

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Visto el Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla, suscrito por la patronal FEDEME y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial,

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla, suscrito por la patronal FEDEME y las Centrales Sindicales CC; UGT, con vigencia desde el 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 18 de julio de 2015.—El Delegado Territorial P.S. Delegado del Gobierno (Decreto 342/12, artículo 18, BOJA 150, de 1 de agosto y Orden Consejero CEICE 26 de marzo de 2015) Juan Carlos Raffo Camarillo.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Legitimación.

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que se suscribe, integrada por parte empresarial por representantes de la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME) y por parte de los trabajadores/as por representantes de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, se reconocen mutuamente como únicos interlocutores con capacidad, personalidad jurídica y legitimación suficiente para negociar en exclusiva el presente Convenio Colectivo Provincial Siderometalúrgico de la provincia de Sevilla, en consonancia con lo previsto en los artículos 82, 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 1.º *Ámbito.*

1.1. *Ámbito territorial y funcional.* El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas del Sector Siderometalúrgico, siempre que no se rijan por otro convenio por razón legal, y regirá las relaciones de trabajo de las mismas en la provincia de Sevilla y las que con carácter temporal, se efectúen fuera de ella por empresas comprendidas dentro de su ámbito.

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todas las empresas y trabajadores/as de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el ámbito funcional del Acuerdo Estatal del Sector Metal (AESM) donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes a este sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria. Dicha relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

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

Se excluyen las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente, así como aquellas que cuenten con un convenio particular de empresa.

1.2. **Ámbito Personal.** El presente Convenio afectará a todos los trabajadores/as, sea cual sea su grupo profesional, que durante su vigencia, presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas sin más excepciones que las establecidas por la Ley. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, a los trabajadores que trabajen en el ámbito territorial de este Convenio Colectivo se les aplicará como mínimo el presente Convenio.

1.3. **Ámbito Temporal.** El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria durante la vigencia de este Convenio, se incorporarán al texto del mismo, siempre que se mantenga el texto del artículo interpretado y su contenido permanezca inalterado.

Artículo 2.º *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio, se prorrogará tácitamente, por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes firmantes, dentro del plazo de los noventa (90) días anteriores a su vencimiento.

Dicha denuncia podrá ser efectuada por cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicándolo al resto de las mismas, en un plazo de diez (10) días.

Una vez efectuada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de treinta (30) días. Las partes firmantes establecerán un plan o calendario de negociación.

Artículo 3.º *Obligatoriedad.*

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios/as y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 4.º *Unidad del convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible en el conjunto de su texto.

Serán consideradas global o individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectivo grupo profesional.

Artículo 5.º *Compensación y absorción de mejoras.*

5.1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

5.2. Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Artículo 6.º *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

Artículo 7.º *Organización, sistemas y métodos de trabajo.*

7.1. **Normas generales.** La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, son facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, salvo lo establecido en el título segundo del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La delegación de facultades directivas, se hará de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados/as y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua corresponsabilidad de las partes integrantes de la empresa, dirección, órganos de representación y trabajadores/as.

La representación legal de los trabajadores/as velará e incentivará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades, total o parcialmente, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, abonarán al personal afectado en la forma que se establece en el artículo 13.3, un plus de estímulo a la productividad que es el que figura en la columna C del Anexo 1.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de racionalización del trabajo, lo harán de forma que con el sistema correspondiente se obtengan por el trabajador/a, al menos, la columna C del Anexo número 1.

7.2. Sistemas de organización del trabajo.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección de la Empresa que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto a la representación legal de los trabajadores/as.

A los efectos de lo dispuesto en este Convenio, se tendrán en cuenta que cuando se habla de actividad mínima, se entenderá como tal, las de 60 puntos Bedeaux, 100 Centesimal o 75 Crea horas, o sus equivalentes en otros sistemas de rendimientos considerados mínimos en empresas con trabajos racionalizados.

No obstante, lo indicado en el párrafo segundo de este apartado se considerará rendimiento óptimo el 140 del Servicio Nacional de Productividad, 133 Centesimal, 80 Bedeaux, o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas.

Se considera rendimiento correcto o normal exigible, el que habitualmente y de ordinario se viene obteniendo individual o colectivamente, según la modalidad de asignación del trabajo, en el período de seis meses naturales anteriores en idénticas condiciones de trabajo.

Las partes firmantes, valorando positivamente la implantación por las empresas de sistemas objetivos de organización y racionalización del trabajo, recomiendan a empresas y trabajadores/as profundicen en la introducción de sistemas objetivos de medición del trabajo, junto a la adopción de sus correspondientes formas de retribución.

A tal efecto:

7.2.1. Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional.

7.2.2. En caso contrario, esto es, cuando no sea conveniente o posible por razones técnicas, la adopción de sistemas convencionales de organización científica del trabajo, ya citados en el párrafo anterior, en razón al pequeño número de la plantilla o a la naturaleza de la actividad, las empresas de acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as, podrá instar de la Comisión Paritaria la homologación del sistema adoptado.

Para su implantación, o bien homologación de las que en la actualidad vinieran funcionando en la empresa, habrán de tenerse en cuenta los criterios que, con carácter general, permitan su objetiva identificación y, entre otros, los índices de: racionalización de las tareas, análisis, valoración y clasificación de los trabajos; adaptación del trabajador/a al puesto según sus aptitudes; instalaciones, herramientas, etc.; determinación correcta del método de trabajo, y en general la mejora de las condiciones que conduzcan al fin propuesto.

Para la homologación de estos sistemas las empresas remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio Memoria explicativa del sistema que deberá corresponder a criterios de objetividad, verificabilidad y racionalización del trabajo, todo ello acompañado del correspondiente cuadro de retribuciones.

Recibida tal solicitud y tras recabar los informes o asesoramientos que se consideren oportunos, la Comisión resolverá sobre la homologación de dicho sistema, expidiendo a empresas y trabajadores/as, certificación acreditativa del mismo.

En el supuesto de no conseguir acuerdo por la Comisión, se ofrecerá a las partes solicitantes, el sometimiento al arbitraje en los mismos términos previstos en el artículo 22 sobre «Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo».

Los representantes legales de los trabajadores/as podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

7.3. Revisión de tiempos y rendimientos.

La revisión de tiempos y rendimientos para cualquiera de los sistemas a que se hace referencia en este convenio, se efectuará, por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores/as, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as.

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 por 100 de disminución.

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

7.4. Facultades de la dirección de la empresa.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

- a) La calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos o de los habituales.
- c) La determinación del sistema encaminado a obtener y a asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa, o de las específicas de determinado puesto o puestos de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.
- d) La adjudicación del número de máquinas de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

- e) La fijación de índice de desperdicio y calidad admisible a lo largo del proceso industrial o económico.
- f) La exigencia de una vigilancia, atención o diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados al trabajador/a.
- g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de organización de la producción.
- h) La realización, durante cualquier período de organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio, funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillaje, etc.
- i) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de los métodos operativos, industriales o económicos, procesos de fabricación o manipulación, cambio de material, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores/as expresada a través de los Comités de empresa o Delegados de Personal en las empresas en que los hubiere, en espera de la resolución de los organismos competentes.
- k) El establecimiento de la fórmula para los cálculos de salario.
- l) Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad o por su importancia a las anteriormente consignadas o que les vengan asignadas por la legislación vigente.

7.5. Obligaciones de la empresa.

- a) Informar al Comité de Empresa, o en su caso, a los Delegados del Personal acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.
- b) Limitar, por un periodo razonable, la experimentación de los nuevos sistemas de organización.
- c) Tener a disposición de los trabajadores/as la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes.
- d) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.
- e) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador/a encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 8.º *Movimiento de personal.*

8.1. Las admisiones o ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, tanto para el personal fijo como para el eventual, si existiese, contratado por tiempo o por obra determinada, irán precedidos de un período de prueba cuya duración será la establecida en el Capítulo VI, del Acuerdo Estatal del Sector Metal, con los plazos que el mismo fija para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1.....hasta seis meses.
- Grupo 2.....hasta seis meses.
- Grupo 3.....hasta dos meses.
- Grupo 4.....hasta un mes.
- Grupo 5.....hasta un mes.
- Grupo 6.....hasta 15 días.
- Grupo 7.....hasta 15 días.

Durante este período la resolución del contrato es libre por ambas partes, sin que haya lugar a reclamación derivada de la resolución.

8.2. Se establece como procedimiento único de ascenso a puestos de superior grupo profesional el concurso de oposición por méritos y aptitudes demostrado en las pruebas que se establezcan, sustituyéndose así los sistemas de libre designación o de antigüedad.

8.3. Todo personal que desee cesar en la prestación de sus servicios, deberá comunicar su decisión a la empresa con los siguientes plazos de preaviso: Personal Directivo-Técnico: Un mes; Personal Administrativo: Un mes, resto del personal: Ocho (8) días.

La falta de cumplimiento de los plazos de preaviso supondrá una sanción económica equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador/a en concepto de finiquito. Asimismo, no se le abonará la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias de Julio o Navidad.

8.4. En los casos de desplazamientos de trabajadores/as, la Empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador afectado al menos con 72 horas de antelación al desplazamiento, siempre y cuando tuviera conocimiento del mismo, o la urgencia o necesidad de la realización de los trabajos que ocasionare, lo permitieren o las circunstancias lo exigieren.

Artículo 9.º *Sistema de clasificación profesional.*

Habiéndose alcanzado un Acuerdo a nivel nacional sobre el sistema de clasificación profesional por parte de la representación nacional de las organizaciones firmantes del presente Convenio, (CONFEMETAL, UGT y CCOO), se incorpora al presente Convenio Colectivo el Capítulo III, denominado «Clasificación Profesional», del Acuerdo Estatal del Sector Metal publicado en el BOE de 10 de mayo de 2013, como Anexo número 4.

De conformidad con lo previsto en el AESM y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia, para su aplicación en el ámbito de la provincia de Sevilla, las partes firmantes acuerdan que la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional, durante la vigencia del presente Convenio, desarrolle trabajos encaminados a la adaptación definitiva del Sistema actualmente vigente a un Sistema de Clasificación profesional basado en Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, con la simplificación de los salarios en los Grupos Profesionales, todo ello, de conformidad con la realidad del Sector de la provincia.

Estos trabajos se realizarán a partir de los contenidos del actual Anexo V, que distribuye las actuales categorías profesionales vigentes en el Convenio Colectivo de Sevilla en 8 Grupos Profesionales en función de los criterios generales del Acuerdo Estatal del Sector Metal en materia de Clasificación Profesional.

En tanto no culminen los trabajos de la precitada Comisión y se produzca el correspondiente acuerdo entre las partes firmantes del Convenio Provincial en esta materia, subsistirán en toda su vigencia, los salarios de las Clasificación Profesional actualmente vigente.

Artículo 10.º *Trabajos de montajes.*

Los trabajos que se realicen fuera de los centros habituales de trabajo de las empresas o en los domicilios o instalaciones de los clientes, así como los que estén en estrecha relación de dependencia con aquellos, se regirán, en primer lugar, por las normas específicas de montajes (Ordenes Ministeriales de fecha 18 de mayo de 1973, BOE 30 de mayo de 1973 sobre tendido de líneas eléctricas y Orden de 22 de abril de 1976, BOE 28 de abril de 1976, sobre empresas de montaje y auxiliares), las cuales se encuentran plenamente vigentes, sustituyendo las cuantías de los suplidos que se establecen como compensación por los desplazamientos en aquellas, por las que se citan a continuación:

1. En los casos en que el desplazamiento tan sólo obligue a realizar la comida principal fuera del domicilio habitual del trabajador/a 9 euros para el año 2015.

2. En los casos en que el desplazamiento obligue al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio habitual, 41,40 euros para el año 2015.

A estos efectos, las partes acuerdan que para 2016 y 2017 dichas cuantías se incrementen en el porcentaje fijado para los salarios.

Los importes señalados en los apartados 1 y 2 anteriores, se abonarán a partir del día 23 de junio de 2015, inclusive, por lo que no devengarán atrasos anteriores a esa fecha.

Estas cuantías sustituyen, tanto a las citadas en las referidas Ordenes Ministeriales como, en cualquier caso, a las fijadas en el Artículo 14 del presente Convenio.

Con independencia de lo previsto en el artículo 22 del presente Convenio la empresa y la representación sindical de los trabajadores/as podrán acordar cantidades diferentes a las anteriormente señaladas.

Artículo 11.º *Personal eventual.*

Los firmantes de este Texto Articulado recomiendan a las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo favorecer el empleo estable y promover la utilización más adecuada de la contratación laboral temporal. A estos efectos la Comisión de Paritaria realizará el seguimiento de la aplicación de esta recomendación.

11.1. El personal eventual de cualquier grupo profesional, ya esté contratado por tiempo cierto o por obra determinada, percibirá además de las retribuciones del personal de plantilla las siguientes:

a) Un 20% sobre el salario mínimo del Convenio para aquel personal cuya permanencia en la empresa no exceda de 30 días, salvo si su cese se produce durante el período de prueba o por voluntad propia.

b) Para aquellos cuya permanencia excediera del plazo citado de 30 días, una indemnización de 7 días de las columnas A), B) y C) del Anexo 1 del presente Convenio, a la terminación de sus relaciones laborales con la empresa por extinción del contrato eventual vigente, siempre que la cuantía de esta indemnización no resulte inferior a la prevista en el artículo 49, punto primero, letra c), así como en la Disposición Transitoria Decimotercera del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso resultaría aplicable esta última.

11.2. Las partes firmantes de este Texto Articulado aconsejan a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo estudiar fórmulas que faciliten la progresiva integración de trabajadores/as vinculados por la modalidad contractual regulada en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores en el conjunto de trabajadores fijos de la empresa.

En ningún caso en las empresas de más de 175 trabajadores fijos, el personal eventual por tiempo cierto al que se refiere el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser superior al 20% del personal fijo de plantilla, con excepción de las empresas dedicadas a trabajos de montajes, tendido de líneas e instalaciones en general.

La Comisión Paritaria hará un seguimiento del cumplimiento de este artículo.

11.3. Contrato de duración determinada. A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, procederá la contratación por obra o servicio determinado cuando el objeto del contrato a establecer sea la realización de labores o tareas de mantenimiento o instalación, u otras identificables que hayan de desarrollarse a lo largo de una duración temporal cierta, en virtud de contrato mercantil para un tercero. Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuatro años.

En los supuestos contemplados en el artículo 15.1.b) de la misma disposición, el contrato podrá tener una duración máxima 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Las empresas metalúrgicas con convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su Convenio, o a través de su Comisión Paritaria y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

11.4. Contrato para la formación y el aprendizaje. Se regulará por las disposiciones vigentes en cada momento. La retribución del trabajador/a contratado para la formación y el aprendizaje se fijará estableciéndose como referencia el 60% del salario señalado para la categoría de oficial de tercera obrero durante el primer año de vigencia del contrato, el 63% de la retribución prevista para la citada categoría profesional durante el segundo y el 65% para el tercer año de vigencia del mismo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres (3) años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

11.5. Contrato en prácticas. La retribución de los trabajadores/as contratados a virtud de un contrato en prácticas regulado por el artículo número 11, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan, será del 70% durante el primer año y del 85% durante el segundo año, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

11.6. Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el capítulo tercero de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA número 146, de 28 de julio), que desarrolla lo establecido en el capítulo 4º del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA número 122, de 24 de junio).

11.7. Empresas de trabajo temporal. Los trabajadores/as contratados por Empresas de Trabajo Temporal para ser cedidos a empresas usuarias afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones económicas y sociales establecidas en este Texto articulado.

Artículo 12.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral de trabajo será la siguiente:

- Año 2015: 1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
- Año 2016: 1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
- Año 2017: 1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

En las empresas que actualmente esté implantada la jornada laboral continuada, el tiempo denominado de descanso para bocadillo no se considerará como trabajo efectivo. En cambio se abonará a los trabajadores/trabajadoras de las mismas, la cantidad de 1,73 euros por día efectivo de trabajo para el año 2015.

No obstante lo establecido en este artículo, la empresa previa información al Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá optar entre el abono de las cantidades que para cada año se fije para el Plus de bocadillo, por día de trabajo y jornada efectiva anual de 1759 horas, según lo estipulado en el párrafo primero de este artículo para cada uno de los años de vigencia del Convenio, o computar el período de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo sin abono de cantidad alguna.

Las que opten por la compensación económica, lo harán constar expresamente en la hoja de salario como «Plus de bocadillo».

Las empresas, siempre que las circunstancias lo permitan y los trabajadores/as así lo soliciten, posibilitarán el establecimiento de la jornada continuada durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán de 196 horas anuales en el año 2015, de trabajo efectivo por trabajador/a- año dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la Empresa, ajustándose ésta, en todo caso, a las siguientes reglas:

- La empresa preavisará al trabajador/a con cinco (5) días naturales.
- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo. En caso de desacuerdo el descanso compensatorio se producirá dentro de los tres (3) meses siguientes a su utilización.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajo.
- La jornada diaria no podrá ser superior a diez (10) horas.
- Se procurará, en su caso, de acuerdo con el trabajador/a, que durante las jornadas continuadas estivales el horario ampliatorio se produzca preferentemente al comienzo de la jornada laboral, y no al final de la misma, sin que ello pueda afectar al proceso productivo.
- Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores/as de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa.
- No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles.

La Bolsa horaria de distribución irregular regulada en el presente artículo pasará a estar integrada por 206 horas en el año 2016, y por 216 horas en el año 2017.

Anualmente se pactará entre la empresa y los delegados/delegadas de personal el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible en cada centro de trabajo. En caso de desacuerdo en la determinación del calendario laboral éste se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio y de no obtenerse acuerdo en dicho órgano, éste lo elevará al SERCLA a los efectos oportunos.

Artículo 13.º *Retribuciones.*

13.1. Salarios. Se pacta el siguiente incremento salarial:

A) Primer Año (01/01/ 2015 a 31/12/2015): 0,8%.

El 1 de enero de 2015 las tablas vigentes a 31.12.2014 se incrementarán en un 0,8%.

B) Segundo Año (01/01/ 2016 a 31/12/2016): 0,9%.

El 1 de enero de 2016 las tablas vigentes a 31.12.2015 se incrementarán en un 0,9%.

C) Tercer Año (01/01/2017 a 31/12/17): 1%.

El 1 de enero de 2017 las tablas vigentes a 31.12.2016 se incrementarán en un 1%.

Las subidas salariales acordadas para los años 2015, 2016 y 2017 se pactan como incrementos cerrados no sujetos a modificación alguna durante la vigencia del Convenio Colectivo.

La prima de producción que, en su caso, sustituya a la columna C en aquellas empresas con trabajo racionalizado, se incrementará en los mismos porcentajes antes indicados.

Se considerará salario mínimo de Convenio el que figura en la columna A del anexo 1 denominado salario base, que se establece para los distintos grupos profesionales.

Este salario mínimo se devengará todos los días naturales del año de vigencia, más los correspondientes a pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre.

Para los años 2016 y 2017, las partes suscribirán la Tabla de salarios y pluses para cada año de vigencia del Convenio a tenor de lo pactado anteriormente.

13.2. Plus de Asistencia y puntualidad. Se establece una retribución complementaria, denominada «plus de asistencia y puntualidad», cuyo importe se consigna, para cada categoría, en la columna B del Anexo número 1 y se devengará todos los días, excepto domingos y festivos, llegando con puntualidad a su puesto de trabajo, en cada incorporación que haya durante dicha jornada.

No obstante lo señalado en este apartado, las empresas incluirán también esta retribución en cada liquidación mensual de haberes, por aquellos días que habiendo sido declarados inhábiles por las partes en su calendario laboral, no coincidan con los considerados de una forma obligada y general como festivos estatales, autónomos y locales. Asimismo, se devengará los sábados aunque en la empresa sean inhábiles a efectos del correspondiente calendario laboral.

13.3. Plus de Carencia de Incentivos. Al personal no sujeto a incentivo, tarea, primas, etc., se le aplicará sobre el salario base de convenio, por cada jornada prestada en trabajos no medidos, el valor de la columna «C» del Anexo número 1, que tiene el carácter de estímulo a la productividad, siempre que el mismo desarrolle sus funciones con la diligencia y celo necesarios.

A este personal le será de aplicación, en lo referente al número de días que devengará el valor correspondiente de esta columna en cada liquidación mensual de haberes, el criterio expresado en el apartado 13.2 con relación a la columna «B».

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, la retribución indicada en la columna «C» comprende y compensa de manera especial el 25% de la columna A del presente Convenio, que se considera como mínimo garantizado, entendiéndose esta columna «C» para aquellas empresas que no tengan racionalizado el trabajo.

13.4. Gratificaciones extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en la segunda decena del mes de julio y dos días antes de la fiesta de Navidad.

El cálculo de estas pagas extraordinarias se realizará multiplicando por treinta el importe de las columnas A, B y C del Anexo número 1 de este Convenio, a cuyo resultado se sumará la antigüedad, en su caso.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue.

13.5. Aumentos periódicos por años de servicio. El personal comprendido en este Convenio, percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en el 5% de la columna A del Anexo núm. VI por cada quinquenio, siendo el tope máximo de este premio de antigüedad el de dos quinquenios.

El importe resultante de aplicar dicho porcentaje es el que se refleja en la columna B del citado Anexo núm. VI.

Los trabajadores/as que a 31 de diciembre de 1994, tengan un número de quinquenios superior al tope pactado en este artículo, lo mantendrán en sus propios términos.

A efectos de despido se computará la fecha de ingreso del trabajador en la empresa hasta la del cese en la misma.

Las cantidades que aparecen en la columna A es el resultado de sumar al Salario Mínimo Interprofesional las cantidades que para cada categoría profesional se reflejan en el Anexo número III.

Para la revisión del premio de antigüedad la columna del anexo número III permanecerá inalterable, incrementándose sólo el importe del salario mínimo interprofesional, cuando este se produzca por disposición legal, a los efectos de hallar el nuevo valor del quinquenio.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de vinculación mediante contrato de formación y aprendizaje, así como mediante contrato en prácticas.
- b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador/a haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

- c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

También se estiman los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

- d) En todo caso, los trabajadores/as que asciendan o cambien de Grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a las que se incorporen, los quinquenios que les correspondan, con la limitación prevista en el apartado 1 de este artículo, desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculado en su totalidad sobre el nuevo salario base.
- e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes en que se cumpla el quinquenio.
- f) En el caso de que un trabajador/a cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

13.6. Horas extraordinarias. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Las habituales serán suprimidas.
- b) Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, serán realizadas.
- c) Las necesarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, sin perjuicio de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, serán mantenidas.

La Dirección de cada empresa o centro de trabajo informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, y a los Delegados/as Sindicales, si los hubiere, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La implantación, realización y abono de horas extraordinarias se efectuarán según la legislación vigente.

- d) De común acuerdo entre empresa y trabajador/a, las horas extraordinarias podrán compensarse total o parcialmente por descanso, valorándose a estos efectos, la referida compensación de una hora extraordinaria en una hora y treinta minutos de tiempo libre. En caso de su compensación la determinación de la fecha de descanso, se hará de mutuo acuerdo y, en caso contrario, el disfrute se realizará dentro del trimestre natural siguiente.

Fórmula para el cálculo de la hora extraordinaria. En el caso de su abono en metálico, la fórmula de la hora extraordinaria será la siguiente:

$$\frac{(((SB+A+CP) \times 365) + ((SB+A+PA+PP) \times 60)) \times 1,3 + ((PA+PP) \times \text{Día efectivo trabajo/año})}{\text{Jornada Laboral Anual}}$$

Se incluirá, en su caso, la antigüedad y complementos personales que cada trabajador/a en concreto pueda percibir.

S.B. = Salario Base (Columna A).

P.A. = Plus de Asistencia (Columna B).

P.P. = Plus de Productividad (Columna C).

A = Antigüedad diaria, en el caso de que el trabajador devengara este concepto.

CP = Complemento Personal diario, en el caso de que el trabajador devengara dicho concepto.

Días efectivos de trabajo: 365 días naturales -los domingos del año- 14 fiestas -25 laborables de vacaciones.

A este respecto, y para el caso de su abono en metálico, se recuerda a las empresas del Sector la necesidad del estricto cumplimiento de la normativa vigente en esta materia, no debiéndose superar el número de 80 horas extraordinarias / trabajador al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

Igualmente, dado el problema de la elevada tasa de desempleo existente en la provincia de Sevilla, se recuerda a las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo como alternativa a la realización de horas extraordinarias, la posibilidad de hacer uso de contrataciones temporales para atender a situaciones de puntas de producción, y otras circunstancias de carácter estructural de la actividad de la empresa.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo durante su vigencia realizará un estudio sobre la repercusión en el Sector del nuevo precio de la hora extraordinaria fijado en el mismo, así como sobre la utilización de las medidas de empleabilidad necesarias y evolución de la contratación laboral como alternativas al uso de la hora extraordinaria.

13.7. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. 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 al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20% sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

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

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la Jurisdicción competente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez verificada la desaparición de estas causas por los organismos competentes, dejará de abonarse la citada bonificación.

13.8. Plus de Jefe/a de Equipo. Es Jefe/a de Equipo el trabajador/a procedente del Grupo de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe/a de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres (3) años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe/a de Equipo, que se devengará por días naturales mientras subsistan las condiciones que determinen su retribución, consistirá en un 20% sobre el salario base del trabajador según categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

13.9. Plus de festivos y domingos. Se establece un plus de domingos y festivos, por importe de 18,85 euros para el año 2015, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 13.1. B) y 13.1.C) del presente artículo. Este plus lo devengarán los trabajadores/as que por necesidades de la producción deban trabajar en dichas fechas, excepto aquellos que hayan sido contratados a tal fin.

13.10. Plus minusválidos. Las empresas, en aquellos supuestos reconocidos por el Organismo de la Administración competente, abonarán a sus trabajadores/as la cantidad de 18,24 euros mensuales por familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con el que conviva dependiendo económicamente del trabajador/a y se encuentre en situación de minusvalía física o psíquica, previa justificación de las condiciones señaladas.

13.11. Turnicidad. Las empresas abonarán a aquellos trabajadores/as directamente sometidos a triple turno la cantidad de 2,40 euros por día efectivamente trabajado para el año 2015, sin perjuicio de lo previsto en los apartados 13.1. B) y 13.1.C) del presente artículo. Dicha cantidad se abonará con independencia del turno que estén realizando en cada período; mañana, tarde o noche.

Los trabajadores/as que por la naturaleza de la actividad que desarrollan trabajen de manera efectiva en turnos de mañana y tarde, de tarde y noche o de mañana y noche, percibirán, mientras se mantenga esta situación, en concepto de plus de doble turno la cantidad de 1,73 euros por día efectivo de prestación de sus servicios en alguno de los regímenes de doble turno indicados.

En el caso de los representantes legales de los trabajadores/as, la retribución del crédito horario mensual regulado en el artículo 20.2 letra d) de este Convenio Colectivo incluirá la percepción del plus de turnicidad, siempre que el Delegado/a de Personal ó miembro del Comité de Empresa viniera percibiendo habitualmente dicho concepto salarial.

13.12. Trabajo nocturno. Se regulará por lo dispuesto en el artículo 36.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores. A tenor de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 36 del E.T., la retribución específica por dicho trabajo nocturno se denomina plus de nocturnidad, y su importe será el 25% del salario base (Columna A) Anexo 1. No devengarán derecho al plus cuando el salario se halla establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

13.13. Plus de hospitales. Se establece un complemento salarial denominado «Plus de Hospital» que devengarán aquellos trabajadores/as incluidos dentro del ámbito Personal del Convenio, que realicen toda su jornada laboral en un centro hospitalario. El importe de dicho plus será de 2,24 euros por día efectivamente trabajado en el centro hospitalario.

13.14. Redondeo. Los decimales que resulten al operar con los valores consignados en las columnas A, B y C del anexo 1, al objeto de obtener sus productos correspondientes en las liquidaciones mensuales de haberes, se respetarán en número y cantidad hasta su resultado final, momento en el cual se tomarán sólo dos decimales de forma que si el tercer decimal fuese igual o superior a cinco incrementará la centésima inmediatamente superior y , por el contrario, si fuese inferior a cinco, no alterará la centésima del resultado final.

13.15. Plus de transporte.

Con carácter extrasalarial y respondiendo a la finalidad de compensar al trabajador/a por los gastos que le ocasione acudir desde su domicilio al lugar de trabajo, el trabajador/a percibirá, cualquiera que sea su categoría y desde la fecha de la firma del presente Convenio, en concepto de plus de transporte, la cantidad de 3,44 euros por día efectivo de trabajo en el año 2015. Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, a esta cantidad se aplicará el incremento pactado anualmente para los salarios. El precio fijado para el primer año será efectivo desde el día 23 de junio de 2015, inclusive.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5 y 6 del presente Convenio, este plus será compensado al alza para aquellos trabajadores/as que ya tuviesen pactado un plus de idéntica naturaleza y fuera éste menor.

Quedan fuera del concepto de día efectivo de trabajo, los de ausencia total al mismo por cualquier causa -vacaciones, sábados y festivos no trabajados, enfermedad, permisos, entre otras-.

Artículo 14.º *Dietas.*

14.1. Todos los trabajadores/as que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique la empresa o taller percibirán, sobre su sueldo o jornal la cantidad de 43,75 euros/día para el año 2015 en concepto de dieta, cuando realicen las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento o durante el viaje o tenga que pernoctar como consecuencia de ello.

Si debido a las circunstancias de zona y temporada así como cualquier otra circunstancia de carácter excepcional en que se produzca el desplazamiento la cantidad señalada en el párrafo anterior no resultara suficiente para atender las necesidades de alojamiento del trabajador/trabajadora, la empresa completará los gastos ocasionados en concepto de pernocta, previa justificación del mismo y de la concurrencia de tales circunstancias, con aportación previa de facturas que acrediten la realidad del desembolso efectuado, siempre que se realicen dichas pernoctas en hoteles con categoría de dos estrellas o alojamiento similar.

14.2. Cuando el trabajador/a solo realice una de las comidas principales como consecuencia del viaje o desplazamiento, percibirá la cantidad de 10,87 euros/día para el año 2015, en concepto de media dieta. Excepto aquellos trabajadores/trabajadoras que con derecho a media dieta y con jornada continuada tengan que efectuar desplazamiento por razón de su trabajo hasta una distancia de 15 Km., contando desde el centro de trabajo, siempre que el coste de desplazamiento supere los 0,78 euros/día, se abonará por la empresa, en concepto de Plus Canasto, la cantidad de 7,15 euros/día para 2015, en vez de media dieta.

El importe de la dieta completa, media dieta y desplazamiento se abonarán a partir del día 23 de junio de 2015, inclusive, por lo que no devengarán atrasos anteriores a esta fecha.

Las cuantías de la media dieta, dieta completa y canasto para los dos años restantes del Convenio, 2016 y 2017, se incrementarán en el porcentaje pactado para los salarios y no devengarán atrasos. En ningún caso, las empresas abonarán atrasos por estos conceptos.

14.3. Se respetarán aquellas cantidades superiores que se viniesen abonando por los conceptos contemplados en este artículo.

14.4. No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del trabajador/a, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasionen perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción siendo en este caso la cuantía del kilometraje la que en cada momento fije la normativa fiscal reguladora del importe de los gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas -actualmente de 0,19 euros/kilómetro, según el artículo número 9.A.2, letra b) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo), más gastos de peaje y aparcamiento justificados o bien, proporcionar los medios adecuados de desplazamientos, en cuyo caso el trabajador no devengará cantidad alguna.

14.5. Cuando se proceda al desplazamiento de un trabajador/a que suponga el cambio de lugar de pernocta, se aplicarán las siguientes normas:

- a) Si el cambio no supone salir de la provincia, se considerará como de trabajo efectivo durante el día de desplazamiento, el tiempo que supondría utilizar un vehículo de servicio público, más dos horas estimadas para búsqueda de alojamiento.
- b) Si el cambio supone salir a provincia distinta y siempre que la distancia exceda de 180 Km., dispondrá de una jornada completa para el viaje y búsqueda de alojamiento, salvo que el uso normal de los medios de locomoción exija tiempo superior.

Los desplazamientos en estos casos habrán de avisarse al trabajador con 72 horas de antelación excepto en los casos en que la urgencia excepcional de los trabajos no lo permita.

Artículo 15.º *Vacaciones.*

15.1. Se fijan las vacaciones anuales reglamentarias, que no podrán comenzar en festivo o domingo, en treinta (30) días naturales, de los que 25 serán laborables, para cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin distinción de grupo profesional.

15.2. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, entre la Dirección de la misma y los representantes de los trabajadores. Cada trabajador/a conocerá el período de su disfrute dos meses antes, al menos, del comienzo del mismo.

En el caso de que la Dirección de la empresa modificara durante los dos meses inmediatamente anteriores a la fecha fijada para el inicio de las vacaciones el calendario comunicado previamente al trabajador/a, la empresa y el trabajador/a negociarán la fecha de disfrute del 50% del periodo vacacional anteriormente pactado, teniendo que prestar el trabajador/a sus servicios a la Empresa el 50% del periodo restante en la fecha señalada por la Dirección de ésta.

15.3. La retribución durante el disfrute de las vacaciones se calculará tomando como base la media de los conceptos salariales de carácter regular de los noventa (90) días naturales anteriores a la fecha de su disfrute, quedando excluidos de dicho cálculo aquellos conceptos salariales que tengan carácter no usual o que sean abonados para compensar actividades extraordinarias, así como los de naturaleza extrasalarial. En ningún caso se tendrá en cuenta para el citado cálculo dietas, plus de transporte, pluses de cambio de turno, horas extraordinarias.

15.4. Siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan las vacaciones serán disfrutadas preferentemente entre los meses de Junio y Septiembre, ambos inclusive, y así mismo cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores/ras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

El cómputo de días de vacaciones que cada empresa realice, en ningún caso, podrá suponer la ampliación del número de horas anuales efectivas de trabajo fijado en el artículo 12 de este Convenio.

Los procesos de baja por Incapacidad Temporal derivados de accidente de trabajo interrumpirán el cómputo de las vacaciones a todos los efectos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 16.º *Descanso semanal, fiestas y permisos.*

16.1. Los trabajadores/ras afectados por el presente Convenio disfrutarán de los descansos semanales y fiestas que resulten de aplicar el calendario laboral que se acuerde en cada empresa o centro de trabajo, como consecuencia del tipo de jornada adoptado y su cómputo correspondiente, según se señala en el artículo 12.

16.2. Sin perjuicio de lo previsto en la normativa legal vigente se concederá permiso retribuido previo aviso y justificación por parte del trabajador/a por las siguientes causas:

- a) Por nacimiento de hijo o enfermedad grave de cónyuge o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, tres días naturales.

En caso de fallecimiento que afecte a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

Cuando por los motivos antes señalados, el trabajador/a deba hacer un desplazamiento, el permiso se ampliará a cuatro días naturales.

En cualquier caso, en el supuesto de alumbramiento anormal, cuatro días naturales.

(Parientes hasta 2º grado: Hijos, Nietos, Padre, Madre, Abuelo, Abuela, Hermanos, tanto por afinidad como consanguinidad).

- b) Por hospitalización de cónyuge 4 días naturales. Por hospitalización de hijos, dos (2) días naturales. En el caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos (2) días naturales. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por los motivos antes señalados el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el permiso será de cuatro (4) días naturales.

- c) En caso de matrimonio del solicitante, quince (15) días naturales.

- d) Por traslado de domicilio habitual, un (1) día natural.

- e) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, un (1) día natural.

- f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista 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 el trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

- g) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad. Igualmente, se establece la posibilidad de que quien ejerza el permiso de lactancia pueda acumularlo en jornadas completas.

- h) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del ET, los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresario/a.

16.3. Se concederá al trabajador/a permiso retribuido de hasta 8 horas anuales para el cumplimiento de un deber de carácter privado y personal que deberán ser preavisadas a la Dirección de la Empresa con, al menos, 72 horas de antelación. Estas horas no se contabilizarán a efectos del plus de absentismo del Artículo 17 siguiente.

16.4. Las retribuciones de los permisos anteriormente expuestos será la misma que percibirán los trabajadores/as realizando su trabajo habitual. Las horas consumidas por el disfrute de estos permisos no tienen la consideración de recuperables y forman parte del cómputo anual de horas efectivas.

(Se reconoce a las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial y que acrediten suficiente notoriedad en su relación, los derechos comprendidos en los apartados a) y b) del artículo 16).

Artículo 17. *Absentismo.*

17.1. Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establecen premios mensuales en metálico por valor de 23,66 euros para el año 2015; se devengarán por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando durante el mes el trabajador/a no tenga más de una ausencia justificada parcial o total en jornada laboral alguna, con exclusión del periodo vacacional.

El incremento para los dos años restantes del Convenio 2016 y 2017, se regulará según lo previsto para los salarios en el artículo 13, punto uno, letras B) y C) de este Texto Articulado.

Las únicas ausencias que, a estos efectos, no se considerarán excluidas de este derecho, se refieren a las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los Delegados/as y miembros del Comité de Empresa, accidentes de trabajo, ausencias debidas a huelga legal, y permisos no retribuidos recuperados por el trabajador/a afectado dentro del período correspondiente. Tendrán también la consideración de causa no excluida para la percepción del plus de absentismo en el mes correspondiente, las ausencias al trabajo provocadas por hospitalización, con motivo de intervención quirúrgica y mientras dure la hospitalización.

Todos los trabajadores/as que durante el mes no tengan más de una ausencia o falta, excepto las recogidas en el párrafo tercero de este artículo, tienen derecho a dicho plus en la cantidad establecida en el Convenio en cada momento.

17.2. Igualmente, se exhorta a empresas y trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito de este Convenio a estudiar, regular y erradicar en lo posible las causas de dicho absentismo, estableciendo de ser posible, medidas correctoras del mismo.

Artículo 18.º *Póliza de seguros.*

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán una póliza de seguros de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral, que asegure a los trabajadores/as de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades, que a continuación se señalan, según el siguiente detalle:

- o Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta deriva de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 15.000,00 euros.
- o Por invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 7.500, 00 euros.
- o Por muerte natural: 7.500, 00 euros.

Los efectos de la póliza comenzarán a computarse a partir de los 15 días siguientes a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Los trabajadores/as tendrán derecho al cobro de estas cantidades, con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por Ley para cada uno de los supuestos asegurados.

Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia.

Se considera expresamente accidente los siniestros producidos con motocicletas. En el supuesto del infarto de miocardio, sólo se considerará accidente en el supuesto de que así sea declarado por los Servicios Técnicos de la Seguridad Social competentes.

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, la empresa responderá directamente de las cantidades indicadas.

Los capitales señalados podrán ampliarse hasta un 30% con cargo al trabajador siempre que éste así lo autorice de manera expresa mediante escrito dirigido a la Dirección de la empresa y Compañía de Seguros correspondiente, haciendo constar en dicho escrito su conformidad a la prima que deba abonar y que la misma le sea descontada en su hoja de salarios por la empresa para su abono a la Compañía de Seguros.

Artículo 19.º *Régimen disciplinario.*

19.1. Criterios generales.

- a) Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
- b) La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
- c) La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados/as, y el empresario/a tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
- d) Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta sesenta (60) días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa (90) días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
- e) Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
- f) Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador/a ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
- g) En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto el artículo 19.7.

19.2. 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 (1) mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un (1) 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.
- 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. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

19.3. Faltas graves.

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 periodo de un (1) mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores/as, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

19.4. Faltas muy graves. Se considerarán como 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 seis (6) meses, o bien más de veinte (20) en un (1) año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres (3) o más días consecutivos o cinco (5) alternos en un periodo de un (1) mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos (2) meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros/as o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

19.5. 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 veintuno a sesenta días
Despido.

19.6. 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.

19.7. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos (2) personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez (10) días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave. Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Artículo 20.º *Representación colectiva.*

Las organizaciones firmantes entienden conveniente proseguir el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reitera el contenido en materia de representación colectiva del texto articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen esta materia, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.

20.1. Comités de Empresa y Delegados/as de Personal. Reconocidos por los firmantes de este convenio los Comités de Empresa como órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores/es de una empresa o centro de trabajo, tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibirán información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, así como sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y la evolución probable del empleo de la empresa.
- b) Conocerá el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
- c) Emitirá informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por este, sobre:
 - Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación profesional de la empresa.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - Calendario laboral.
- d) Emitirá informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- e) Conocerá los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- f) Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y, especialmente, en caso de despido.
- g) Conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- h) Ejercerá una concreta función de:
 - Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos condiciones y usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario/a y los organismos o tribunales competentes.
 - Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley.
 - Vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma.
 - Participación, como se determine por acuerdo entre partes en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.
 - Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuentas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
 - Información a sus representados/as en todos los temas y cuestiones en este número señalados, en cuanto directa e indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince (15) días.

Sobre las materias recogidas en este apartado deberán observar los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección de la empresa señale como de carácter reservado.

20.2. Garantías.

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal, y el Delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.
Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción del trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados/as de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa:

TRABAJADORES/AS	HORAS
Hasta 30	20
De 31 a 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

A solicitud del Sindicato correspondiente podrán acumularse horas de distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados/as de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. Dicha solicitud deberá preavisarse a la Dirección de la Empresa con, al menos, una semana de antelación, sin que la acumulación pueda alterar el proceso productivo. En las empresas donde exista un solo Delegado/a, este podrá acumular las horas sindicales correspondientes a dos meses como máximo, solo en el supuesto de tener que acudir a cursos de formación y si el curso excediera del número de horas que le corresponden mensualmente según la escala anterior. El Delegado de Personal deberá justificar a la Dirección de la Empresa con carácter previo a la celebración del curso y su asistencia al mismo una vez celebrado éste, con expresión del número de horas y asistencia al mismo.

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivos de la designación de Delegados/as de personal o miembros de Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados/as y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

- e) Sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades. Ello sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior respecto a las empresas de un solo Delegado/a.
- f) En todos los centros de trabajo en los que ello sea materialmente posible, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les corresponden.

20.3. Derechos Sindicales. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncio en el que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Se recomienda a las empresas afectadas por el presente Convenio permitan la asistencia de representantes sindicales a Asambleas que tengan lugar en el centro de trabajo, siempre que previamente se comunique a la empresa y la misma lo autorice.

20.4. Delegados/as Sindicales. Las Centrales Sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores/as y cuando posea en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, nombrar un Delegado/a que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al citado Delegado/a su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado/a Sindical deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Serán funciones de los Delegados/as Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo general y sobre todo proyecto acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/es en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado/a, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un acceso adecuado a los mismos por todos los trabajadores/es.
- 8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado/a o representantes del Sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.
- 10. Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.
- 11. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- 12. A los Delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacional o regionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

20.5. Cuota sindical. Sin perjuicio del principio de libre negociación que impera en las relaciones laborales y a requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales, que ostente la representación a que se refiere ese apartado, las empresas de más de 25 trabajadores/as, descontarán mensualmente a los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de c/c o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante los periodos de un año.

La Dirección de la Empresa, entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 21.º *«Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo».*

El presente Convenio Colectivo obliga a todos los empresarios/as y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 22.º *Pluriempleo.*

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

- a) Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.
- b) Por el carácter de competencia desleal que puede ejercerse sobre el resto que utiliza los procedimientos legales.

Artículo 23.º *Ropa de trabajo.*

Se proveerá a todos los trabajadores/as de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Delegación de Trabajo.

Se proveerá de 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 calzados solo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros/as, vigilantes/as, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará de común acuerdo.

En su caso, se proveerá a los trabajadores/as de dos juegos de prendas de trabajo al año como mínimo. El juego de verano será entregado en el mes de mayo o junio, y el correspondiente a invierno en el mes de septiembre u octubre

Artículo 24.º *I.T. por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

A partir del primer día de la baja médica y durante la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación económica de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional hasta el 100% de la Base Reguladora del trabajador/a.

Supuestos de hospitalización.

En los casos de I.T. derivada de enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional, y siempre que exista hospitalización por dichas causas, las empresas vendrán obligadas a complementar el subsidio hasta el 100% de la base reguladora del trabajador/a, mientras dure la situación de hospitalización.

La Comisión Paritaria del Convenio realizará un estudio sobre la incidencia en las empresas de la situación de I.T. derivada de enfermedad común, comprometiéndose a negociar la posible aplicación de las conclusiones del referido estudio.

Supuestos de riesgo durante el embarazo.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo y siempre que esta situación haya sido oficialmente prescrita por especialista de conformidad con lo regulado por la normativa vigente, la empresa vendrá obligada a completar la cuantía de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario de la trabajadora, mientras que se mantenga la suspensión de su contrato de trabajo por dicho motivo.

Artículo 25.º *Comisión paritaria.*

25.1. Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como Órgano de Interpretación y Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y trabajador/a, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades formativas.

25.2. La Comisión Paritaria estará compuesta de forma paritaria por cuatro representantes de los Sindicatos firmantes y otros cuatro de FEDEME. La Presidencia de esta Comisión se ofrecerá al Delegado/a Provincial de Empleo de Sevilla, que podrá delegar en funcionarios de su Delegación.

Tanto los Sindicatos firmantes como FEDEME, podrán designar libremente Asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria constituirá, para asuntos concretos de su competencia, Comisiones de Trabajo específicos. A estos efectos, se acuerdan constituir las siguientes Comisiones de Trabajo:

25.2.1. Para desarrollo de los acuerdos sobre Clasificación Profesional.

25.2.2. Salud Laboral.

25.2.3. Jubilación y Política de Empleo.

25.3. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25.4.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de diez (10) días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en siete días los calificados como extraordinarios. Los acuerdos se adoptarán por mayoría y, en caso de discrepancia, se someterán a la Jurisdicción u organismo competente.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes.

25.4. Funciones.

1.º De interpretación del Convenio.

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio.
- c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

2.º Emisión de Informes. Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en el sector, armonizando los puntos de vista de trabajador/a y Empresa a través del diálogo y entendimiento, la Comisión Paritaria emitirá preceptivamente informe, con carácter general para todas aquellas cuestiones laborales de discrepancia colectiva que puedan suscitarse en el seno de las empresas afectadas por el presente Convenio, y que de acuerdo con la Legislación vigente corresponde resolver a la Autoridad Laboral, tanto de la Administración Autónoma como de la Administración Nacional.

Estos supuestos revestirán el carácter de extraordinarios a los efectos del plazo contemplado en artículo 25.3.

La Comisión Paritaria conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad laboral, o bien mediando o arbitrando cuando las partes así lo soliciten en cuestiones de discrepancia entre Empresa y trabajador en materia de clasificación profesional, calendario laboral, así como en Conflictos Colectivos.

3.º De igual forma llevará a cabo estudios, entre otros, en relación con:

- a) Actividades formativas.
- b) Salud laboral.
- c) Absentismo.
- d) Jubilación.
- e) Calificación de actividad productiva como normal.
- f) Empleo.

Asimismo, abordará y propondrá a las entidades firmantes, una simplificación del texto del presente Convenio.

25.5. La Comisión Paritaria podrá suscribir acuerdos de cooperación con la Administración Pública en general o entidades públicas o privadas, así como obtener recursos y recibir financiación de las citadas instituciones para la realización de los fines que le son propios, ello mediante el correspondiente apoderamiento por las Organizaciones firmantes.

25.6. La Comisión Paritaria analizará durante la vigencia del Convenio la problemática derivada de la diversidad de los subsectores afectados, valorando condiciones e iniciativas específicas en el campo de la formación, salud laboral, aspectos territoriales y otras cuestiones. Asimismo, hará seguimiento y examinará criterios de igualdad y no discriminación.

Artículo 26.º *Comisión provincial de seguridad y salud laboral.*

Las Organizaciones firmantes de este Convenio tienen constituida la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral, con carácter paritario y que actúa en el ámbito de la provincia de Sevilla. Está compuesta por cuatro representantes, dos elegidos por FEDEME y dos por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, uno por UGT y uno por CC.OO, y podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la constituyen, mediante escrito dirigido a los domicilios de las restantes organizaciones no convocantes, con una antelación mínima de cuarenta días a la fecha elegida para la celebración de la reunión.

Aunque sin carácter limitativo, la Comisión podrá tener las siguientes funciones:

- a) De promoción entre empresarios/as y trabajadores/as del sector del Metal para una adecuada formación e información en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Asesoramiento conjunto en estas materias.
- c) Realización de estudios sobre nivel de accidentabilidad y enfermedades profesionales más comunes en el sector del Metal en el ámbito provincial de Sevilla.
- d) Seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones para empresas y trabajadores/as en la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

La labor de esta Comisión será meramente consultiva y su actuación será paritaria y colegiada.

Las Organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo suscriben los contenidos que en materia preventiva incorpora el Acuerdo Estatal del Sector Metal.

Las partes acuerdan designar un Delegado de Prevención Sectorial por cada una de las organizaciones firmantes de este Convenio, con fines de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales. En el supuesto de que dicho asesoramiento requiera alguna visita a una empresa, la solicitud deberá ser necesariamente comunicada con la suficiente antelación a la Dirección de la empresa y a los otros Delegados/as de Prevención Sectorial, y la actuación ante la empresa requerirá el concurso de los tres Delegados/as.

Considerando la conveniencia de actuar en el campo de la prevención de riesgos y mejora de la salud laboral, las partes convienen en instar de la Autoridad Laboral a través de la Comisión Mixta del Convenio los oportunos recursos que permitan una actuación eficiente en este campo.

Para el seguimiento e impulso del Delegado/a de Prevención Sectorial, cuya figura las partes entienden conveniente, se mantendrán regularmente reuniones de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral bajo la presidencia del Delegado/a de Empleo de Sevilla.

Artículo 27.º *Subrogación.*

A la finalización de un contrato de mantenimiento ejecutado por empresa a la que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, suscrito con la Administración Pública, la nueva empresa adjudicataria de dicho trabajo, y desde el momento en que sea efectiva dicha adjudicación, asume el compromiso de subcontratar a los trabajadores/as que vinieran llevando a cabo ese trabajo, los cuales tendrán derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria, siempre que se den los siguientes requisitos:

- a) Que la anterior empresa llevase al menos doce meses prestando el servicio objeto del contrato con la Administración Pública.
- b) No se podrá subrogar trabajadores/as que lleven menos de seis (6) meses afectos a ese servicio y centro de trabajo.

- c) Solo será objeto de subrogación los trabajadores/as que hayan sido contratados para la función de mantenimiento y así conste en sus contratos, salvo que se acredite ante la nueva empresa a plena satisfacción de esta, que el trabajador/a se encuentra adscrito al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogado.

Para que opere la subrogación la empresa cesante en el servicio de mantenimiento, deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato firmado con la Administración Pública, así como a la nueva empresa adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar relación de los trabajadores/as afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nominas y TC 2 donde se encuentren los mismos, de los últimos seis (6) meses.

Asimismo, el trabajador/a percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes, de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudiera corresponder, hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicio, siendo única responsable de dichos pagos.

En el caso de que la contrata hubiera sido suscrita entre una empresa subcontratista incluida en el ámbito funcional del presente Convenio y una empresa principal privada, si a su finalización se hiciera cargo de la citada contrata una nueva empresa y se mantuviera la actividad objeto de la subcontrata, esta última deberá otorgar preferencia de ingreso al 50% de los trabajadores/as que hubiesen desempeñado para la empresa cesante las funciones de la categoría profesional para la que se vaya a producir la nueva contratación, prevaleciendo entre éstos los trabajadores/as de mayor antigüedad.

Para que resulte exigible el citado compromiso de ingreso preferente será necesario que, además, concurren todos los requisitos exigidos en el presente artículo para la subrogación de trabajadores/as de las contrata de mantenimiento suscritas con la Administración Pública.

Artículo 28.º *Cláusula de no discriminación.*

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Artículo 29.º *Subcontratación.*

Las empresas contratistas que mediante una relación de subcontratación realicen trabajos para empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desarrollándose éstos en centros ubicados en la provincia de Sevilla, consistiendo tales trabajos en actividades incluidas en el ámbito funcional previsto en artículo núm. 1 de este Texto articulado, vendrán obligadas a aplicar las condiciones laborales, sociales y económicas previstas en el presente Convenio Colectivo Siderometalúrgico.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Industria de CC.OO (FI-CC.OO) y la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT-Federación de Industria (MCA-UGT) en representación de los trabajadores del mismo, tienen suscrito el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 7 de agosto de 2008, y posteriores Resoluciones de dicho organismo, de 3 de marzo, 12 de mayo, 28 de octubre de 2009, 6 de octubre de 2010, 5 de abril de 2011 y 22 de abril de 2013.

La resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, registra y publica el acuerdo de modificación del capítulo II del Acuerdo estatal del sector del metal, sobre la estructura de la Negociación Colectiva en el Sector, estableciendo una serie de materias de ordenación común para todo el sector, la distribución de competencias reguladoras entre los distintos ámbitos y niveles de negociación y las distintas vías de articulación entre los mismos.

Así, son materias de competencia exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación, según el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- Período de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional.
- Jornada máxima anual de trabajo.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Movilidad geográfica.

Igualmente, quedan reservadas para su negociación en el ámbito estatal las siguientes materias comunes:

- Ámbito funcional.
 - Estructura de la negociación del Sector.
 - Normas de concurrencia.
 - Formación y cualificación profesional.
 - Ordenación del régimen de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.
 - Regulación de los órganos paritarios para la prevención de riesgos laborales.
 - Programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades del sector del metal que trabajan en obras de construcción.
 - Forma de acreditar la formación específica recibida por los trabajadores/as del sector del metal que trabajan en obras de construcción sobre prevención de riesgos laborales.
 - Diseño, ejecución y expedición de la tarjeta profesional del sector del metal.
 - Procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos.
 - Regulación de la comisión paritaria del Convenio estatal.
- (BOE 22.02.2012).

A su vez, la Resolución de 22 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, (BOE 10.05.2013), registra y publica una nueva Acta de acuerdos de modificación del Acuerdo estatal del Sector del Metal, que publicita contenidos sobre las siguientes materias; Vigencia del Acuerdo Estatal, Clasificación Profesional, Régimen disciplinario, Periodo de Prueba, Movilidad Geográfica, Modalidades de Contratación, Jornada Máxima Anual de Trabajo, Normas mínimas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Procedimiento Extrajudicial para la Solución de Conflictos Laborales, Comisión de Interpretación y vigilancia.

Del mismo modo, se establece que los Acuerdos de eficacia general que a nivel estatal suscriban las Organizaciones representativas de las partes firmantes de este Texto se incorporarán al Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Sevilla, sustituyendo éstos, en su caso, íntegra y automáticamente el Texto provincial en cuestión, y en los términos que en dichos acuerdos nacionales se establezcan.

Segunda.—En relación con el artículo 84 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las partes intervinientes se comprometen expresa y formalmente a no promover Convenios que pudieran implicar modificación del contenido total o parcial del presente Texto Articulado.

Tercera.—Comisión paritaria de formación profesional para el empleo del sector del metal de la provincia de Sevilla.

Norma 1.^a Las organizaciones firmantes de este Convenio, han constituido la Comisión Paritaria de Formación Profesional para el Empleo del Sector del Metal de Sevilla, en desarrollo del Acuerdo Estatal del Sector del Metal en materia de Formación dentro del ámbito de esta provincia.

Este acuerdo tiene carácter bipartito al ser las partes signatarias del mismo la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla y las Federaciones del Metal de U.G.T. y CC.OO.

Norma 2.^a El ámbito funcional de este Acuerdo es la Formación Profesional para el Empleo de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El ámbito territorial es la totalidad de la Provincia de Sevilla.

El ámbito temporal de este Acuerdo abarcará la vigencia fijada para el Acuerdo Estatal del Sector Metal.

Norma 3.^a La Comisión Paritaria de Formación Profesional para el Empleo en el Sector del Metal de la Provincia de Sevilla, estará compuesta por ocho miembros, cuatro en representación de la FEDEME y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

Se permite la sustitución ocasional de los miembros de cada parte, en atención a la materia que pueda ser objeto de examen en la reunión, sin que ello pueda suponer, alterar el número máximo de miembros.

Norma 4.^a La Comisión Paritaria de la Provincia de Sevilla, tendrá como funciones:

- Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector Metal en materia de Formación y el Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo.
- Conocer y/o presentar propuestas de planes de Formación Profesional para el Empleo en los cuales participen empresas del Metal.
- Conocer, informar y evaluar en el ámbito de la Provincia de Sevilla todos los planes de Formación Profesional para el Empleo del Sector.
- Previo informe de las partes, resolver las discrepancias en los planes de Formación Profesional para el Empleo ámbito de la Provincia de Sevilla en los que participen empresas del Metal.
- Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de Formación Profesional para el Empleo de empresas y trabajadores del Sector en la Provincia de Sevilla.
- Remitir a la Comisión Paritaria Sectorial las solicitudes de permisos individuales de formación en el ámbito de la Provincia de Sevilla, así como informar y resolver las discrepancias que puedan surgir a este respecto.

Norma 5.^a La Comisión Paritaria de la Provincia de Sevilla, se reunirá de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y, al menos, tres veces al año si una de las partes lo solicita. A las reuniones podrán asistir los expertos que se estimen oportunos.

Norma 6.^a Los criterios para la elaboración, evaluación y aprobación de planes de Formación Profesional para el Empleo, las normas específicas de nuestro ámbito y sector que pueda desarrollar esta Comisión.

Cuarta.—Las partes se someten al Acuerdo a nivel nacional sobre el sistema de clasificación profesional firmado por parte de la representación nacional de las organizaciones firmantes del presente Convenio, (CONFEMETAL, UGT Y CCOO), contenido en el Capítulo denominado «Clasificación Profesional» del Acuerdo Estatal del Sector Metal, publicado en el BOE de 10 de mayo de 2013 - Anexo número 4 -, asumiendo las Organizaciones firmantes del presente Texto Articulado el compromiso de desarrollarlo durante la vigencia del presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo número 9 del mismo.

Así, la Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional, garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Sevilla.

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

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma. En el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados/as acreditar que no se ha producido resolución mediante certificación expedida por el Secretario/a sobre este extremo, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por una Presidencia, una Secretaría y por un máximo de 8 miembros, entre empresarios/as y trabajadores/as, así como de los asesores/as que se estimen necesarios por las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del sistema de Grupos Profesionales.

Quinta.—Los trabajadores/as y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA previstos para la solución de los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; movilidad geográfica, periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornadas, incluidas reducciones vinculadas con el cuidado de hijos y familiares, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, de 7 de enero de 2015.

Sexta.—Patrimonio industrial. Las partes asumen el compromiso de promover iniciativas ante las instancias públicas y privadas para la salvaguarda del patrimonio industrial de Sevilla, como parte de la cultura tecnológica andaluza.

Séptima.—Salario nuevo ingreso.

Como medida de mejora de la empleabilidad de los trabajadores/as del Sector metalúrgico de la provincia de Sevilla, y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de los trabajadores/as a los requerimientos del puesto de trabajo las partes acuerdan fijar un salario de nuevo ingreso, de carácter temporal, que retribuirá la contratación inicial del empleado.

Se fija un Salario de Nuevo Ingreso, establecido en el Anexo VII para cada uno de los grupos profesionales por el período máximo determinado en dicho anexo de acuerdo con el grupo profesional asignado. Este salario no será de aplicación cuando el trabajador/a hubiera estado vinculado laboralmente a la empresa o grupo de empresas con carácter previo por un contrato indefinido, temporal o de puesta a disposición.

Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario que se perciba en el momento de su liquidación.

Octava.

Atendiendo a la grave problemática que representa la elevada tasa de desempleo juvenil existente en la provincia de Sevilla, desde la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo se identifica como objetivo prioritario el fomento de la inserción laboral de jóvenes, para lo cual desde la misma se recomienda a las empresas del Sector que dentro de sus necesidades de contratación impulsen la incorporación de jóvenes menores de treinta (30) años, acudiendo para ello a las distintas fórmulas de contratación y programas de empleo que contempla la normativa vigente en esta materia.

Novena.

A la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo las partes negociadoras estudiarán el comportamiento de la tasa de variación anual del IPC general español durante la vigencia del mismo. Así, en el supuesto de que la suma del IPC de cada uno de estos tres años- 2015, 2016, 2017- arrojará un resultado superior al 4% (operación en la que los índices negativos, en caso de existir, serán restados a los positivos), el exceso sobre el precitado 4% será valorado por las partes a los efectos de la negociación en el marco del próximo Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

Atrasos

En el supuesto que la aplicación de la Tabla Salarial del año 2015, diera lugar a atrasos por diferencias a favor de los trabajadores/as, las empresas abonarán dichos atrasos en el plazo de 3 meses a contar desde la fecha de la firma del presente Texto Articulado.

ANEXO I: TABLA DE SALARIOS DIARIOS DEFINITIVOS PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA CON EFECTO DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2015 (0,8%)

CATEGORIAS	A	B	C
PROFESIONALES DE OFICIO			
Oficial de 1ª	29,47	5,75	8,49
Oficial de 1ª Verificador	29,47	5,75	8,49
Oficial de 2ª	29,08	5,72	8,20
Oficial de 3ª	27,50	5,40	7,90
PERSONAL OBRERO			
Especialista	27,47	5,50	7,71
Mozo especializado de almacén	26,49	5,32	7,44
Peón Ordinario	26,95	5,38	7,69
PERSONAL SUBALTERNO			
Chófer de camión	29,15	5,81	8,56
Chófer de Turismo	27,97	5,47	7,88
Almacenero	27,97	5,40	7,95
Chófer de motocicleta	27,06	5,23	7,68
Cabo guarda	28,52	5,70	8,39
Conserje	27,97	5,47	7,88
Pesador o Basculero	26,51	5,21	7,60
Guarda Jurado	26,51	5,21	7,60
Dependiente auxiliar de economato	26,51	5,21	7,60
Ordenanza, Portero	26,49	5,25	7,44
Enfermero, vigilante	26,49	5,25	7,44
Telefonista más de 50 teléfonos	26,51	5,21	7,60
Listero	27,97	5,47	7,88
Dependiente principal economato	27,97	5,47	7,88
Telefonista hasta 50 teléfonos	26,49	5,25	7,44
Limpiadora jornada completa	26,04	5,20	7,44
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de 1ª	39,32	7,69	11,21
Jefe de 2ª	36,32	7,12	10,34
Viajante	32,47	6,36	9,29
Oficial de 1ª	32,47	6,36	9,29
Oficial de 2ª	30,16	6,03	8,80
Auxiliar Administrativo	27,89	5,39	7,93

CATEGORIAS	A	B	C
PERSONAL TÉCNICO			
<i>Técnicos Titulados</i>			
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	50,57	9,98	14,30
Peritos, y Aparejadores con responsabilidad	49,29	9,61	14,07
Ayudantes Técnicos Sanitarios	47,31	9,26	13,44
Capitanes y 1ºMaquinistas de 400 T	43,92	8,66	12,49
Peritos, y Aparejadores sin responsabilidad	47,31	9,26	13,44
Capitanes y 1ºMaquinistas menos de 400 T	39,32	7,69	11,20
Pilotos y 2º Maquinistas	33,15	6,51	9,46
Graduados Sociales	39,32	7,69	11,13
Maestro Primera Enseñanza	32,47	6,36	9,29
Practicantes	31,43	6,20	9,00
Maestro Industrial	35,27	6,96	10,01
Maestro Enseñanza Elemental	30,05	6,01	8,77
<i>Técnicos de Taller</i>			
Jefe de Taller	39,32	7,69	11,20
Contramaestre	33,15	6,51	9,46
Maestro Taller	33,15	6,51	9,46
Maestro 2º Taller	32,47	6,36	9,29
Encargado	30,35	6,06	8,87
Capataz Especialista	28,70	5,70	8,17
Capataz de Peones	27,06	5,23	7,68
<i>Técnicos de Oficina</i>			
Delineante Proyectista	37,28	7,34	10,54
Dibujante Proyectista	37,28	7,34	10,54
Delineante de 1ª	32,47	6,36	9,29
Topógrafo	32,47	6,36	9,29
Fotógrafo	32,47	6,36	9,29
Delineante de 2ª	30,05	6,01	8,77
Archivero Bibliotecario	30,05	6,01	8,77
Calcador	27,06	5,23	7,68
Reproductor de planos	26,49	5,25	7,44
Reproductor fotográfico	27,06	5,23	7,68
Auxiliares de delineación	27,73	5,35	7,88
<i>Técnicos de Laboratorio</i>			
Jefe de laboratorio	40,78	7,95	11,68
Jefe de Sección	36,31	7,12	10,34
Analista de 1ª	31,91	6,30	9,13
Analista de 2ª	29,23	5,70	8,43
Auxiliar de laboratorio	27,94	5,39	7,94
<i>Técnicos de Diques y Muelles</i>			
Jefe de Diques	39,32	7,69	11,20
Jefe de Muelles o Encargado General	33,15	6,51	9,46
Buzos y Hombre Rana	37,27	7,34	10,54
<i>Personal de Oficinas Técnicas, Organización de Trabajo</i>			
Jefe de Organización de 1ª	37,28	7,34	10,54
Jefe de Organización de 2ª	36,31	7,12	10,34
Técnicos de Organización de 1ª	32,47	6,36	9,29
Técnicos de Organización de 2ª	30,05	6,01	8,77
Auxiliar de Organización	27,06	5,23	7,68
<i>Médicos</i>			
Médicos empresa con más de 500 trabajadores	44,58	8,81	12,73
Médicos empresa con más de 300 trabajadores	39,87	7,93	11,36
Médico empresa con más de 100 trabajadores	35,27	6,96	10,01
Médico empresa con menos de 100 trabajadores	31,43	6,20	9,00

ANEXO III

Cantidades a los efectos del cálculo de quinquenios

CATEGORÍAS	Diferencia en euros.		
PERSONAL OBRERO			
Profesionales de Oficio:			
Oficial de 1ª	0,14 eur	+	SMI/día
Oficial de 2ª	0,10 eur	+	“
Oficial de 3ª	0.05 eur	+	“

CATEGORÍAS	Diferencia en euros.		
PERSONAL OBRERO			
No cualificado:			
Especialista	0,04 eur	+	“
Mozo Especializado Almacén	0,04 eur	+	“
Peón Ordinario	--	+	“
Personal subalterno:			
Chófer de camión	4,15 eur	+	(SMIx30)/mes
Chófer de turismo	3,49 eur	+	“
Almacenero	1,98 eur	+	“
Chófer de motocicleta	1,44 eur	+	“
Cabo guarda	3,13 eur	+	“
Conserje	2,64 eur	+	“
Pesador o Basculero	0,90 eur	+	“
Guarda Jurado	0,42 eur	+	“
Dependiente Auxiliar de Economato	0,42 eur	+	“
Ordenanza/Portero	--	+	“
Enfermero/Vigilante	0,24 eur	+	“
Telefonista más de 50 teléfonos	0,42 eur	+	“
Listero	2,46 eur	+	“
Dependiente Principal de Economato	2,46 eur	+	“
Telefonista hasta 50 teléfonos	--	+	“
Limpiadora con jornada completa	--	+	“
Personal Administrativo:			
Jefe de 1ª	15,57 eur	+	“
Jefe de 2ª	12,51 eur	+	“
Viajante	8,35 eur	+	(SMIx30)/mes
Oficial de 1ª	8,35 eur	+	“
Oficial de 2ª	5,53 eur	+	“
Auxiliar	2,10 eur	+	“
PERSONAL TÉCNICO:			
Titulados:			
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	27,11 eur	+	“
Perito y Aparejador con responsabilidad	24,94 eur	+	“
Ayudante Técnico Sanitario	23,74 eur	+	“
Capitán y 1º Maquinista 400 T.	20,37 eur	+	“
Perito y Aparejador sin responsabilidad	23,74 eur	+	“
Capitán y 1º Maquinista menos 400 T	15,27 eur	+	“
Piloto y 2º Maquinista	9,14 eur	+	“
Graduado Social	15,27 eur	+	“
Maestro 1ª Enseñanza	8,35 eur	+	“
Practicante	7,03 eur	+	“
Maestro Industrial	11,36 eur	+	“
Maestro Enseñanza Elemental	5,53 eur	+	“
De taller:			
Jefe de Taller	15,27 eur	+	“
Contramaestre	9,14 eur	+	“
Maestro Taller	9,14 eur	+	“
Maestro 2ª Taller	8,35 eur	+	“
Encargado	5,11 eur	+	“
Capataz Especialista	2,94 eur	+	“
Capataz Peones	1,98 eur	+	“
De Oficinas:			
Delineante Proyectista	13,40 eur	+	“
Dibujante Proyectista	13,40 eur	+	“
Delineante 1ª	8,35 eur	+	“
Topógrafo	8,35 eur	+	“
Fotógrafo	8,35 eur	+	“
Delineante 2ª	5,53 eur	+	“
Archivero Bibliotecario	5,53 eur	+	“
Calcador	2,10 eur	+	“
Reproductor de planos	--	+	(SMIx30)/mes
Reproductor Fotográfico	2,10 eur	+	“
Auxiliar delineante	2,10 eur	+	“
De Laboratorio:			
Jefe Laboratorio	16,95 eur	+	“
Jefe de Sección	12,14 eur	+	“
Analista 1ª	7,39 eur	+	“
Analista 2ª	3,91 eur	+	“
Auxiliar	2,10 eur	+	“

CATEGORÍAS	Diferencia en euros.		
PERSONAL TÉCNICO			
De Diques y Muelles:			
Jefe de Dique	15,27 eur	+	“
Jefe de Muelle o Encargado general	9,14 eur	+	“
Buzo u Hombre Rana	14,06 eur	+	“
De Oficina de Organización del Trabajo:			
Jefe de 1ª	13,40 eur	+	“
Jefe de 2ª	12,50 eur	+	“
Técnico de 1ª	8,35 eur	+	“
Técnico de 2ª	5,53 eur	+	“
Auxiliar	3,19 eur	+	“
Médicos:			
Empresa de más de 500 trabajadores	21,04 eur	+	“
Empresa de 301/499 trabajadores	16,05 eur	+	“
Empresa de 101/300 trabajadores	11,06 eur	+	“
Empresa menos de 100 trabajadores	7,09 eur	+	“

ANEXO IV

AESM. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En Madrid, en la sede de CONFEMETAL, siendo las 12:00 horas del día 14 de diciembre de 2012, reunidos, de una parte, la Federación de Industria de CC.OO. (FI-CC.OO.) y Metal, Construcción y Afines de la UGT- Federación de Industria (MCA-UGT), y de otra, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), representadas por las personas relacionadas, con motivo de la negociación del Colectivo Estatal del Sector del Metal, ambas partes

ACUERDAN

Segundo.—Modificar el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, registrado y publicado por Resolución de 7 de agosto de 2008, y posteriores Resoluciones de dicho Organismo, de 3 de marzo, 12 de mayo, 28 de octubre de 2009, 6 de octubre de 2010 y 5 de abril de 2011 de la siguiente manera;

B) Se sustituye el Capítulo III del Acuerdo Estatal del Sector del Metal por el siguiente:

CAPÍTULO III

*Clasificación Profesional*Artículo 10. *Criterios generales.*

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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.

3. En 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.

Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

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

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos.

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

Empleados.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios.

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

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

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 que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el 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.

Artículo 11. *Adaptación en ámbitos inferiores.*

1. La aplicación de la Clasificación Profesional requiere un proceso de adaptación negociada en los ámbitos inferiores de negociación.

2. Con objeto de facilitar la adaptación en los distintos ámbitos de negociación, se aportan los siguientes instrumentos:

- 2.1. Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada Grupo Profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las Comisiones Negociadoras de los Convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.
- 2.2. Relación, a título orientativo de las antiguas categorías que se integran en cada Grupo Profesional, al efectuar la adaptación en los ámbitos inferiores.
- 2.3. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales descritas en el presente Acuerdo, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

Artículo 12. *Implantación.*

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente Sistema de Clasificación Profesional.

Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar en niveles inferiores su negociación para establecer salario o salarios de Grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo.

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, las partes podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria del Acuerdo Estatal. En el supuesto que ya esté implementada dicha Clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo profesional 1.

Criterios Generales.

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

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de áreas y servicios.
- Ingenieros.
- Licenciados.

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 en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2.

Criterios Generales.

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

Formación. Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados «Titulados superiores de entrada».

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados superiores de entrada (1)
- Projectistas
- A.T.S. y/o D.U.E.
- Arquitectos técnicos (Aparejadores)
- Ingenieros técnicos (Peritos)
- Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales

Tareas.

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S y/o D.U.E., 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 y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3.

Criterios Generales.

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

Formación. Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefes de Áreas y Servicios.

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios.

Operarios:

- Jefe de taller.
- Maestro industrial.

Tareas.

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

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

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

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

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios 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, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un 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 1 + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

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

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

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

Grupo profesional 4.

Criterios Generales.

Aquellos 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 las mismas.

Formación. Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1.^a
- Técnicos administrativos (Controller...).
- Técnicos laboratorio.
- Técnicos organización.

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial.

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 1 + D de proyectos completos según instrucciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 5.

Criterios Generales.

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

Formación. Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de 2.^a
- Oficiales administrativos de 1.^a y 2.^a.
- Comercial.

Operarios:

- Chófer de camión.
- Coordinadores de grupo.
- Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a.
- Profesional siderúrgico de 1.^a y 2.^a.
- Personal de diques y buques (2).

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, automatización, 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 cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

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

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

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

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

Grupo profesional 6.

Criterios Generales.

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

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Dependiente.
- Operador de ordenador.
- Telefonista.

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

Operarios:

- Chófer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3ª.
- Profesional siderúrgico de 3ª.

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, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción 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 de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (Locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo profesional 7.

Criterios Generales.

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

Formación. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza.
- Portero.

Operarios:

- Peón
- Aprendiz 16 años.
- Aprendiz 17 años.
- Aprendiz mayor de 18 años (1º, 2º y 3º año).

Tareas.

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

1. Tareas 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 conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

OBSERVACIONES A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

(1)- (Titulados Superiores de Entrada): Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de doce (12) meses, para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

(2)- (Categorías profesionales diques y muelles). El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc. quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5º de la actual Clasificación Profesional.

Clasificación Profesional (1)

		Técnicos	Grupo
		Analista de Sistemas (Titulado superior) Arquitectos Directores de áreas y servicios Ingenieros Licenciados	1
		Técnicos	Grupo
		Titulados Superiores de entrada A.T.S. y/o D.U.E. Arquitectos Técnicos (Aparejadores) Proyectistas Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura Graduados Sociales y/o Diplomado en Rel. Lab. Ingenieros Técnicos_{Peritos)	2
Operarios	Empleados	Técnicos	Grupo
Jefes de Taller Maestro Industrial	Jefes de Áreas y Servicios	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefes de Áreas y Servicios	3

Operarios	Empleados	Grupo
Encargados Profesional de Oficio Especial	Delineante 1a Técnicos Administrativos (Controller) Técnicos Laboratorio Técnicos Organización	4

Clasificación Profesional

Operarios	Empleados	Grupo
Chófer de Camión Coordinador de grupo Profesional de Oficio de 1a y 2a Profesional Siderúrgico de 1a y 2a	Delineante 2a Oficiales Administrativos de 1a y 2a Comercial	5

Operarios	Empleados	Grupo
Chófer de turismo Conductor de máquina Especialista Profesional de Oficio de 3a Profesional Siderúrgico de 3a	Almacenero Auxiliares en general Dependiente Operador de Ordenador Telefonista	6

Operarios	Empleados	Técnicos	Grupo
Peón Aprendiz de 16 años Aprendiz de 17 años Aprendiz > 18 años de (1er, 2º y 3er año)	Ordenanza Portero		7

(1) Correspondencia orientativa de la ubicación de las antiguas categorías profesionales dentro de los Grupos.

ANEXO V BIS

CLASIFICACION PROFESIONAL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE SEVILLA. GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL
GRUPO 1	TECNICOS Ingenieros Arquitectos Licenciados Médico empresa con más de 500 trabajadores
GRUPO 2	TECNICOS Titulados superiores de entrada Perito y Aparejadores con responsabilidad Ayudantes Técnicos Sanitarios Perito y Aparejadores sin responsabilidad Graduados Sociales Practicantes Capitanes y 1º Maquinistas de 400 T Médico empresa con más de 300 trabajadores

GRUPO 3	<p>TECNICOS</p> <p>Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefe de Laboratorio Jefe de Sección Jefe de Organización de Primera Jefe de Organización de Segunda Capitanes y 1º Maquinistas menos de 400 T Jefe de Diques Médico empresa con más de 100 trabajadores</p>
	<p>EMPLEADOS</p> <p>Jefe de 1ª Administrativo</p>
	<p>OPERARIOS</p> <p>Pilotos y 2º Maquinistas Maestro Industrial Jefe de Taller Contra maestre Maestro Taller Maestro 2º Taller</p>
GRUPO 4	<p>TECNICOS</p> <p>Médico empresa con menos de 100 trabajadores</p>
	<p>EMPLEADOS</p> <p>Delineante de 1ª Topógrafo Fotógrafo Analista de primera de Laboratorio Técnico de Organización de primera Jefe de 2ª Administrativo Maestro Primera Enseñanza Jefe de Muelle o Encargado General</p>
	<p>OPERARIOS</p> <p>Encargado Buzos, Hombres Rana</p>
GRUPO 5	<p>TECNICOS</p>
	<p>EMPLEADOS</p> <p>Viajante Oficial 1ª Administrativo Oficial 2ª Administrativo Delineante de 2ª Archivero Bibliotecario Analista de 2ª de Laboratorio Técnico de Organización de 2ª Maestro Enseñanza Elemental</p>
	<p>OPERARIOS</p> <p>Oficial de 1ª Oficial de 1ª Verificador Oficial de 2ª Chófer de camión Capataz especialista Capataz de peones</p>

GRUPO 6	TECNICOS
	EMPLEADOS Almacenero Conserje Pesador o Basculero Telefonista mas de 50 teléfonos Listero Dependiente Principal de Economato Auxiliar Administrativo Calcador Reproductor de planos Reproductor fotográfico Auxiliar de Delineación Auxiliar de Laboratorio Auxiliar de Organización Cabo Guarda
	OPERARIOS Oficial de tercera Especialista Chófer de Turismo Chófer de Motocicletas
GRUPO 7	TECNICOS
	EMPLEADOS Dependiente Auxiliar Economato Guarda Jurado Ordenanza Portero Enfermero Vigilante Telefonista hasta 50 teléfonos Limpiadora
	OPERARIOS Peón Ordinario Mozo especializado Almacén
GRUPO 8	EMPLEADOS Contrato de Formación 1º año Contrato de Formación 2º año Contrato de Formación 3º año.
	OPERARIOS Contrato de Formación 1º año Contrato de Formación 2º año Contrato de Formación 3º año.

ANEXO V

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS Y PROFESIONES

Personal obrero.

Peones. Son aquellos operarios que, habiendo cumplido dieciocho años, ejecutan labores para cuya realización se requiere, principalmente, la aportación de esfuerzo físico y de atención, no necesitando de formación específica y sí ocasionalmente, de un periodo de adaptación.

Peón de 16 años. Peón de 17 años. Son aquellos operarios, que, con la edad indicada, realizan trabajos de peonaje ligeros, compatibles con su edad, y no se hallan vinculados por contrato de formación u otro específico.

Especialistas. Son los operarios mayores de dieciocho años que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en periodo de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

Con arreglo a esta definición general, a título de ejemplo, se conceptúan especialistas los productores siguientes:

En el taller de modelos, carpintería y ebanistería en las industrias siderometalúrgicas en general: embalador y encofrador.

En el taller de fundición: hornero de crisol o recodido, hornero, maquinista de grúa, moldeador de altesa o suelo, moldeador de máquina (manipulador), cargador y sangrador de cubilete, estufero (manipulador), hornero (manipulador), enganchador (permanente) y machero.

En el taller de forja y estampación: maquinista de martillo pilón, hornero, maquinista de grúa, martillador, enganchador (permanente), estampador, prensador (manipulador), soplador estampa, gasista, trazador de máquina, verificador y examinador de grietas y verificador.

En el taller de montaje ajustador de series de aparatos, constructor de forma de cable o sin trazador de plantillas, montador de series de equipos, bobinador de series, verificador de series de ajuste, ensamblador de series de conjuntos elementales, verificador de soldaduras de conexiones, contador y empaquetador.

En servicios eléctricos: ayudante de cuadro, celadores de motores, de baterías, de teléfonos y de alumbrado.

En el taller de cerrajería: pulidor, taladrador y martillador.

En el taller mecánico: mandrinador, fresador, rectificador, maquinista de grúa, maquinista remachador, cepillador, correista, taladrista, enganchador (permanente), fogonero, afilador, herramentista, engrasador de grúas, polipastos, ascensores, etc.

En el taller de calderería: hornero, remachador de mano y máquina, maquinista de grúa, ayudante armador, martillador, taladrador, punzonero, enganchador (permanente), fogonero, sopletero de cortar y calentar, plantillero, escoriador y sufridor.

En el taller de soldadura: manipulador de máquinas automáticas, cortador, soldador oxiacetilénico y soldador eléctrico.

En la fábrica de tubos de hierro: manipulador de banco, hornero, gasista, probador, pulidor, galvanizador, hornero (manipulador), metellantas, esmerilador, probador (manipulador), sierra de acabado, cortador de acabado, terrajero, bruñidor, prensador (manipulador), sierra de acabado, galvanizador (manipulador) y enyuntador (manipulador).

En las fábricas o talleres de galvanizado: laminación y trefilador de metales no férricos, estirador de banco, hornero, laminador, pulidor, galvanizador, cincador, bobinador, trefilador, puntero, bruñidor, serrador de acabado, galvanizador (manipulador) y enyuntador (manipulador).

En las fábricas o talleres de galvanizado: laminación y trefilador de metales no férricos, estirador de banco, hornero, laminador, pulidor, galvanizador, cincador, bobinador, trefilador, puntero, bruñidor, serrador de acabado y decapador (manipulador).

En los departamentos de hornos de acero: gasistas, maestro garzón primero, maquinista primero, colador primero, garzón de pozo primero, cucharero primero, garzón primero, segundo, tercero y cuarto; maquinista segundo, colador segundo y tercero, garzón de pozo segundo, cucharero segundo, vigilante, gruista cargador colada, pirometrista, sangrador, chatarrero primero y segundo, gruista grúa imán, sopletero, empaquetador de chatarra, tractorista, maquinista grúa movimiento material, mazaratero, molinero mezclador, moldeador de masas, fontanero y calentafierros.

En los departamentos de laminación: laminador, ayudante de laminador, debastador, maquinista de tren, maestro de medidas, maquinista de motor, ganchero, maquinista elevador, maquinista transportador, barrenador de palanquilla, sopletero, ensayador, tornero tocho, preparador, troquelador, bobinador (máquina), hornero, ayudante de horno, maquinista de grúa, gasista, maquinista de sierra, maquinista de carro, engrasador, burilador, esmerilador, escarpador, clasificador y afilador.

En los departamentos de hornos altos: maestro de horno, ayudante de maestro, maquinista de montacargas, garzón primero, aparatista o estufero, maquinista primero, colador primero, garzón de pozo primero, segundo y tercero maquinista suplente, desilicador, gruista, fogonero y vigilante.

En las fábricas de baterías de cocina: esmaltador, cocedor, estampador, decapador (manipulador), ayudante de esmaltador, ayudante de cocedor, ayudante de estampador.

En las fábricas de hojalata y trenes de laminación: laminadores, calentador, doblador, ayudante de laminador primero y segundo, tijerero (manipulador), abridor, hornero, maquinista de grúa, pesador, motorista y maquinista de lavado.

En los departamentos de tijeras de llanta: maquinista de grúa, hornero, tijerero (manipulador), maquinista de lavado, enganchador de grúa (permanente) y marcador de chapa.

En los departamentos de cubos, baños y sartenes: sartenero, cubrero y bañero, montador de sartenes, cubos y baños y decapador.

En los departamentos de estañado: estañador, alimentador, maquinista de grúa, ayudante de estañador y recibidor.

En los departamentos de tracción: fogoneros de gárguiles y locomotoras, enganchador, encendedor, conductor de carretillas, palas cargadoras y tractoristas.

En los departamentos de construcciones navales: herrero de ribera, adamiero, calafateador, remachador, barrenador, sufridor, maquinista de grúa, armador, enganchador (permanente), marinero, varador, plantillero, canteador y brochista.

En los departamentos de fabricación, fundición, desplatación, elaboración del plomo y sus derivados: maestros de hornos altos, hornos «Newman», desplatación, destilación, copelación, tostación, reducción, arseniosos, descubrización, depuración y dulcificación, talleres de colores, elaboración de plomo, lavaderos de minerales, maquinistas de cable, grúa, montacargas, encargados de cámaras de captación de humos, ayudantes de hornos altos o bigotereros, hornos «Newman», hornos arseniosos, hornos de reducción, desplatación, lingoteros o plomeros, talleres de colores, encargados de preparación de parvas, engrasadores o encargados de aparatos de mantenimiento, lavadoras de minerales, molineros y ayudantes de elaboración.

Se consideraran asimismo clasificados como especialistas todos aquellos operarios que realicen trabajos similares a los que ya enumerados, tanto en el ramo de la metalurgia como en las ramas auxiliares de esta industria, así como los que con denominación del personal de oficio realizan únicamente funciones elementales para cuya ejecución no precisan de los conocimientos generales exigidos a los profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero de este apartado.

Mozo especializado en almacén. Es el que se dedica en el almacén de una empresa siderometalúrgica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente oficio ni implicar especialidad importante, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución. Entre dichos trabajos se comprenden los de enfardar o embalar con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos, recontar, estibar y clasificar las piezas, recibéndolas o entregándolas contra vales y otros documentos análogos y cualesquiera otros trabajos semejantes.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiendo criterios de analogía.

Profesionales de oficio.

Son los operarios que, con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficilía en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios, los acreditan en las correspondientes pruebas de aptitud de capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativa y responsabilidad les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de oficiales de tercera.

Los operarios que posean título expedidos por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos ingresarán en la categoría de oficial, una vez superado el período de prueba fijado en la Ordenanza.

Oficial de segunda. Es el operario que, ostentando la calificación de oficial de tercera dentro de la empresa, supera las pruebas teórico - prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

Oficial de primera. Es el operario que, ostentando la calificación de oficial de segunda dentro de la empresa, supera las pruebas teórico - prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud para realizar trabajos tanto de su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

Dentro de este grupo profesional quedan comprendidos los oficios que se definen a continuación:

Modelista. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos con madera, e indeformables hasta donde sea preciso, reproducciones positivas exteriores e interiores de estas piezas o elementos, o sea, modelos y cajas de machos o plantillas de contorno o terrajas destinadas a la elaboración de producciones negativas o moldes y machos, dándoles las dimensiones exigidas por las contradicciones que puedan preverse, según la clase de metal que se haya de fundir; estimar los sobreesesores de material prevenible, para satisfacer las exigencias de los croquis o planos sobre el acabado o máquina de dichas piezas o elementos; conocer, en general la mayor disposición que ha de darse a los moldes y cajas de machos, de forma que permita, si fuera necesario, su descomposición en trozos o partes, para hacer posible la salida de los primeros y la retirada de los segundos y determinar la posición o emplazamiento de las portadas o apoyo de macho y mejoras dimensiones de éstos.

Moldeador y Machero. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos de máquinas o mecanismos, ejecutar conforme a aquellos, con mezcla de arena o barro, moldes o machos de dichos metales o piezas destinadas a conformar el caldo o metal en fusión de clase exigida para ello, prever las superficies de separación de trozos en los moldes o machos, y los mejores emplazamientos, forma y dimensiones de los benedores, enfriadores y respiros, medios de contención y mazoratas de que deberá dotarse a los mismos, según los casos; preparar las mezclas de arenas y determinar los tipos de dimensiones más apropiados de cajas; disponer de armado y dar grados de atacado y ventado, enlucido y estufado de los moldes y machos más convenientes y dirigir su colada, así como ejecutar su desmoldeo.

Trazador. Es el operario capacitado en las operaciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas y elementos de máquinas o mecanismos, reproduciéndolos a tamaño natural y, conforme a aquéllos, señalar sobre las piezas los ojos y líneas de referencia necesarios para su mecanización perfecta por operarios profesionales o especialistas.

La misma denominación podrá recibir el operario de calderería que realice operaciones análogas en calderería o construcciones metálicas.

Trazador de Gábilos. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes:

Leer e interpretar planos y croquis y reproducirlos a tamaño natural, trazas y ejecutar a sus medidas exactas las plantillas y gábilos que sirven de patrón para la concentración de las diferentes cuadernas o piezas que componen un barco.

Herrero-Forjador. Es el operario capacitado para todas las operaciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos de hierro o acero forjado y, conforme a ellos, apreciar y calcular la mejor forma y dimensiones de semiproductos redondos, llantas o llantón, palanquillas, techo, etc., para obtener la pieza forjada con el máximo aprovechamiento de material; estirar, aplanar, recalcar, punzonar, bigormear, curvar, degollar, cortar, estampar y embutir estos materiales, según los casos, mediante percusión o compensión en caliente, con el mínimo de caldas posibles.

Tornero. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas, efectuando conforma a aquéllos en cualesquiera de las variedades de tornos - entre puntos al aire y vertical - la labor o labores de montaje y centrado, cilindrado, torneado cónico, torneado de forma, roscado en todas sus variedades, refrendado, mandrinado, trezado y planeado y esmerilado de cuellos y medias cañas.

Tendrá esta categoría el tornero de cilindros, siempre que haya efectuado el aprendizaje de acuerdo con lo establecido en el artículo.

Rectificador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos o máquinas, ejecutando, conforme a aquéllos y con las tolerancias exigidas en cualquiera de las variedades rectificadoras - ordinarias, universales y especiales - , labores de planeado, cilindrado exterior e interior, rectificado de conos, refrentado, terminación de cuellos, medias cañas y otros perfiles y afilado en toda clase de herramientas de corte, conociendo todas las calidades de grado y dureza de las piedras y pieza a usar con cada material o circunstancia y el manejo y corrección del herramental de precisión empleado para la verificación y medida.

Ajustador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de mecanismos o máquinas y de sus elementos o piezas; conforme a ellos, trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos, de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellas con juego o huelgas variables, según las circunstancias, de utilizar para ello otra herramienta o útiles y efectos que el cincel o buril, las diversas variedades de lima y el polvo esmeril, y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos y equilibrado de las piezas, si así lo requieren.

Calderero de Hierro. Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos con croquis de carpintería o estructura metálica o de calderería y, conforme a ellos, realizar las labores de trazas, plantillar, enderezar, marcar, cortar, cepillar, punzonar, taladrar, curvar, armar, escriar, remachar, uñetear, cincelar, retacar y montar los elementos que la integran; calentar y cortar con soplete y modelar las chapas y perfiles en caliente, mediante martillo.

Calderero de cobre. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de construcción en cobre, latón y otros materiales y, conforme a ello, realizar las labores de batir, estirar, soldar, trazar, plantillar, enderezar, cortar, roscar, curvar, ajustar, soldar bridas, encuadrar, calentar con soplete, montar y probar tuberías de cobre, latón e hierro, todo ello sin deformaciones, con arreglo a las formas y radio indicados en los planos.

Hojalatero - Plomero y Fumista - Calefactor. Es el operario capacitado en todas las capacidades siguientes: leer e interpretar planos y croquis de las instalaciones de agua, gas, saneamiento, cocina y calefacción de edificios, así como de las construcciones en plomo, cinc y hojalata y, de acuerdo con aquéllos, realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar.

Soldador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar en planos y croquis las indicaciones sobre forma y cantidad de las aportaciones y materiales requeridos para las soldaduras en ellas previstas, conocer y emplear debidamente los dispositivos usuales de fijación de elementos que se han de soldar y las disposiciones de gábilos correspondientes para trabajos en serie, elegir el tipo y dimensiones de la varilla del metal de aportación de electrodo más conveniente para cada trabajo, caldear, rellenar, recrecer, cortar y soldar, con el mínimo de deformación posible, elementos de acero o hierro fundido, laminados y forjados con soplete oxiacetilénico o con aparato de arco eléctrico y realizar análogos trabajos con los metales llamados blandos, bronce, aluminio, etc. Esta categoría es tanto para el soldador eléctrico como el oxiacetilénico.

Electricista. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión, así como las telefónicas: ejecutar toda clase de instalaciones telefónicas y de alumbrado, buscar sus defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, mensulas, etc., que se relacionen tanto en el montaje de las líneas como el de aparatos y reparar averías en las instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumulador.

Orfebre. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos, dibujos y croquis del arte de la platería en general sobre formas y construcción, armado y soldadura, conocer y emplear debidamente los medios usuales de fijación y colocación de los elementos de soldar, elegir el tipo y calidad predilecta de las diversas soldaduras, la aleación que deben tener éstos en fuertes y menos fuertes, tanto en las leyes de oro y plata como de metales, para que la pieza sometida a diferentes caldeos admita la soldadura sin deformaciones; caldear, rellenar, ajustar, limar, seguetear, enderezar, aplanar, estirar, recalcar y curvar con el mínimo de deformación posible en oro, plata, cobre, alpaca, aluminio, acero inoxidable, bronce y metales blandos, con soplete a gas y de oxiacetileno.

Entallador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas de orfebrería, con apreciación de la dureza y estirajes necesarios del metal para conseguir la mejor forma y dimensión de los discos con el máximo aprovechamiento; ejecutar y construir económicamente los mandriles indeformables, hasta donde sea posible, con reproducciones interiores y exteriores y, de acuerdo con los planos y croquis, plantillar, voltillar, bordear y rolotear, tornearse en óvalo y martillar las piezas sin deformación ni degodalluras.

Cincelador - Repujador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: poseer conocimiento amplio de dibujo lineal y de figura para reproducir y producir, ampliando o reduciendo el dibujo que se le encomienda sobre la pieza, a fin de repujar primero y cincelar después sin degolladura del material; conocer los estilos y moldes de cada época para ejecutar los trabajos, calcular previamente el coste a que ascenderá la obra que se le encargue y conocer las aleaciones de los metales de sus diversos grados de dureza imprescindibles para que resulte más perfecto el trabajo.

Grabador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: poseer conocimientos amplios de dibujo lineal, adorno y figuras necesarios para producir y reproducir sobre la pieza que se haya de grabar, con ampliación o reducción del dibujo encomendado; conocer los estilos y modos de cada época para realizar los trabajos y calcular previamente el coste a que habrá de ascender la obra que se le encargue.

Cerrajero. Es el operario que conocimiento de dibujo tiene capacidad para desarrollar un plano de especialidad, ampliando al tamaño natural los detalles principales del mismo y ejecutando toda clase de trabajos propios de su cometido, como balastrados de escaleras, puertas artísticas, verjas, etc., como ventanales metálicos y similares.

Fresador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos o piezas de mecánica y, de acuerdo con ellas, realizar en cualquiera de las variedades de fresadoras ordinarias, verticales, universales o de engranajes, las labores de montaje, fresado en todas sus formas, taladro y mandrinado.

Mandrinador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecánica y máquina y, de acuerdo con ellos, ejecutar en cualquier clase de mandrinadora, trabajos de vaciado y ensanche de huecos circulares y trabajos de precisión, incluso con superficies cónicas, y todos aquellos que en estas máquinas puedan ejecutarse.

Galvanizador, Plateador, Niquelador, Cromador, etc. Son los operarios capacitados para ejecutar toda clase de manipulaciones en los baños galvanogéticos, preparación, conservación, limpieza mecánica, química y electrolisis.

Carpintero de Ribera. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: manejo de las herramientas propias de su oficio como hachas, azulejos, etc.; conocer el trazado de línea de buques, nivelar y encuadrar las cuadernas y embargado y apuntalamiento de las mismas y de las distintas cubiertas; conocer, asimismo, las distintas clases de madera destinadas a cubiertas y casetones de los buques, botes, gasolinos y barcos de madera; construcción de botes o gasolinos según planos, incluso su trazado; construcción de cubiertas de buques con conocimiento de las distancias de los topes de tablas; calafateo de cubiertas en uso, de nuevas cubiertas y casqueado, sabiendo el número de mechas que ha de introducirse en la preparación de la brea; construcción de casetas, tambuchos y claraboyas en cubiertas sobre planos con perfecta estanqueidad; construcción de palos botavaras o puntales de carga sobre planos. Todo este trabajo ajustado en tiempos normales y con la menor pérdida de madera.

Cantero. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis representativos de piedras labradas, designadas generalmente por mampuestos, sillares, sillarejos y velas molduradas o sin moldurar y, de acuerdo con ellos, determinar las dimensiones del bloque de piedra que más convenga económicamente para la obtención del elemento fijado; trazar las plantillas positivas o negativas correspondientes a las distintas caras o paramentos de aquéllos o marcar directamente sobre dichas obras sus contornos y líneas maestras; efectuar en la piedra la labra adecuada; procediendo al efecto a acusar o destacar sus aristas con el martillo o mallo, rebajar o igualar sus caras o paramentos y moldear las molduras con el puntero; pico, trinchante, bujardas y martellinas; hacer o sacar las tiradas o ataduras con la gradina fina y cincel, uniéndose cuando sea menester; construir obras de fábrica de mampostería ordinaria, careada y concertada; conocer y ejecutar los sistemas de aparejos corrientes a sogas o a tizón y combinados en obras de fábrica de sillería.

Albañil. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer planos o croquis de obras o de fábrica y replantearlos sobre terreno y, de acuerdo con ellos, construir con ladrillo muros, paredes o tabiques utilizando cargas de mortero

admisibles, debidamente aplomados y sin pandeos; construir arcos, bóvedas, o bovedillas de distintas clases, también con las menores cargas de mortero posible y, cuando fuera menester, con labrado de los ladrillo para su perfecto asiendo a hueso, mastrar, revocar, blanquear, lucir, enlatar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes y revestir pisos y paredes con baldosas o azulejos y tuberías o piezas de máquinas con productos de amianto y similares.

Ebanista y Carpintero. Son los operarios capacitados para leer e interpretar planos o croquis de construcción de madera y realizar con las herramientas de máquinas correspondientes las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encelar y demás operaciones de ensamblaje; todo ello acabado con arreglo a las dimensiones de los planos.

Pintor Decorador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos o croquis, esquemas decorativos y especificaciones de trabajo de pintura al temple o al óleo sobre hierro, madera, enlucido o estuco y realizar las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores finalmente requeridos, aprestar, trabajar, rebajar y polizar, lavar, pintar, pulir en lienzo o imitando madera u otros materiales, filetear, barnizar, brochar o muñequillar, patinar, dorar y pintar letreros.

Guarnicionero. Es el operario capaz de ejecutar con cuero, objetos varios, como manoplas, correas de transmisión, cajas, bolsas, maletas, aparejos, etc.

Tapicero. Es el experto capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: componer, aderezar y colocar tapices y cortinajes, guarnecer muebles con toda clase de tejidos y cueros y adornar habitaciones o estancias.

Maquinista de Locomotoras. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: conducir las locomotoras cuidando de su buena conservación y limpieza, conocer la lectura de los aparatos de control, señales de tráfico y maniobras, partes de que se compone la locomotora, hogar, conducto de humos, calderas, mecanismos y bastidor o soporte, aparatos de seguridad, manómetros, indicadores de nivel, válvulas de seguridad, tapones, fusibles, etc., y realizar en ruta reparaciones sencillas que no requieren la asistencia de personal especializado.

Joyero. Es el operario, artífice manual, que elaborando artísticamente en metales preciosos, consigue la creación de joyas de carácter personal y religioso, con la corrección exigida a estos trabajos y en rendimientos correctos.

Relojero. Es el operario que, dedicándose a la construcción o reparación de relojes, efectúa con la debida corrección todas las operaciones necesarias para ello en los diversos tipos de reloj corriente, contadores de segundos, cronógrafos, cuentakilómetros, etc.

Aserrador Mecánico. Es el operario que, con conocimiento del mecanismo de la maquinaria, montaje de las diferentes clases de cintas, afilados y soldaduras de las mismas, efectúa los despieces de madera, bien sobre lectura de planta, nota del trazador o trazado sobre la madera las piezas a cortar.

Tallista. Es el operario, artífice manual, que está capacitado para interpretar dibujos artísticos en sus diversos estilos y épocas, y con arreglo a ellos reproduce, ampliando o reduciendo en madera con las herramientas propias de su oficio, el dibujo que se le encomienda o el que produce por los mismos medios en concepciones propias.

Ajustador de aparatos. (Industrias de Telecomunicación).- Es el operario que, en las Industrias de Telecomunicación y similares, está capacitado para todas las funciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas, elementos y conjuntos parciales y totales de los aparatos de fabricar, sus diagramas de conexiones y las correspondientes especificaciones de fabricación y ajuste. Realizar los ensambles y bobinados para su construcción, empleando los dispositivos, herramientas y máquinas. Ajustar el funcionamiento mecánico y eléctrico del producto y localizar y reparar los defectos. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguran rendimientos correctos.

Montador. (Industrias de Telecomunicación). Es el operario que, en las Industrias de Telecomunicación y similares está capacitado para todas las funciones siguientes: leer o interpretar planos o croquis de piezas, elementos y conjuntos parciales y totales de los equipos, sus hojas y diagramas de conexiones y sus especificaciones de montaje y ajuste. Realizar el montaje de los equipos, empleando las herramientas y plantillas adecuadas. Ajustar el funcionamiento mecánico y eléctrico del producto y localizar y reparar sus defectos. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguran rendimientos correctos.

Vaciador de Grupos electrónicos. (Industrias de Telecomunicación).-Es el operario que, en las Industrias de Telecomunicación y similares, está capacitado para realizar todas las funciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de tubos electrónicos, instalaciones de vacío, su correspondiente equipo eléctrico y las especificaciones de los diversos procesos de vaciado. Lectura de medida. Tener amplios conocimientos de los materiales usuales y vidrios empleados en la fabricación de tubos electrónicos. Vaciado de toda clase de tubos electrónicos, soldadura y corte de los mismos; construcción de toda clase de tubos, soldadura y corte de los mismos; construcción con toda clase de vidrio, incluyendo el cuarzo. Localización de averías en los tubos e instalaciones de vaciado. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguran rendimientos correctos.

Soplador de Vidrio. (Industrias de Telecomunicación). Es el operario que en las Industrias de Telecomunicación y similares, está capacitado para todas las funciones siguientes: leer e interpretar toda clase de planos y croquis de piezas, elementos y conjuntos para trabajos de tubos electrónicos, sus especificaciones de fabricación y ajuste. Trabajar con las diferentes clases de soplete de banco y mano, tornos, máquinas de hacer pies, máquinas de serrar, cabezas y todo con cuantas máquinas y dispositivos se emplean en esta clase de fabricación, empleando vidrio de distinta clase, incluso el cuarzo. Limpieza y corte de vidrio. Todo ello en tiempos que aseguran rendimientos correctos.

Verificador. Es el operario que inspecciona o verifica trabajos realizados en materiales, etc., y capacitado para leer e interpretar planos, croquis y esquemas de piezas y elementos de máquinas o mecanismos, incluso las eléctricas y las estructuras, armaduras, depósito, etc., cuyas superficies han sido pintadas contra oxidación o, con objeto de una buena presentación, verificar y comprobar la correcta ejecución de las piezas o mecanismos en curso de fabricación o terminados, trazar y ejecutar a sus medidas exactas las plantillas de patrón, comprobar que las operaciones de raspar, picar, cepillar y pintar han sido realizadas correctamente; confeccionar fichas de defecto o rechazos, verificar presiones de trabajos de calderas, tubos compuertas, conexiones bobinas, encintados de aspiras, ensayos de máquinas rotativas, ejecución del equilibrado mecánico de los rotores por medio de equilibradores, así como el aspecto de las soldaduras, remaches, mecanizado de piezas en general, montaje de las mismas, comprobar el terminado y correcto funcionamiento de aparatos o máquinas, todo ello mediante el manejo del herramental, micrómetro, calibres, reglas, metros, compases, aparatos de medidas eléctricas, lámparas de pruebas, lupa, etc., empleados para la verificación y medida, y deberá conocer las normas de empresas nacionales o internacionales, como igualmente las tolerancias OIN o ISA.

Electricista Electrónico. Es el operario que teniendo conocimientos de esquemas, diagramas y símbolos empleados en electrónica, así como transformadores de radio y radiofrecuencia, válvulas electrónicas, rectificadores y regeneradores de tensión, circuitos y modificadores de tensión, circuitos oscilantes y permanentes, generadores de obras senidales, generadores de radio y radiofrecuencia,

traductores de célula fotoeléctrica, circuitos de sintonía, modulación, detección y conexiones, circuitos de televisión, tanto comercial como industrial; regulación electrónica de la velocidad de los motores, equipos ultrasónicos, hornos de inducción, etc., está capacitado para la construcción, reparación y calibrado de equipos industriales de tipo electrónico.

Oficial de Mantenimiento. Es el operario que teniendo conocimientos teórico - prácticos de ajuste, soldadura, calderería y electricidad, está capacitado para realizar las siguientes operaciones: leer e interpretar planos y croquis de piezas, estructuras metálicas e instalaciones eléctricas; trazar, marcar y acabar de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellas con tolerancias variables, utilizando las herramientas propias del ajustador, y realizar el montaje y desmontaje de máquinas y mecanismos; conoce las distintas formas de soldadura y la aportación de material para las mismas; elegir el tipo de electrodo más adecuado para poder trabajar; rellenar, cortar y soldar, tanto con soplete oxiacetilénico como con arco eléctrico, materiales férricos y no férricos; tiene conocimientos básicos del trazado, plantillado, enderezado, cortado, taladro, curvado, escoriado, remachado y cincelado; realiza instalaciones de alumbrado utilizando bergman, plástico y acero, así como sencillas instalaciones de fuerza. Efectuando además pequeñas reparaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas, así como en los aparatos portátiles considerados como de utillaje.

Automatista - Intrumentista. Lee e interpreta planos o croquis de elementos o piezas mecánicas, circuitos eléctricos y electrónicos, así como conjuntos parciales o totales de instrumentos a montar o reparar. Ajusta el funcionamiento mecánico y eléctrico, localizando y reparando defectos. Realiza el mantenimiento programado de todo tipo de instrumentos de medidas eléctricas, electrónicas, galvanométricas y ópticas, para lo cual usa toda clase de aparatos y herramientas necesarias.

Monta, ajusta y pone a punto todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control, simple o automático, de temperaturas, presiones, caudales, niveles analizadores de gas, poder calorífico, vacío. Viscosidad, combustión, ácidos o alcalinidad de fluidos; también monta, calibra, repara y pone a punto los instrumentos de tipo mecánico eléctrico, electrónico, electrodinámico, con sus circuitos de transmisión, empleando herramientas adecuadas e instrumentos «patrones» como analizadores de circuitos y de lámparas electrónicas, etc.

Comprueba la hermeticidad de las uniones de las tuberías inyectando aire a presión por medio de una bomba accionada a mano y provista de un manómetro. Controla la automatización de las distintas regulaciones, efectuando comparaciones periódicas entre las lecturas de los gráficos e indicación de los aparatos de la instalación con las obtenidas con los aparatos de comprobación, corrigiendo los defectos.

Ajusta y repara los equipos de puesta en marcha y señalización eléctrica en los servicios de baja tensión, para lo cual emplea las herramientas propias.

Coloca y retira los gráficos de todos los instrumentos registradores, sustituyendo los ya impresos por los nuevos. Cambia las cintas, tapones, cargas de tinta, etc., y realiza el engrase de los tipos de aparatos de aceites especiales. Cubre de su puño y letra las partes de trabajo y fichas de revisión y verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Bobinador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y esquemas eléctricos y, conforme a ellos, montaje de bobinas, empalmes de series, salidas y puentes, estañado de los empalmes dejándolos listos para su revisión y encintado, colocación de cuñas, suplementos de tacos, amarre de las bobinas, etc., y cableado, utilizando normalmente el siguiente herramental: porra de plástico, pinzas, tijeras, lima, alicate, soldador eléctrico, calentador de gas, estaño, manoplas, pasta de soldar, martillo, calibre, metro, etc.

Chapista. Es el operario capacitado en todos los cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos relacionados con las carrocerías de los vehículos y conforme a ellos, construir piezas o estructura de chapa fina, debiendo llevar a cabo labores de trazado, plantillado, curvado, etc. Desmonta y monta las partes que constituyen las carrocerías, reparando todos los desperfectos de las mismas, ajustando y enlazando unas con otras las piezas de chapa que construye. Para el desarrollo de su cometido utiliza diversas herramientas, destornilladores, llaves, alicate, limas, arco de sierra, martillo, asentadores, etc. Asimismo, emplea el equipo oxiacetilénico y maneja las máquinas plegadoras, cizalla de mano, mesas "tas" para enderezar y trabajar la chapa, máquina universal de moldear chapa y, en general, cuantos útiles de trabajo sean necesarios en esta clase de operaciones.

Todos los cometidos asignados en las anteriores definiciones de "Oficiales" habrán de entenderse cuando no se consigne expresamente en cada uno de ellos, realizados en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Profesionales siderúrgicos. Son los operarios que previa la práctica necesaria y habiendo demostrado de forma conveniente su aptitud, desempeñan las funciones que se enumeran, quedando encuadrados en las categorías profesionales correspondientes.

Profesionales Siderúrgicos de Primera.

Laminador Primero. Es el operario que a las órdenes inmediatas del contraamaestre está al frente de un tren de laminación, siendo el responsable de un buen funcionamiento del mismo y del calibrado de los distintos perfiles que produzca dicho tren. Ha de conocer perfectamente todos los juegos de cilindros y perfiles de todas las cajas y controlará la colocación de guías y herramien □

Caso de que se trate de tren de laminación de chapa fina, el hecho de que el laminador segundo alterne con el laminador primero únicamente en la labor propia de fabricación, no le conferirá la categoría de este último.

Primero de Horno Alto. Conocido también como maestro de boca (hornos altos), es el operario que a las órdenes inmediatas del contraamaestre y con conocimiento de la marcha del horno, ordena cuantas maniobras del picado, cierre y estado de los canales y tobera precisa el proceso del trabajo específico del horno. Ejecuta junto con el personal afecto al piso de solada los trabajos indicados. Su práctica le permite conocer a simple vista la calidad y grado de fluidez de hierro y escoria, siendo el encargado de sacar las pruebas.

Primero de Horno de Acero. Conocido también como maestro hornero. Es el operario que a las órdenes del contraamaestre asume la responsabilidad de la buena marcha y conservación del horno, siendo de su cometido la distribución de cargas de los distintos materiales, teniendo la responsabilidad de mando sobre los distintos especialistas y peones de horno.

Estas tres especialidades de la primera categoría tendrán la responsabilidad de los trabajos complementarios de los definidos y la capacidad suficiente para realizar a la perfección todos y cada uno de estos trabajos. Por las especiales características de cada función, sólo podrá existir un trabajador de esta especialidad por cada unidad de producción y turno.

Profesionales Siderúrgicos de Segunda.

Laminador Segundo. Es el operario que auxilia en las operaciones complementarias al laminador, estando a las órdenes directas de éste. Debe calibrar las pruebas y corregir los defectos de los perfiles, siendo de su incumbencia la preparación de la herramienta del terminador.

Segundo de Horno Alto. Es el Operario que a las órdenes inmediatas del primero de horno, realiza las operaciones complementarias de éste y le auxilia en las mismas.

Estas dos especialidades de la segunda categoría tendrán la capacidad y aptitud suficientes para realizar con el mejor aprovechamiento todos y cada uno de los trabajos propios de su puesto de trabajo y solamente podrá existir uno por cada unidad de producción y turno.

Horneros Primeros de Convertidores de Acero y Metales. Es el operario que a las órdenes inmediatas del jefe de departamento o sección tiene capacidad para determinar el grado de operación por el color de la llama, realizar la escoficiación, realizar la carga y descarga, interpretar la marcha del convertidor por el tipo de probeta de ensayo, regular el funcionamiento del convertidor y limpieza y regulación de las toberas del horno.

Horneros Primeros de Hornos Eléctricos de Aceros y Metales. Es el operario que a las órdenes del maestro jefe de sección tiene capacidad para el manejo de los mandos de regulación eléctrica, manejo de los mandos de regulación hidráulica, manejo de los mandos de refrigeración, carga y descarga, cambios de bóveda, realizar las coladas y conocer la marcha de ellas por el ruido y realizar los recargues.

Hornero de Refino de Convertidor de Cobre. Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: cargar el horno con material sólido o líquido en una o varias veces hasta alcanzar el completo. Vigilar el proceso de fundido regulando la llama de fuel-oil. A la vista de la muestra de fundido ha de calcular el tiempo que necesita introducir el inyector de aire para la total eliminación de impurezas, dando el grado de calentamiento necesario para preparar la operación de afino, es decir, darle la preparación necesaria para la clase de cobre que se desee obtener y con una experiencia como mínimo de cinco o seis años.

Hornero de Altos Hornos de Cobre. Es el operario que posee conocimientos de la marcha general del horno y ejecuta cuantas maniobras de picado, cierre y estado de los canales y toberas, conoce la marcha del reposador y ordena efectuar la sangría en el transcurso de la cual obtendrá.

Profesionales Siderúrgicos de Tercera.

Operador Calibrador. Es el operario que a las órdenes del contraamaestre o del laminador lleva el control del accionamiento de los mecanismos que actúan sobre la calibración del tren.

Hornero de Hornos Verticales. Es el operario práctico en el manejo de los aparatos de regulación y control de los distintos combustibles que a las órdenes del contraamaestre ordena y ejecuta las operaciones necesarias para el buen funcionamiento del horno, siendo responsable de que el material recalentado para su laminación reúna las condiciones de temperatura precisas.

Estufista de Horno Alto. Es el operario que cuida de la buena marcha y conservación de las estufas del horno alto, debiendo tener conocimiento ineludible de todas las funciones.

Horneros de Fábricas de Ladrillos o también de Hornos Refractarios. Es el operario encargado del funcionamiento y conservación de hornos con destino a la cocción de ladrillo refractario, estando a las órdenes de un encargado.

Estas cuatro especialidades de la tercera categoría tendrán la capacidad y aptitud suficiente para realizar con el mejor aprovechamiento todos y cada uno de los trabajos propios de su puesto de trabajo y solamente podrá existir uno por cada unidad de producción y turno.

Horneros Segundos de Hornos Eléctricos de Acero y Metales. Serán los ayudantes del hornero primero, realizando un trabajo muy similar, pero sin la responsabilidad de aquel.

Horneros Principales de Cubiletes de Hierro. Son los operarios que, a las órdenes directas del jefe de fusión o del jefe de laboratorio, tienen especial capacidad para: regular el viento según la cadencia de fusión, reglar y limpiar las toberas, interpretar la marcha del cubilete según el color y forma de las gotas de fusión, controlar la altura del caldo, interpretar las probetas de calidad y realizar las reparaciones oportunas.

Horneros de Hornos de Inducción. Son los operarios que, a las órdenes del jefe de fusión o del jefe de laboratorio, tienen capacidad para: cargar y descargar el horno, realizar las regulaciones eléctricas, cuidar de la refrigeración, realizar la colada, realizar la escorificación e interpretar las muestras de calidad.

Horneros de Hornos Altos de Cobre. Es el operario capacitado para vigilar la salida de escorias y obtener muestras de ella, conociendo a simple vista el grado de fluidez. Vigilar la formación de granalla y ayudar al hornero de primera a cuantas funciones éste le requiera.

Si las necesidades de los trabajos requieren de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiendo criterios analógicos.

Subalternos.

Se consideran Subalternos en la Industria Siderometalúrgica los trabajadores mayores de dieciocho años, que desempeñan funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, para los cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las Escuelas de Primaria enseñanza y sólo poseen responsabilidad inherente al cargo.

Las definiciones concretas de cada uno de los subalternos son las siguientes:

Listero. Es el subalterno encargado de tomar las entradas y salidas del personal obrero, anotar sus faltas de asistencia, mano de obra, horas extraordinarias y ocupaciones a puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; repartirá las papeletas de cobro, extenderá las bajas y altas, según prescripción médica y tendrá el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento, servicio o sección en que ejerzan sus funciones.

Cuando por la organización del trabajo en la empresa los listeros realicen, además, trabajos de liquidación de primas o destajos y resuman en pesetas o cualesquiera otro cometido análogo, o que se les pudiera confiar relacionados con su función, se considerarán como oficiales administrativos de segunda, pero sujetos en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas para su clasificación como listeros mientras permanezcan afectos a este servicio.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, los listeros con más de cinco años de servicios quedarán equiparados, a efectos económicos, con los oficiales administrativos de segunda, pero estando sujetos, en cuanto a las demás condiciones laborales, a las fijadas para su categoría de listeros y sin que puedan pasar al grupo administrativo.

Almacenero. Es el subalterno responsable del Almacén General o de cada uno de los almacenes generales que tenga la empresa, entendiéndose por almacenes generales los que dan servicio a toda la fábrica, encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de almacenero.

Cuando este productor realice, además de las funciones señaladas, el cálculo del precio de cada material a la vista de los gastos que le son aplicables, quedará asimilado, a efectos económicos, a la categoría de oficial administrativo de segunda, pero sujeto en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas en su categoría propia de almacenero.

Chófer de turismo. Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con conocimientos mecánicos de automóvil, conduce los turismos de la empresa.

Se considera incluido en esta definición funcional al conductor de motocicletas con caja (tricyclos motorizados) para el transporte de mercancías en la vía pública.

Chófer de Camión y Grúas Automóviles. Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los camiones y grúas automóviles de la empresa.

Chófer de Motocicletas. Es el que, estando en posesión del carnet que lo habilite como tal, y con conocimientos mecánicos de su medio de trabajo, conduce motocicletas.

Conductor de Máquinas Automóviles. Es el subalterno que estando en posesión del carnet de conducir de clase "C" o grado superior, y con conocimientos suficientes, a juicio de la empresa, para reparar aquellas averías, eléctricas o máquinas, que no exigen el traslado de la máquina a su cargo, a un taller, conduce, dentro del recinto de la factoría, algunas de las máquinas siguientes: tractores, excavadoras, palas cargadoras, carretones de horquilla o similares.

Pesador o Basculero. Es el subalterno que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

Cuando este productor realice, aparte de las misiones señaladas, otras funciones de superior categoría, será clasificado en esta última, bien entendido que cuando aquéllas sean la formación de parte para obtención de costos o producciones u otras operaciones, será clasificado como oficial administrativo de segunda.

Guarda Jurado o Vigilante de Industria y Comercio.- Es el subalterno que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que tienen tal nombramiento.

Cuando este productor asuma mando sobre otros guardas o vigilantes, percibirá sobre su sueldo el 10 por 100 del sueldo asignado.

Vigilante. Es el subalterno que, con las mismas obligaciones que el guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titular.

Jefe de Equipo de Guardería. Es el subalterno procedente de la categoría de guarda jurado, que tiene a su cargo un grupo de siete guardas o vigilantes, como mínimo, con funciones de mando y organización.

Ordenanza. Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos a prensa, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

Cuando este productor efectúa a su vez funciones de cobro y pago por orden de la empresa, fuera de las dependencias de la misma, percibirá una bonificación del 10 por 100 del sueldo asignado.

Se considerará excluido de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la empresa.

Portero. Es el subalterno que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

Botones. Es el subalterno menor de dieciocho años, encargado de realizar labores de reparto dentro o fuera del local a que esté adscrito.

El botones que al cumplir los dieciocho años no haya pasado a la clase de administrativo, ingresará automáticamente en la de ordenanza al llegar a dicha edad, si hubiera vacante, y de no haberla, quedará, si lo desea, en la categoría de botones, incrementándose su sueldo con el 75 por 100 de la diferencia entre el sueldo que percibía como botones y el que le correspondería como ordenanza.

Conserje. Es el subalterno procedente de las categorías de ordenanza o portero, que tiene a su cargo un grupo de cinco ordenanzas o porteros, como mínimo, con funciones de mando y organización.

Enfermero. Es el subalterno que, sin poseer título facultativo, pero con los conocimientos sencillos requeridos por los servicios en los establecimientos sanitarios, realiza funciones para las cuales es condición indispensable obtener el nombramiento de enfermero.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de sus funciones y siguiendo criterios de analogía.

Administrativos.

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo o de oficina, en empresas siderometalúrgicas, técnicos o contables, realicen en despachos generales o de fábricas, habitual y principalmente, funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como de personal de oficina o despachos. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos.

El personal administrativo enumerado en el epígrafe anterior se define de la forma siguiente:

Jefe de Primera. Es el administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias secciones; está encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenado debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.

Jefe de Segunda. Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de primera respectivo, si lo hubiera, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, si ése existiera, y tiene, a su vez, la responsabilidad inherente a go.

Cajero. Es el encargado de realizar los cobros y pagos en las fábricas, con arreglo a las normas que sobre el particular tenga establecidas cada empresa, teniendo a su cargo la custodia de caudales; confeccionará los presupuestos y todos los documentos que se relacionan con la caja, como libro de caja, auxiliares, etc. Tendrá amplios conocimientos de contabilidad y será responsable de cuantas anomalías se deriven de su cometido.

Tendrá la categoría de jefe de primera en las empresas de más de 1.000 trabajadores; jefe de segunda, en las empresas de 250 a 1.000 trabajadores, y oficial de primera, en las empresas de menos número de trabajadores. Por ser cargo de confianza, será siempre de libre designación de la empresa.

Oficial de Primera. Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes; diario mayor y corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del jefe de primera o segunda, si los hubiera; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho; llevar a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

Oficial de Segunda. Es el administrativo mayor de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación a jefes y oficiales de primera, si los hubiera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho, y el promedio de dictado se referirá, como mínimo, a tres minutos; realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, clasificación, intercalación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

Auxiliar. Es el administrativo mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas, y los mecanógrafos de uno y otro sexo que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los oficiales de segunda; llevar a cabo la perforación y verificación de diversos datos correspondientes a facturas, fichas circulantes y de almacenes, notas de pedidos, etc., mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquellas

En la función de taquimecanógrafo, así como en la de mecanógrafos, queda excluido el límite mínimo de edad.

Donde existen los llamados "escribientes de taller", tendrán la remuneración y categoría, a todos los efectos, de auxiliar administrativo, a excepción del horario de trabajo, que seguirá el talles al que estén adscritos.

Los auxiliares administrativos con más de cinco años de servicios tendrán la remuneración de oficiales de segunda en tanto no les corresponda ascender.

Auxiliar de 17, 18 años. Se entenderá por aspirante administrativo el menor de dieciocho años, que trabaje en las labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Viajante. Es el empleado que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuida de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la empresa en otros cometidos adecuados fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Se le asignan las retribuciones mensuales del oficial de primera administrativo.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de sus funciones y siguiendo criterios de analogía.

Personal técnico.

Son aquellos que en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedido por Centros docentes establecidos oficialmente por el estado español o Centros reconocidos por el mismo, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que han sido contratados por la empresa.

Ingenieros, Arquitectos y Licenciados.- Son los que desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional, en virtud de contrato de trabajo concertado en razón de aquel título, siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

Peritos, Ingenieros Técnicos, Aparejadores y Arquitectos, con responsabilidad.- Integran esta categoría los técnicos de grado medio que estando en posesión del título correspondiente han sido contratados en razón de aquel título o realicen las funciones a que el mismo se refiere de forma habitual.

Ayudantes Técnicos Sanitarios. Son los que, en posesión del título oficial correspondiente, prestan de forma habitual los servicios de su profesión.

Capitanes y Primeros Maquinistas de Embarcaciones de 400 Tm.- Son los que en posesión del título correspondiente, prestan de forma habitual los servicios de su profesión.

Peritos, Ingenieros Técnicos, Aparejadores y Arquitectos Técnicos sin responsabilidad.- Son los técnicos que, hallándose en posesión de los correspondientes títulos profesionales y con mando directo sobre maestros y contra maestros, o en oficinas técnicas, tienen la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Son de su incumbencia la organización y dirección del taller o talleres; el croquizamiento de herramientas, dispositivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos, la vigilancia del gasto de herramientas, energía, combustible, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramienta necesario; estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Capitanes y Primeros Maquinistas de Embarcaciones de menos de 400 Tm.- Son los que en posesión del título oficial correspondiente, prestan sus servicios como tales en gánguiles o barcas de prueba de menos de 400 Tm.

Pilotos y Segundos Maquinistas. Son los que en posesión de su título oficial correspondiente, prestan sus servicios como tales en gánguiles o barcos de prueba.

Graduados Sociales.-Son los técnicos que, en posesión del título oficial correspondiente, realizan funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, retribución, trabajo, descanso, seguridad, economatos, comedores, indumentaria, previsión y esparcimiento del personal, y de las obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos participan en la empresa y de aquellas otras destinadas a mejorar los métodos de trabajo y las condiciones de vida del trabajador y su familia.

Maestros de Primera Enseñanza. (A extinguir). Son los que teniendo la correspondiente titulación oficial, realizan de forma normal y regular las funciones señaladas como propias de su profesión.

Maestros Industriales. Son los técnicos que teniendo la correspondiente titulación oficial, desempeñan funciones propias a los conocimientos adquiridos en Escuelas de Formación Profesional.

Maestros de Enseñanza Elemental. (A extinguir). Son los que teniendo la correspondiente titulación oficial, realizan de forma normal y regular las funciones señaladas como propias de su profesión.

Técnicos de Taller.

Jefe de Taller. Es el técnico que con mando directo sobre maestros y contra maestros, y a las órdenes del ingeniero o ayudante jefe, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponden: la organización o dirección del taller o talleres, croquizamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del instrumental preciso, el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Contra maestro. Es el técnico que, con mando directo sobre los encargados y a las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si lo hubiere, posee y aplica, en su caso, los conocimientos adquiridos en una especialidad, responde de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producciones y rendimientos.

Maestro de taller. Es el técnico procedente de algunas de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si estos existen, teniendo mando directo sobre los maestros segundos y demás técnicos inferiores, si lo hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis, planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de esta categoría y facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

A los efectos de remuneración, y por la parte de jornada en que desempeñe su cometido, serán incluidos en esta categoría profesional los profesores de enseñanzas técnicas y prácticas, conjuntamente, que las practiquen en las Escuelas de Aprendizaje, siempre que no sean titulados, en cuyo caso quedarán incluidos dentro de las categorías correspondientes.

Maestro Segundo de Taller. Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del jefe de taller o maestro primero, si estos existen, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento de reparaciones, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller, sección o departamento.

Encargado. Es el técnico que bajo las órdenes inmediatas del maestro o contra maestro, si estos existen, dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al obrero la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

Capataz Especialista. Es el que, a las órdenes de un encargado, si este existiere, reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de peones y especialistas en labores que no exijan conocimiento técnico ni de interpretación de planos, aunque reclamen algo más que el esfuerzo físico, como por ejemplo, operaciones de carga y descarga de carruajes, maniobras y distribución de materiales, distribución del personal para obtener el mejor rendimiento, vigilancia y demás operaciones análogas.

Capataz de Peones Ordinarios. Es el que dirige y vigila los trabajos realizados por dicha categoría de peones y que ejerce sobre estos función de mando.

Si las necesidades de los trabajos requieren de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguientes criterios análogos.

Técnicos de oficina.

Los técnicos que integran este subgrupo se definen en la forma siguiente:

Delineante Proyectista. Es el técnico para cuyo cometido no necesita título profesional, que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que preste sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o naturaleza de las obras. Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de las obras que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir a los presupuestos. Debe estar en posesión del título de Formación Profesional correspondiente.

Delineante Proyectista. Es el técnico que con subordinación a un motivo prefijado y a iniciativa propia, proyecta, realiza y desarrolla los proyectos de decoración, mueblaje, etc.; ordena, vigila y dirige en la práctica la ejecución de los mismos, y tiene la responsabilidad propia de cuanto afecta a su trabajo. Debe estar en posesión del título de Formación Profesional correspondiente.

Delineante de Primera. Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al delineante de segunda, está capacitado para el complejo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubriciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos. Debe estar en posesión del título de Formación Profesional correspondiente.

Topógrafo. Es el técnico que conociendo el manejo de toda clase de aparatos topográficos realiza los trabajos de campo y gabinete necesarios para el levantamiento de planos, replanteo en obras y demás cometidos de índole análoga que se le encomiendan, siendo responsable de su correcta ejecución. Debe estar en posesión del título de Formación Profesional correspondiente.

Fotógrafo. Es el técnico que, con carácter permanente, iniciativa y responsabilidad propia en cuanto afecta a la forma de desarrollar su trabajo realiza la información fotográfica de cuantos actos o trabajos se le ordenen, dedicados a la obtención de impresión de las placas o películas, revelado, positivado, ampliaciones fotográficas, retoque y corrección de las negativas y de las copias y, en general, todos los trabajos propios de un fotógrafo profesional, realice o no trabajos de reproducción de planos o de reproductor fotográfico. Debe estar en posesión del título de Formación Profesional correspondiente.

Delineante de Segunda. Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calcador, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están terminadas, croquiza al natural piezas aislada que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotaciones de detalles de menor cuantía. Debe estar en posesión del título de Formación Profesional correspondiente.

Archivero Bibliotecario. Es el responsable de los archivos, ordenación de obras de consulta, así como de la biblioteca técnica, catálogos, revistas, etc.

Si realiza simplemente la mecánica de estas operaciones, se considerará como auxiliar.

Calcador. Es el que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estampa o bien dibujando en limpio.

Reproductor de Planos. Es el técnico cuyas actividades se limitan al archivo en prensa o reproducción en máquinas de planos al ferropusiano, sepia y otras similares.

Reproductor Fotográfico. Es el técnico que reproduce y revela por procedimientos, máquinas e instalaciones industriales y copias fotográficas, ampliándolas o reduciéndolas si fuese necesario.

Auxiliar de Delineación. Es el mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica, dentro de la oficina, a la realización de operaciones elementales y complementarias y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas.

Los calcadores, reproductores fotográficos y auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de delineantes de segunda, en tanto no les corresponda ascender.

Auxiliar de 16, 17 años. Son los que dentro del margen de edad desde los 16 a 18 años trabajan en las labores propias de cualquiera de las categorías definidas en este artículo, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

Si las necesidades de los trabajos requieren de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiendo criterios analógicos.

Técnicos de laboratorio.

Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la siguiente manera:

Jefe de Primera. Es el que, en posesión del correspondiente título español, tiene la responsabilidad de la dirección, organización y distribución de trabajos propios de un laboratorio específico de la Industria Siderometalúrgica, comprendiendo sus distintas secciones de químicas, metalografía y ensayos químicos, llevando a su cargo todas estas con la disciplina del personal ligado directamente a sus órdenes.

Jefe de Segunda. Es quien, con título profesional o no y con capacidad para la ejecución de todos los trabajos de un laboratorio de esta naturaleza, sólo se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajo de los que, para su mejor organización, han podido constituirse; sobre él recaerá la máxima responsabilidad de los trabajos de la sección y estará a las órdenes inmediatas del jefe de primera, si lo hubiere.

Analistas. Son los técnicos encargados en cada sección de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina, bajo las órdenes del jefe de segunda o, en su defecto, de los ayudantes de ingeniero en caso de no haber jefe de primera.

Se divide esta clase en dos categorías: analistas de primera y analistas de segunda. Para el paso de una a otra categoría se tendrán en cuanto os años de servicio y su capacitación.

Auxiliar. Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro del laboratorio a la ejecución de operaciones elementales y complementarias de los analistas, realizándolas como aprendizaje y formación para ascender a la categoría de estos.

Los auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán remuneración de analistas de segunda en tanto no les corresponda ascender.

Auxiliares de 16, 17 años. Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de laboratorio.

Si las necesidades de los trabajos requieren de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiendo criterios analógicos.

Técnicos de diques y muelles.

Los que constituyen este subgrupo se definen como sigue:

Jefes de Diques y Varaderos. Son los técnicos responsables, según los casos, de la maniobra de entrada y salida y puesta en seco de los buques que utilizan los servicios de dique, o de la puesta en seco y botadura de los que utilicen los varaderos.

Jefes de muelle o encargados generales. Son los que a las órdenes inmediatas de los administradores ayudantes de ingenieros jefes, si lo hubiere, reúnen las condiciones y prácticas necesarias para dirigir o señalar, como encargados generales, los emplazamientos de atraque y desatraque de los buques al muelle, cargar y cuantas operaciones se realicen con los transportes u operaciones marítimas.

Buzos y Hombres - Rana. Son los trabajadores que, reuniendo los requisitos reglamentarios exigibles y provistos de equipos especiales, efectúan trabajos bajo la superficie del agua, ejecutando, a las órdenes de la empresa, las funciones propias de su t

Si las necesidades de los trabajos requiriesen de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto, atendida la definición de funciones y siguiendo criterios analógicos.

Personal de las oficinas técnicas, organización del trabajo.

Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la forma siguiente:

Jefe de Primera. Es el técnico que con mando directo sobre oficiales y técnicos de organización y jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que queda fijada su autoridad por el Reglamento Interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra; progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

Jefe de Segunda: En todo será similar al de primera, con la diferenciación a juicio de la empresa, según la complejidad del trabajo de la sección que mande.

Técnico de Organización de Primera. Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si estos existiesen, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: cronometraje y estudios de tiempos de todas clases, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo los mismos; establecimientos de las necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos sobre obra, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

Técnico de Organización de Segunda. Es el técnico que, además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza los siguientes: cronometraje de todo tipo; colaboración en la sección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipos de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad; estimaciones económicas; informar de obras con dificultad de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores, cálculo de tiempo con datos; trazados sobre plano y obra, de dificultad media; despiece de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal; colaboración de funciones de planeamiento y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal.

Auxiliar de Organización. Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de horas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencia de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

Los auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de técnicos de organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender.

Auxiliar de 17, 18 años. Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de organización.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen de nuevos oficios en el ámbito de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo los incluirá en el texto atendida la definición de funciones y siguiendo criterios analógicos.

ANEXO VI

SALARIO BASE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS DEL VALOR DE QUINQUENIOS VIGENTE DESDE 01/01/15, COMO CONSECUENCIA DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO 1106/2014, DE 26 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2015.

CATEGORÍAS	DIARIO	QUINQUENIOS (euros/día)
S.M.I/ diario	21,62	
PROFESIONALES DE OFICIO:		
Oficial de 1ª	21,76	1,09
Oficial de 1ª Verificador	21,76	1,09
Oficial de 2ª	21,72	1,09
Oficial de 3ª	21,67	1,08
PERSONAL OBRERO:		
Especialista	21,66	1,08
Mozo especializado de almacén	21,66	1,08
Peón Ordinario	21,62	1,08
	MENSUAL	QUINQUENIOS (euros/mes)
S.M.I /mensual	648,60	
PERSONAL SUBALTERNO:		
Chófer de camión	652,75	32,64
Chófer de turismo	652,09	32,60
Almacenero	650,58	32,53
Chófer de motocicleta	650,04	32,50
Cabo guarda	651,73	32,59
Conserje	651,24	32,56
Pesador o Basculero	649,50	32,48
Guarda Jurado	649,02	32,45
Dependiente auxiliar de economato	649,02	32,45

CATEGORÍAS	DIARIO	QUINQUENIOS (euros/día)
Ordenanza, Portero	648,60	32,43
Enfermero, Vigilante	648,84	32,44
Telefonista más de 50 teléfonos	649,02	32,45
Listero	651,06	32,55
Dependiente principal economato	651,06	32,55
Telefonista hasta 50 teléfonos	648,60	32,43
Limpiadora jornada completa	648,60	32,43
PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe de 1ª	664,17	33,21
Jefe de 2ª	661,11	33,06
Viajante	656,95	32,85
Oficial de 1ª	656,95	32,85
Oficial de 2ª	654,13	32,71
Auxiliar Administrativo	650,70	32,54
PERSONAL TECNICO:		
Técnicos Titulados:		
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	675,71	33,79
Peritos y Aparejadores con responsabilidad	673,54	33,68
Ayudantes Técnicos Sanitarios	672,34	33,62
Capitanes y 1º Maquinistas de 400 T.	668,97	33,45
Peritos y Aparejadores sin responsabilidad	672,34	33,62
Capitanes y 1º Maquinistas menos de 400 T.	663,87	33,19
Pilotos y 2º Maquinistas	657,74	32,89
Graduados Sociales	663,87	33,19
Maestro Primera Enseñanza	656,95	32,85
Practicantes	655,63	32,78
Maestro Industrial	659,96	33,00
Maestro Enseñanza Elemental	654,13	32,71
Técnicos de Taller:		
Jefe de Taller	663,87	33,19
Contramaestre	657,74	32,89
Maestro Taller	657,74	32,89
Maestro 2º Taller	656,95	32,85
Encargado	653,71	32,69
Capataz especialista	651,54	32,58
Capataz de peones	650,58	32,53
Técnicos de Oficina:		
Delineante Proyectista	662,00	33,10
Dibujante Proyectista	662,00	33,10
Delineante de 1ª	656,95	32,85
Topógrafo	656,95	32,85
Fotógrafo	656,95	32,85
Delineante de 2ª	654,13	32,71
Archivero Bibliotecario	654,13	32,71
Calcador	650,70	32,54
Reproductor de planos	648,60	32,43
Reproductor fotográfico	650,70	32,54
Auxiliares de delineación	650,70	32,54
Técnicos de Laboratorio:		
Jefe de Laboratorio	665,55	33,28
Jefe de Sección	660,74	33,04
Analista de 1ª	655,99	32,80
Analista de 2ª	652,51	32,63
Auxiliar de Laboratorio	650,70	32,54
Técnicos de Diques y Muelles:		
Jefe de Diques	663,87	33,19
Jefe de Muelles o Encargado General	657,74	32,89
Buzos y Hombre Rana	662,66	33,13
Personal de las Oficinas Técnicas, Organización de Trabajo:		
Jefe de Organización de 1ª	662,00	33,10
Jefe de Organización de 2ª	661,10	33,06
Técnicos de Organización de 1ª	656,95	32,85
Técnicos de Organización de 2ª	654,13	32,71
Auxiliar de Organización	651,79	32,59
Médicos:		
Médico empresa con más de 500 trabajadores	669,64	33,48
Médico empresa con más de 300 trabajadores	664,65	33,23

CATEGORÍAS	DIARIO	QUINQUENIOS (euros/día)
Médico empresa con más de 100 trabajadores	659,66	32,98
Médico empresa con menos de 100 trabajadores	655,69	32,78

ANEXO VII

«Salario Nuevo Ingreso» en el Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla.

Grupo Profesional	Duración periodo de adaptación	Salario nuevo ingreso
1	18 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad.
2	15 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
3	9 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
4	9 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
5	6 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
6	6 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
7	6 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad.

8W-8515

NOTARÍAS

NOTARÍA DE DOÑA LOREA VÁZQUEZ ROMERO

Yo, Lorea Vázquez Romero, Notaria del Ilustre Colegio de Andalucía, con residencia en Fuentes de Andalucía.

Hago constar: Que el día 6 de agosto de 2015, se ha iniciado acta de notoriedad a favor de don Teodoro Herce García, para la inscripción del exceso de cabida sobre la siguiente finca:

Urbana: Casa sita en la calle Lora del Río, número cuarenta y cinco de Fuentes de Andalucía.

Tiene según título y el Registro de la Propiedad una superficie de noventa y cinco metros con treinta y siete decímetros cuadrados (95,37 m²), si bien realmente su superficie es de ciento treinta y cuatro metros con nueve decímetros cuadrados (134,09 m²).

Linda: Al frente, con calle Lora del Río,; derecha entrando, con calle San Antonio; izquierda, con el número cuarenta y tres de la calle de situación; y fondo, con el número cuarenta y dos de la calle San Antonio.

Título: Adquirió inicialmente dos fincas registrales, en virtud de según manifiesta, las adquirió por herencia, en virtud de escritura otorgada en Fuentes de Andalucía, el día veintinueve de marzo de dos mil uno, ante el Notario don Pedro Gerardo Velamazán Perdomo, sin que me lo acrediten documentalmente. Posteriormente procedió a agrupar las fincas, resultando la descrita, en virtud de escritura otorgada ante mí, el día de hoy y bajo el número anterior de protocolo.

Inscripción: Se encuentra pendiente de inscripción en el Registro de la Propiedad de Écija, si bien puede tomarse los datos de las que procede: Tomo 1215, libro 204, folio 219, finca número 1.555, inscripción 11.^a y tomo 1215, libro 204, folio 217, finca número 1.890, inscripción 10.^a.

Y como consecuencia del título anteriormente aludido, manifiesta que:

El señor compareciente, según intervienen, manifiesta bajo su responsabilidad que la finca descrita no tiene la superficie que figura en el Registro de la Propiedad, de noventa y cinco metros con treinta y siete decímetros cuadrados (95,37 m²), sino la mayor de ciento treinta y cuatro metros con nueve decímetros cuadrados (134,09 m²), de la que notoriamente su propietario es reputado como dueño en la forma expresada anteriormente.

Y que tal extensión se comprende entre los linderos siguientes:

Frente: Con calle Lora del Río. Derecha entrando, con calle San Antonio. Izquierda, con el número cuarenta y tres de la calle de Lora del Río, propiedad de doña Ángeles Jiménez Barcia. Y fondo, con el número cuarenta y dos de la calle San Antonio, propiedad de doña Dolores Jiménez Caro y doña Catalina Reyes Vázquez Jiménez.

Lo que se hace saber a todos los interesados y a quienes pudieran ostentar algún derecho sobre el exceso de cabida de la finca descrita para que en el plazo improrrogable de 20 días desde la publicación de este anuncio puedan presentarse en la Notaría de Fuentes de Andalucía y alegar lo que a su derecho convenga.

En Fuentes de Andalucía a 27 de agosto de 2015.—La Notaria, Lorea Vázquez Romero.

253W-9097-P

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Esta Diputación Provincial de Sevilla ha formalizado los contratos que a continuación se relacionan con los contratistas que se indican en los precios y en las fechas que se señalan. Lo que se hace público en cumplimiento de lo previsto en el art. 154 del R.D. Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, Texto Refundido de la L.C.S.P.