,77 euros/día

Personal sección de Cierre: 68,62 euros/día

Cuando por razones de producción, haya de adelantarse el horario de los domingos, se abonará a todos los afectados el complemento de domingos, incrementado en un 10% mientras dure tal situación.

ARTÍCULO XXII.- Antigüedad. El concepto de antigüedad se percibirá, es decir, los dos primeros trienios al 5% y los quinquenios sucesivos también al 5%, calculados sobre el salario base de cada momento.

ARTÍCULO XXIII.- Plus de libre disposición. Se reconoce el plus de libre disposición en favor de aquellos redactores que, previo pacto con la Empresa, además del cometido específico que tengan asignado, estén en todo momento a disposición de la Dirección para cubrir las necesidades informativas de carácter eventual. Este plus, que desaparecerá cuando cese la situación que lo causa, será de un 35% del Salario Base Convenio.

ARTÍCULO XXIV.- Complementos de puesto de trabajo por nocturnidad. Se establece un plus del 20 por 100 del salario ordinario que corresponderá a los trabajadores que de modo continuo o periódico presten sus servicios en periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas. En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el periodo citado, si se trabaja más de una hora y menos de tres, el 20 por 100 se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas; si se realizan más de tres horas en periodo nocturno, se aplicará el 20 por 100 al salario base de toda la jornada y si se trabaja en menos de una hora no se percibirá el complemento de trabajo por nocturnidad.

ARTÍCULO XXV.- Plus de suplementos. Se establece un plus por cambio del sistema de edición, para todas aquellas personas que figuren en el Anexo II del Convenio y en la cuantía que allí se establece.

Este plus se cobrará los doce meses del año, no cobrándose en las pagas extras y será revisable anualmente.

Como contrapartida se realizarán los suplementos semanales Revista/Filandón y Economía, así como cinco extras al año que se editen con el periódico.

ARTÍCULO XXVI.- Horas extraordinarias y beneficio de cierre. Empresa y trabajadores se comprometen a la no realización ni a la percepción de horas extraordinarias.

El tiempo que pudiera exceder de los trabajos de edición se entenderá compensado por el tiempo en que se vea adelantado el cierre en el resto de las jornadas, constituyendo este, además, un beneficio de cierre por la terminación antes de la conclusión de la jornada laboral establecida por el presente Convenio y II Convenio Colectivo del Sector Prensa Diaria.

Consecuentemente con este sistema de compensación que se pacta y siempre que se lleve a cabo en su espíritu, no podrá exigirse al trabajador aumento o recuperación de su jornada, ni imponerse disminución de su salario, en el caso de que le sea favorable el saldo de los tiempos en que se haya excedido aquella -por motivos justificados en la edición - con el de los en que se haya adelantado por su terminación anticipada.

Para el supuesto de que el saldo anual rebasara las 1.624 horas de trabajo efectivo -de acuerdo con los cómputos ordinarios de fichaje-

se considerarán como extraordinarias las del exceso sobre dicha cifra, las cuales se liquidarán como tales a la finalización del año y dentro de los límites legales establecidos.

ARTÍCULO XXVII.- Indemnización en caso de muerte o invalidez por accidente de trabajo. La Empresa, en el plazo de un mes a partir de la vigencia de este Convenio, concertará o renovará la correspondiente póliza colectiva de seguros para la cobertura de invalidez absoluta y muerte de cada uno de los trabajadores que integran la plantilla, en los supuestos de accidente de cualquier clase y por la cuantía de 24040,48 euros.

ARTÍCULO XXVIII.- Jubilación. Ambas partes aceptan de común acuerdo el contenido del Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio (BOE de 20 de julio), por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo.

ARTÍCULO XXIX.- Incapacidad Laboral. La Empresa complementará a los trabajadores en situación de I.T., debido a enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el primer día de baja, hasta el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior al hecho causante y mientras dure tal situación.

ARTÍCULO XXX.- Plus Extrasalarial de Transporte (P.E.T.). Con motivo del traslado a las nuevas instalaciones, se estableció un Plus Extrasalarial de Transporte (P.E.T.) para todo el personal que se vio afectado por el cambio en aquel momento. En virtud de aquel acuerdo, la Empresa se compromete a abonar a la totalidad de los trabajadores en alta al 31 de octubre de 1991, y a afectados por el cambio de sede social, la cantidad de 22.237,45 euros (veintidós mil doscientos treinta y siete euros con cuarenta y cinco céntimos) cuyo reparto se fija en doce pagas (de enero a diciembre) en función del tipo de jornada que se realice. Los trabajadores que han causado o causen alta con posterioridad, no tienen derecho a recibir el P.E.T. Al final de cada año se calculará el P.E.T. para el año siguiente entre las personas que tengan derecho a él. Esto se hará así hasta que el número de trabajadores que tengan derecho a la percepción de dicho plus quede reducido a la mitad (29) de los que empezaron a percibirlo.

Para todos aquellos desplazamientos realizados fuera de León capital, Ponferrada, Astorga y La Bañeza utilizando coche propio, se establece un precio por kilómetro de 0,25 € para 2005.

ARTÍCULO XXXI.- Protección al embarazo. Entendemos el embarazo como una función social y no como un tema de única afectación a la mujer.

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante su embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara, por lo que el Comité de Salud Laboral o representantes de las/os trabajadoras/es, propondrán a la Empresa el cambio de puesto de trabajo y/o turno. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría ni merma de sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a la incorporación a su destino original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a situación de I.T., y tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

ARTÍCULO XXXII.- Formación. La Empresa se compromete a la formación continuada de su personal, acorde con las necesidades de producción, la modernización de los equipos tecnológicos y la mejora del producto final.

La Empresa estudiará en cada caso, de acuerdo con el Comité de Empresa, la compensación económica o en días de descanso que se aplicará cuando se celebren cursos de formación necesarios para el desarrollo del trabajo y que afecten a una o más secciones, fuera de la jornada laboral.

CAPÍTULO VI SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO XXXIII.- Seguridad e higiene en el trabajo. Sobre esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa general establecida en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO XXXIV.- Excedencias. La Empresa se obliga a cubrir aquellos puestos de trabajo objeto de excedencia, vacaciones, maternidad, etc., con un contrato de la misma duración y, asimismo, se compromete a mantener en cada sección la plantilla necesaria.

ARTÍCULO XXXV.- Reconocimiento médico. Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico de carácter anual. Asimismo, se realizará un reconocimiento oftalmológico semestral para quienes realicen el trabajo en pantallas o similar. En ambos casos, se efectuarán de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO XXXVI.- La Empresa se compromete a mantener y proporcionar todos los útiles de trabajo, con el fin de conseguir una mejor calidad de la producción.

CAPÍTULO VII GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO XXXVII.- Garantías sindicales. Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas para cada uno de los miembros del Comité y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores y, en especial, a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Comisión paritaria. La Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia e interpretación de este convenio, se constituirá de tres representantes de cada una de las partes firmantes, elegidos libremente por cada una de ellas, que podrán ser asistidos por sus respectivos asesores.

Será preceptiva la reunión de esta Comisión en funciones de mediación, con carácter previo al planteamiento de cualquier conflicto, individual o colectivo, que trate sobre la aplicación e interpretación de algún precepto de este convenio.

SEGUNDA. Indivisibilidad. El articulado de este Convenio y sus anexos es un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente salvo pacto expreso en contrario.

TERCERA. Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de terminación de su vigencia, estando obligadas las partes a que se comiencen las negociaciones del siguiente Convenio en el plazo máximo de un mes desde el vencimiento del presente. No obstante, seguirá vigente hasta la firma del nuevo Convenio.

CUARTA. Los atrasos que se produzcan con motivo de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se liquidarán con la nómina del mes de julio de 2005.

QUINTA. Los precios que regirán a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por la realización de los denominados trabajos especiales, serán los que se señalan al efecto, para cada categoría y trabajo, en el Anexo II del mismo, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2005.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO I

AÑO 2005 EUROS

	S. BASE	P. PRO	P. SALIDA	P. PAN.
REDACCIÓN				
Redactor Jefe	1.108,23	99,06	33,02	101,72
Redactor Jefe de Sec.	913,15	99,06	33,02	101,72
Redactor	911,96	99,06	33,02	101,72
Redactor Auxiliar	863,05	99,06	33,02	101,72
Jefe Secc. Fotografos	913,15	99,06	33,02	101,72
Fotógrafos	863,05	99,06	33,02	101,72
Documentalista	863,05	99,06	33,02	101,72
Infógrafo	863,05	99,06	33,02	101,72
Diseñador	863,05	99,06	33,02	101,72
ADMINISTRACIÓN				
Jefe de Sección	952,40	99,06	33,02	101,72
Oficial 1ª	775,73	99,06	33,02	101,72
Auxiliar administrativo	736,51	99,06	33,02	101,72

S. BASE P. PRO P. SALIDA P. PAN.

COMERCIAL				
Jefe Sección	952,40	99,06	33,02	101,72
Oficial 1ª	775,73	99,06	33,02	101,72
Auxiliar	736,51	99,06	33,02	101,72

TALLER				
Jefe de Taller	930,69	99,06	33,02	101,72
Jefe de Sección	843,78	99,06	33,02	101,72
Oficial 1	763,29	99,06	33,02	101,72
Oficial 2	741,22	99,06	33,02	101,72
Oficial 3	708,66	99,06	33,02	101,72

INFORMÁTICA				
Jefe de Sección	843,78	99,06	33,02	101,72
Técnico	763,29	99,06	33,02	101,72

ALMACÉN				
Oficial	700,53	99,06	33,02	101,72

ANEXO II

AÑO 2005

REDACCIÓN

ROTATIVA

EXTRAS:		
12/16 páginas	76,63	81,63
20/24 páginas	120,43	81,63
28/32 páginas	180,64	136,04
36/40 páginas	240,62	136,04

FILANDON:		
8/12 páginas		101,73
16/20 páginas		114,46
24/28 páginas		203,45
32/36 páginas		228,90
40 páginas		263,25

OTROS:		
Colaboración Redacción		31,80
Fotografía		12,73
Cierre		63,58
Embuches		0,02
Encartes		0,03

AÑO 2005

ANEXO III

IMPORTE MENSUAL

Armando Medina Santo Tomás	141,14
José Mª Rodríguez Fernández	141,14
Luis Ignacio Gutiérrez de Tuya	141,14
Vitorio Sánchez Belerda	141,14
Santiago Fernández Cuesta	141,14
Mario Álvarez Colinas	124,85
Marciano Pérez González	124,85
Celia Alonso Argüello	113,78
José Moro Carrancio	86,88
José Huerga	81,43

TOTAL

1.237,49

ANEXO IV

TABLA DE EQUIVALENCIAS ENTRE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y GRUPOS PROFESIONALES

Áreas actividad/ grupos prof.	Informativa/ redaccional	Gestión	Técnica/ producción
I	- Redactor Jefe	- Jefe servicio/ departamento	- Jefe servicio/ departamento

Áreas actividad/ grupos prof.	Informativa/ redaccional	Gestión	Técnica/ producción
2	Jefe Sección	- Jefe Sección	- Jefe Sección
3	- Redactor - Filólogo /Linguista - Infógrafo - Diseñador Gráfico - Documentalista - Redactor Gráfico	- Jefe Negociado - Médico	- Jefe Equipo - Jefe Sistemas - Analista
4	- Ayudante Redacción	- Coordinador Public. - Técnico Publicidad - ATS - Oficial Admo. 1ª	- Programador - Maquinista - Mecánico - Electricista - Técnico Electrónica - Técnico Aplicación Sistemas - Fotomecánico /Operador de Scanner - Técnico Fotocomposición - Corrector
5	- Auxiliar de Redacción	- Oficial Admón. 2ª - Promotor Publicidad - Inspector Ventas	- Operador de Ordenador - Técnico Audiovisual - Técnico Laboratorio - Técnico Impresión/Teclista - Montador - Encargado de Almacén - Oficial Cierre - Operador Impresión
6		- Auxiliar Admón. - Recepcionista/ telefonista - Portero / Vigilante - Ordenanza/Chofer/ conductor	- Operador de Cierre - Ayudante Impresión
7			- Mozo - Limpiador/a

Siguen firmas (ilegibles).

6143 540,80 euros

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, ámbito provincial, de la empresa Recuperación Materiales Diversos SA, años 2005/2007 (código 240397-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL número 183 de 24-9-97), y Orden de 21-11-96 (BOCyL 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León.

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

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

León, 26 de julio de 2005.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Mª Asunción Martínez González.

I CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA RECUPERACION MATERIALES DIVERSOS SA

TÍTULO I ÁMBITOS

Artículo 1.º Ámbito funcional.- El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo, que en la actualidad o en un futuro puedan existir de la empresa Recuperación Materiales Diversos SA, en el ámbito territorial de referencia, habiéndose adoptado al amparo de lo prevenido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y bajo las directrices contenidas en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal, de 24 de marzo de 1998.

La empresa Recuperación Materiales Diversos SA desarrolla la actividad económica de compra, venta y recuperación de todo tipo de materiales con o sin aportación de materia prima, tales como caucho, aluminio, cobre, etc., así como la comercialización de tecnología utilizada por la empresa en dicha actividad.

Artículo 2.º Ámbito territorial.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa Recuperación Materiales Diversos SA, presentes y futuros, durante el periodo de vigencia del Convenio, y ubicados en la provincia de León.

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

Artículo 4.º Ámbito temporal: vigencia y duración.- El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2007.

Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.- El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que quedara sin efecto alguno de sus acuerdos y estipulaciones, por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, quedará sin efecto la totalidad del mismo.

Artículo 6.º Compensación y absorción.- Todas las condiciones establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase y naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

TÍTULO II CONTRATACIÓN

Artículo 7.º Contratación laboral.- Las modalidades de contratación, se adecuarán en cada momento de la vigencia del convenio, a la legislación en vigor. No obstante, en todo caso, y siempre dentro de los límites legales, las partes adecuarán los modelos de contratos existentes a las necesidades productivas de la empresa, y a la política de fomento del empleo.

Artículo 8.º Contratos formativos.- 1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador será la fijada en este convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 65 o al 80 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

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

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

Minusválidos.

Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

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

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

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

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

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

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

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

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

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

g) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en el grupo VIII de este convenio colectivo.

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

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

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

Artículo 9.º Contratos de duración determinada. - En concordancia con lo que establece el artículo 7.º del presente convenio:

1. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1 b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar conforme establece el CC. Sectorial de Siderometal para la provincia de León.

Dicho contrato se podrá efectuar para la realización de cualquier incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo que no pueda ser cubierto con la plantilla de la empresa, pero que, por su transitoriedad, no justifique tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla.

2. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, con una duración mínima de seis meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1 a) del art. 15 del Estatuto de los trabajadores, se podrá concertar cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, serán, entre otros, los que a continuación se detallan:

a) Producción de granallas de cobre, aluminio y caucho para suministro de contratos de venta específicos, haciendo constar dicha especificación en el contrato.

b) Pelado de partidas específicas de cable en desuso que se encuentren en stock, haciendo constar la cuantificación de dicho stock.

c) Molienda de partidas específicas de neumáticos usados, haciendo constar dicha especificación en el contrato.

d) Selección y carga de productos que ofrece la empresa con destino a algún mercado específico.

4. La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día de salario por cada mes trabajado.

5. Por acuerdo con el Comité de Empresa, se podrán establecer criterios objetivos y compromisos puntuales de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Artículo 10. Período de prueba. - Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, debiendo pactar por escrito la duración del mismo para su efectividad. Su período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: quince días laborables

- Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: un mes.

- Subalternos: un mes.

- Administrativos: un mes.

- Técnicos no titulados: dos meses.

- Técnicos titulados: seis meses.

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

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, salvo en contratos en que se haya pactado una duración determinada.

TÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Clasificación profesional.- Primero. Procedimiento.- Se incluye en el Anexo II la Tabla Salarial en la que figuran todos los trabajadores en grupos profesionales, la cual recoge todas y cada una de las categorías profesionales, asimiladas a los mismos, en función de los criterios generales del Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal y, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

Segundo. Estructura profesional.-La estructura de encuadramiento profesional, basada en grupos profesionales, constará de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo tanto, cada trabajador y trabajadora deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada División Funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

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

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

Tercero. Movilidad funcional.- La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores, según establece el artículo 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

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

Cuarto. Retribución.- Queda establecido un salario base mensual para cada uno de los grupos profesionales; que será idéntico para todas las divisiones funcionales de cada grupo. Su importe quedará determinado en la Columna núm. 1 denominada Salario base/mes de la Tabla Salarial del Anexo II del convenio.

TÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVIDAD Y CONTROL DE PRODUCCIÓN

Artículo 12. Instauración de sistemas productivos.- La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivación al trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que rompan la unidad del conjunto productivo.

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

Si no hay acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados acerca de la instauración del sistema de productividad, control de producción o incentivación del trabajo, la empresa podrá iniciar un período de prueba no superior a 3 meses, y los trabajadores afectados, o sus representantes, podrán recurrirlo desde su momento de implantación ante los organismos competentes.

Artículo 13. Cálculo del rendimiento.- El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por la obtenida entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

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

Artículo 14. Fijación de un rendimiento.- La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

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

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

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

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

Artículo 15. Sistemas de destajo.- En los sistemas de destajo, o tanto la pieza o unidad de medición, se tendrán que tener obligatoriamente en cuenta los siguientes puntos para el cálculo de las retribuciones:

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

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

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

Artículo 16. Línea de incentivos.- Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa.

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

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

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

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

Artículo 17. Determinación del rendimiento normal.- La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites anunciados en este Convenio Colectivo.

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

Artículo 18. Calidad.- Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el rendimiento del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma estricta o establecida por el uso.

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

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

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

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

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

Artículo 19. Tiempos de espera y paro.- Tendrán la consideración de tiempo de espera aquéllos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador, haya de permanecer éste

inactivo, bien por falta de materiales o elementos de su alcance, es- caso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de si el trabajo debe o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimientos, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores determinadas por defecto imputable a otros grupos, etc.

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

Artículo 20. Revisión de los sistemas de incentivos.- La revisión de los sistemas de incentivos o control de producción podrá realizarse:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. Revisión a petición del trabajador.- Cualquier trabajador, razonablemente, podrá pedir la revisión de la base de su sistema, siempre y cuando fuera del período de prueba que establece este Convenio no alcance reiteradamente el rendimiento considerado normal.

TÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 22. Salario.- Se pacta un incremento salarial para el año 2005 en todos los conceptos salariales que los trabajadores venían percibiendo a 31 de diciembre de 2004 y que da lugar a la tabla salarial del anexo II. Para los años 2006 y 2007 los incrementos serán el del I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, en cada uno de los años, más un 0,5%, revisándose en el exceso, al finalizar el año, en la diferencia con el I.P.C. real, si existiese, e incrementando la misma en los salarios con efectos de 1 de enero del año siguiente. Así mismo se abonarán diferencias salariales relativas al año anterior para regularizar dicha diferencia salarial, llevándose a cabo dicho abono antes del día 28 de febrero de cada año.

Artículo 23. Complemento Personal.- Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente Convenio Colectivo percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como Complemento Personal. Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio. Quedará comprendido así mismo dentro de este concepto salarial el antiguo complemento excategoría profesional que algunos trabajadores venían percibiendo.

Artículo 24. Plus de asistencia.- Para el año 2005 se abonará un importe de 2.125,84 euros anuales distribuido en doce pagas, devengándose por asistencia efectiva al trabajo; si por causa injustificada no se asiste al trabajo, será descontado un importe de 8,61 € por día efectivo de inasistencia.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen las pagas extraordinarias siguientes:

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

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

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

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

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

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) tendrán las cuantías especificadas en el Anexo II.

Artículo 26. Plus de transporte.- Con el fin de compensar los gastos de transporte que puedan tener los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, se establece un plus extrasalarial cuyo importe para el año 2005 será de 1.140,60 € anuales distribuido en doce pagas; no obstante, al trabajador que no acudiese al trabajo sin causa justificada se le descontará de dicha cuantía 4,62 € por cada día de inasistencia.

Artículo 27. Dietas y desplazamientos.- Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, tendrán derecho para el año 2005, a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 37,08 euros/día.

Media dieta: 13'76 euros/día.

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

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

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

Kilometraje. Si el trabajador realiza el desplazamiento en su propio vehículo, la empresa abonará la cantidad de 0,17 euros/kilómetro.

Cuando el trabajador tenga que desplazarse, fuera de la localidad de residencia por un período superior a un día, devengará diariamente a partir del primer día, una prima de desplazamiento de carácter extrasalarial, por importe de 30,00 euros.

Artículo 28. Plus Ad Personam.- Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como plus ad personam por conversión del premio por antigüedad que regia en su momento, seguirán recibiendo como complemento personal consolidado, no participando de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable.

Artículo 29. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.- La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará a los trabajadores que hayan de realizar aquellas labores un plus del 20% sobre su salario base. El plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a una hora por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal del trabajo, el 20% pasará a ser el 25% si concurren dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores afectados, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la jurisdicción social.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos productivos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

Artículo 30. Nocturnidad.- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, que se corresponde con el turno de noche, percibirán un complemento salarial por este concepto en cuantía de 9,4 € por noche efectivamente trabajada, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 31. Plus de Jefe de Equipo y Encargado de Sección.- Es el productor procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría.

Artículo 32. Turno 6/3.- Todos los trabajadores que realicen dichos turnos, en un periodo completo de un mes, cobrarán una cantidad bruta mensual para el año 2005 de 130 euros, para el año 2006 de 150 euros mensuales y para el año 2007 de 190 euros mensuales; cuantías que no serán revisadas en la forma prevista en el art. 22 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 33. Premio de vinculación.- Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicios en la misma empresa y por una sola vez. Igualmente, se establece un segundo premio de las mismas características a los 35 años.

Artículo 34. Ayuda comida.- La empresa abonará a cada trabajador que realice su trabajo a jornada partida, y que por tanto tenga que realizar la comida en un establecimiento cercano al centro de trabajo, una cantidad, en concepto de ayuda económica para el pago de la comida, de 8 euros por cada día que acredite haber realizado dicho gasto. Dicha cantidad tendrá el carácter de extrasalarial a todos los efectos y su importe será bruto, no consolidándose en el salario del trabajador, de manera que, cuando no se realice la comida efectiva por inasistencia al trabajo por cualquier causa, o por la negativa del trabajador de comer en los citados establecimientos, la empresa no abonará cantidad alguna al mismo.

TÍTULO VI JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 35. Jornada laboral.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, durante la vigencia del presente convenio, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que serán distribuidas de conformidad con las normas contenidas en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente del presente Convenio Colectivo.

El calendario laboral aprobado para el presente año 2005 se incorpora a este convenio como anexo III. Para los años sucesivos, 2006 y 2007, será elaborado mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Con relación a los trabajadores destinados al turno 6/3, se establece el carácter no laborable de los días 25 de diciembre y 1 de enero, Navidad y Año Nuevo, respectivamente; así mismo, los días 24 y 31 de diciembre se suprime el turno de noche, realizándose dentro del turno de mañana conjuntamente los turnos de mañana y tarde.

Artículo 36. Turno 6/3.- La empresa podrá destinar a los trabajadores, cuando sea preciso, a la realización del llamado turno 6/3, consistente en el trabajo continuado de seis días y descanso de tres con distribución horaria rotativa en turnos de mañana, tarde y noche. Dicha fórmula es perfectamente compatible con las normas sobre jornada de trabajo vigentes. La negativa a la realización de los mis-

mos causa notorio perjuicio a la empresa, por lo que será sancionable en la forma prevista en el correspondiente régimen sancionador previsto en art. 48 del título VIII de este convenio.

Artículo 37. Vacaciones.- El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de 31 días naturales, y se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Los días de vacaciones serán retribuidos incluyendo todos los conceptos salariales: salario base, complemento ad personam, complemento personal, plus de asistencia y plus de turnicidad, en su caso.

El disfrute de las mismas tendrá, al menos, un período de 15 días consecutivos.

Artículo 38. Permisos y licencias.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

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

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

Artículo 39. Excedencias.- a) Excedencia forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Excedencia voluntaria. El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor

a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

TÍTULO VII SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 40. Delegados de prevención.- Se estará a lo dispuesto en los artículos, 35, 36 y 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. Revisión médica.- Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán voluntarias para los trabajadores. En cualquier caso el resultado se dará a conocer al trabajador.

Artículo 42. Ropa de trabajo.- Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Se proporcionará ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

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

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

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

TÍTULO VIII CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 43. Principios ordenadores.- De conformidad con el Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal de 12-03-2004 (BOE 02-05-2001), el mismo tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresa.

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

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga, pudiendo recabar su parecer, en función de la gravedad de la misma, con carácter previo a la imposición.

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

Artículo 44. Graduación de las faltas.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 45.- Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si, como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.- Faltas graves.- Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 trabajadores en el trabajo.

Artículo 47.- 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 de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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 48.- Régimen disciplinario en materia de prevención de riesgos laborales

La empresa, consciente de la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en el proceso productivo, y de la imperativa participación que corresponde a todos los trabajadores en dicha tarea, podrá sancionar las acciones u omisiones así como cualquier incumplimiento por los trabajadores de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, de conformidad con lo previsto en el art. 29.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La graduación de los incumplimientos laborales en materia de prevención de riesgos laborales se clasificará en leve, grave y muy grave, en atención al grado de responsabilidad de la persona que incurra en el mismo, formación e información recibida, repercusión en las personas o en las cosas, así como perjuicios potenciales o reales que se puedan derivar tanto para los demás trabajadores como para la propia empresa. Se valorarán tomando como criterios determinantes la gravedad, culpabilidad y reiteración.

Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, definidas en el art. 29.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son las siguientes:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

- Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 49. Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

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

- Despido.

Artículo 50. Prescripción.- Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

TÍTULO IX GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 51. Garantías sindicales.- El Comité de Empresa tendrá atribuidas las funciones y gozará de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas men-

suales retribuidas, de cada uno de los Miembros del Comité, será de 16 horas.

Artículo 52. Horas de negociación colectiva.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se entenderán como tales la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora o Comisión Paritaria del presente convenio.

TÍTULO X PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 53.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, y será de aplicación según establezca su contenido normativo.

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 54. Indemnización por invalidez o muerte en accidente de trabajo.- La empresa mantendrá en vigor y abonará los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez total, absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las mismas. La cuantía será de 90.151'82 euros para cada una de dichas contingencias.

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

Artículo 55. Jubilación especial a los 64 años.- A petición del trabajador de acogerse a los beneficios de jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el RD 1194/85, la empresa se obliga a sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubila por otro trabajador que cumpla los requisitos para el acceso a tal contrato.

Artículo 56. Mantenimiento de empleo.- Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, la empresa se compromete a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores, siempre que no sea necesario.

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

Artículo 57. Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.- En los supuestos de baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% del salario de los trabajadores desde el primer día de la misma y hasta el agotamiento de la duración máxima de la situación de I.T. prevista en el artículo 128.1 de la LGSS.

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Comisión Paritaria.- La Comisión Mixta o Paritaria del convenio, es la que, con el alcance que señala el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: Juan Carlos Fernández López y otro miembro del Comité de empresa, cualesquiera que se designe; por la Empresa Adolfo López Aguayo y D. Esteban José Moro Manso.

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

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

Tercera.- Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional Tripartito de Formación Continua entre las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CIG, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y el MTAS vigente en cada momento, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

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

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en Ardoncino, a 16 de mayo de 2005.

ANEXO I

CRITERIOS GENERALES DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. De conformidad con el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 05-02-96, el sistema de Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

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

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

4. Dentro de la empresa, de acuerdo con su sistema de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, en atención a su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

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

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

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

Empleados. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad econó-

mico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

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

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

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

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

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

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

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

E. Mando. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.

- La capacidad de interrelación.

- Naturaleza del colectivo.

- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

Grupo profesional I.

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 núm. 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Director General

- Director de Reciclaje

- Director de Ingeniería

Tareas.

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio, o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

Grupo profesional II.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el núm. 1 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías de dirección por departamentos:

Técnicos:

- Director Técnico
- Director de Proyectos I + D
- Director de Producción.
- Director de Calidad
- Director Comercial
- Director Financiero

Tareas.

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investiga-

ción, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento, o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Grupo profesional III.

Criterios generales. Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 2 y 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías de jefes y responsables de áreas:

Técnicos:

- Jefe de Producción
- Jefe de Compras
- Jefe de Mantenimiento
- Jefe de Ventas - Metal
- Jefe de Ventas - Caucho

Empleados:

- Responsable de Informática
- Responsable de Administración
- Responsable de Recursos Humanos
- Responsable de Organización
- Responsable de Prevención
- Responsable de Ingeniería /Diseño

Tareas.

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando

la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

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

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

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos 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 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 IV.

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

Formación. Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Técnico de Informática
- Técnico de Contabilidad
- Técnico de I + D

Operarios:

- Encargado.

Tareas.

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

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

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

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

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

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

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

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación informática.

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional V.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

- Conductor
- Oficial 1ª de Oficio
- Oficial 2ª de Oficio

Empleados:

- Oficial de 1ª Administrativo
- Oficial de 2ª Administrativo
- Comercial

Tareas.

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

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

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

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

10. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional VI.

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

Formación. La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Auxiliar Administrativo.

Operarios:

- Oficial de 3ª de Oficio.

Tareas.

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

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

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

3. Tareas elementales de laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

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

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

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

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

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

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

Grupo profesional VII.

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núms. 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Portero
- Vigilante
- Limpiador/a

Operarios:

- Peón

Tareas.

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

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

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

6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

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

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Grupo profesional VIII.

Criterios generales. Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a alguno de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, así como los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido.

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

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo núm. 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

- Contrato Formación 1º año
- Contrato Formación 2º año
- Aspirante 16 años
- Aspirante 17 años

Operarios:

- Contrato Formación 1º año
- Contrato Formación 2º año
- Pinche 16 años
- Pinche 17 años

Tareas.

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

1. Tareas 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.

2. Tareas manuales.

3. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

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

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

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

7. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Observaciones a la clasificación profesional.

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

Firmas (ilegibles).

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
I	D. GENERAL D. RECICLAJE D. INGENIERÍA		
II	D. TÉCNICA D. PROYECTOS I+D D. PRODUCCIÓN D. CALIDAD D. COMERCIAL D. FINANCIERO		
III	J. PRODUCCIÓN J. COMPRAS J. MANTENIMIENTO J. VENTAS METAL J. VENTAS CAUCHO	JEFE INFORMÁTICA J. ADMINISTRACIÓN J. RR. HH. J. ORGANIZACIÓN J. PREVENCIÓN J. INGENIERÍA/DISEÑO	
IV		TÉC. INFORMÁTICA TÉC. CONTABILIDAD TÉC. I+D	ENCARGADO
V		OF. 1º ADTIVO. OF. 2º ADTIVO. COMERCIAL	OF. 1º OFICIO OF. 2º OFICIO CONDUCTOR
VI		AUX. ADTIVO.	OF. 3º OFICIO
VII		LIMPIADOR/A	PEÓN
VIII		ASPIRANTE 16 A ASPIRANTE 17 A CONT. FORM. 1 AÑO CONT. FORM. 2º AÑO	PINCHE 16 A PINCHE 17 A CONT. FORM. 1 AÑO CONT. FORM. 2 AÑO

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE LA EMPRESA RMD SA
PARA EL AÑO 2005

Grupo	Categorías	Salario base/mes	Pagas extraordinarias* 3
1	Técnicos:		
	Director General	1.338,93	1.611,13
	Director de Reciclaje	1.338,93	1.611,13
2	Director de Ingeniería	1.338,93	1.611,13
	Técnicos:		
	Director Técnico	1.338,93	1.611,13
	Director Proyectos I+D	1.338,93	1.611,13
	Director de Producción	1.338,93	1.611,13
	Director de Calidad	1.338,93	1.611,13
Director Comercial	1.338,93	1.611,13	
Director Financiero	1.338,93	1.611,13	

	Salario base/mes	Pagas extraordinarias* 3
3 Técnicos:		
Jefe de Producción	954,72	1.226,92
Jefe de Compras	954,72	1.226,92
Jefe de Mantenimiento	954,72	1.226,92
Jefe de Ventas-Metal	954,72	1.226,92
Jefe de Ventas-Caucho	954,72	1.226,92
3 Empleados:		
Responsable Informática	901,91	1.174,11
Responsable Administración	901,91	1.174,11
Responsable RR. HH.	901,91	1.174,11
Responsable Organización	901,91	1.174,11
Responsable Prevención	901,91	1.174,11
Responsable Ingen./Diseño	901,91	1.174,11
4 Empleados:		
Técnico Informática	769,06	1.041,26
Técnico Contabilidad (*)	769,06	1.041,26
Técnico I + D	769,06	1.041,26
4 Operarios:		
Encargado	819,49	1.091,69
5 Empleados:		
Oficial Administrativo 1ª	819,49	1.091,69
Oficial Administrativo 2ª	745,00	1.017,20
Comercial	819,49	1.091,69

	Salario base/mes	Pagas extraordinarias* 3
5 Operarios:		
Oficial 1ª Oficio	819,49	1.091,69
Oficial 2ª Oficio	745,00	1.017,20
Conductor	850,35	1.122,55
6 Empleados:		
Auxiliar Administrativo	680,95	953,15
6 Operarios:		
Oficial 3ª	680,95	953,15
7 Empleados:		
Limpiador/a	662,77	934,97
Portero	662,77	934,97
Vigilante	662,77	934,97
7 Operarios:		
Peón	662,77	934,97
8 Empleados:		
Aspirante 16 a./C.Form.1º año	417,20	417,20
Aspirante 17 a./C.Form.2º año	486,73	486,73
8 Operarios:		
Pinche 16 a./C.Form. 1º año	417,20	417,20
Pinche 17 a./C-Form. 2º año	486,73	486,73

Firmas (ilegibles).

ANEXO III													
TURNO 5-2 CALENDARIO 2005													
DIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	DIA
1	FN	8	8	8	D	8	8	8	8	S	FN	8	1
2	D	8	8	S	FN	8	S	8	8	8	8	8	2
3	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	8	3
4	8	8	8	8	8	8	D	8	D	8	8	D	4
5	8	S	S	8	8	D	8	8	8	FN	S	8	5
6	FN	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FN	6
7	TF	8	8	8	S	8	8	S	8	8	D	FN	7
8	S	8	8	8	D	8	8	D	8	8	8	8	8
9	D	8	8	S	8	8	S	8	8	S	8	8	9
10	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	D	8	10
11	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	S	11
12	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	8	D	12
13	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	8	D	13
14	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	14
15	S	8	8	8	D	8	8	FN	8	8	8	8	15
16	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	16
17	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	17
18	8	8	8	8	8	S	8	8	S	8	8	S	18
19	8	S	S	8	8	D	8	8	D	8	8	D	19
20	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	20
21	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	21
22	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	22
23	D	8	8	FN	8	S	8	8	8	D	8	8	23
24	8	8	FN	D	8	FN	D	8	S	8	8	S	24
25	8	8	FN	8	8	S	FN	8	D	8	8	D	25
26	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	8	S	26
27	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	27
28	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	28
29	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	29
30	D	8	S	8	8	8	S	8	8	D	8	8	30
31	8	8	8	8	8	8	D	8	8	TF	S	8	31
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
HORAS L	152	160	168	168	168	168	160	176	176	144	168	160	HORAS L
DIAS L	19	20	21	21	21	21	20	22	22	18	21	20	DIAS L
HORAS N	248	224	248	240	248	240	248	248	240	248	240	248	HORAS N
DIAS N	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	DIAS N