III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Álava

Convenio colectivo de Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA (antes Talleres Amurrio, SA). Código expediente 01001202011981.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 13 de agosto de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LÓPEZ ALDAZ

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Convenio colectivo Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA, 2026-2027

Artículo 1. Ámbito personal.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Artículo 3. Incremento salarial.

Artículo 4. Garantías personales.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. Rendimientos pactados.

Artículo 8. Normas supletorias.

Artículo 8 bis. Adaptación normativa y reglamento interno sobre licencias y permisos.

Artículo 9. Jornada laboral.

Artículo 10. Vacaciones.

Artículo 11. Exceso de jornada.

Artículo 12. Conceptos retribuidos.

Artículo 13. Salario base.

Artículo 14. Plus de antigüedad.

Artículo 15. Plus de presencia.

Artículo 16. Remuneración desarrollo.

Artículo 16 bis. Complemento personal Prima Antigua (P. A.).

Artículo 17. Plus de calificación.

Artículo 18. Plus de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Artículo 19. Plus de nocturnidad.

Artículo 20. Plus de turnos.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 22. Plus de distancia y transporte.

Artículo 23. Plus de no absentismo.

Artículo 24. Movilidad del personal.

Artículo 25. Licencias y permisos.

Artículo 26. Becas de estudio.

Artículo 27. Economato.

Artículo 28. Enfermedad común y accidente laboral.

Artículo 29. Permisos para exámenes.

Artículo 30. Cumplimiento de deberes públicos.

Artículo 31. Reconocimientos médicos.

Artículo 32. Reserva de puesto de trabajo.

Artículo 33. Ropa de trabajo.

Artículo 34. Fondos de ayuda.

Artículo 35. Anticipos.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 36. Comisión paritaria.

Artículo 37. Funciones de la comisión paritaria.

Artículo 38. Notificación de sanciones.

Artículo 39. Información sobre la empresa.

Artículo 40. Horas del comité de empresa.

Artículo 41. Horas relevos esporádicos.

Artículo 42. Asambleas.

Artículo 43. Seguro de vida.

Artículo 44. Empresas de trabajo temporal.

Artículo 45. Contratación, y promoción del personal.

Artículo 46. Formación.

Artículo 47. Reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Artículo 48. Categorías y grupos profesionales.

Artículo 49. Faltas y sanciones.

Artículo 50. Bases para el futuro régimen de exención del turno de noche para personas mayores de 55 años.

Disposiciones finales.

1ª. Igualdad de trato.

2ª. Acoso sexual en el entorno laboral.

3ª. Fomento del euskera.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito personal

El presente convenio colectivo de empresa afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla que prestan sus trabajos en Amurrio (Álava), cualquiera que sea su categoría profesional.

Asimismo, quedarán incluidos en el mismo quienes ingresen en la empresa durante su vigencia, quedando excluidos de su ámbito de aplicación el personal directivo al que hace referencia el artículo 2º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal

Las condiciones que se deriven del presente convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2026 y tendrán una duración de dos años hasta el 31 de diciembre de 2027, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral.

Finalizada la vigencia de este convenio se entiende el mismo denunciado automáticamente sin necesidad de cumplir formalidad alguna, procediéndose por lo tanto inmediatamente a la constitución de la mesa negociadora.

Tras la denuncia, el plazo máximo de negociación para un nuevo convenio será de 3 años a partir de esa fecha. En todo caso, una vez finalizada la vigencia del convenio, el contenido del mismo será de aplicación hasta la firma del nuevo convenio.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 3. Incremento salarial

Para el año 2026, los conceptos salariales se incrementarán en un porcentaje equivalente al incremento que experimente oficialmente el IPC de la CAV en el año 2025 a 31 de diciembre de 2025 + 1,2 por ciento (2,9+ 1,2= 4,1 por ciento). A todo personal no sujeto a primas, se establece una compensación adicional a esta pactada, de + 0,7 por ciento, en compensación. (2,9+ 1,2+ 0,7= 4,8 por ciento).

Para el año 2027, los conceptos salariales se incrementarán en un porcentaje equivalente al incremento que experimente oficialmente el IPC de la CAV en el año 2026 a 31 de diciembre de 2026 + 1 por ciento. Y, en el supuesto de alcanzar un nivel de facturación de 45 millones en la empresa, a este porcentaje se unirá un 0,5 por ciento adicional.

Para los años sucesivos, se tomará, como base de referencia, el IPC de la CAV.

Artículo 4. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen las pactadas en el presente convenio, de tal modo que los trabajadores y trabajadoras que antes de su vigencia viniesen percibiendo unas retribuciones superiores a las ahora pactadas, no vean disminuidas sus remuneraciones por la entrada en vigor del mismo.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este convenio absorberán y compensarán todas las existentes en el sector, cualquiera que sea su naturaleza, denominación u origen.

Los aumentos respecto a conceptos económicos o de cualquier otro tipo que se establezcan durante la vigencia del convenio, en virtud de disposiciones legales de carácter general, sectorial o provincial, solo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual superen a los aquí pactados.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar solo parcialmente.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir lo acordado, sin aplicar de manera unilateral ningún descuelgue de las condiciones reconocidas en el mismo.

Sin embargo, si en un momento dado la situación de la empresa hiciera necesaria la inaplicación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, en los términos previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete a negociar esta inaplicación con el comité de empresa.

En tal caso, realizada la comunicación al comité de esta situación, se abrirá un período de consultas de 15 días, durante el que las partes negociarán la forma y plazos de la inaplicación. Finalizado este período de consultas sin acuerdo, se podrá acudir a la comisión paritaria del convenio, que deberá resolver en el plazo de 7 días.

Si tras dicha resolución persiste el desacuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos vigentes (PRECO), excluido en todo caso el arbitraje obligatorio. De la misma forma, será necesario el acuerdo entre las partes para acudir al ORPRICE o cualquier otro organismo existente con la misma finalidad.

Artículo 7. Rendimientos pactados

Las retribuciones pactadas en el presente convenio se establecen como contraprestaciones al rendimiento normal y correcto en su trabajo de los trabajadores y trabajadoras afectados por el mismo, entendiéndose por tal rendimiento, el normal o medio que haya venido desempeñando cada trabajador/a en los doce meses anteriores a la vigencia de este convenio.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 8. Normas supletorias

Las partes firmantes acuerdan, que, en lo no regulado expresamente en el presente convenio, se estará de forma subsidiaria a lo establecido en el convenio colectivo provincial de Álava para la industria metalúrgica vigente en el momento. Y el resto de normas legales que sean de aplicación.

En caso de producirse dicha situación, se aplicará previa consulta con el comité de empresa y siempre que las partes no lo sometan a negociación.

Esta norma nunca podrá suponer el empeoramiento de las condiciones pactadas en la empresa.

Artículo 8 bis. Adaptación normativa y reglamento interno sobre licencias y permisos

La empresa se compromete a elaborar y aprobar un reglamento interno sobre licencias y permisos desde la firma del presente convenio colectivo. El objetivo de dicho reglamento será recoger y adaptar, en su caso, las disposiciones contenidas en el presente convenio que se vean afectadas por la entrada en vigor de normas legales o reglamentarias de rango superior, conforme al principio de jerarquía normativa.

De igual manera, el reglamento en cuestión será alimentado también de jurisprudencia que le sea de aplicación y que en todo caso unifique y case dicha doctrina.

El reglamento tendrá carácter interno y complementario.

La empresa garantizará la publicación y difusión del reglamento a través del portal del empleado, asegurando su accesibilidad a toda la plantilla.

Con carácter previo a su entrada en vigor, la empresa facilitará al comité de empresa el texto final del reglamento a título informativo, sin perjuicio de las competencias que legalmente le correspondan.

Capítulo II

Artículo 9. Jornada laboral

Las condiciones económicas contempladas por el presente convenio se entienden para una jornada laboral de 1.686 horas en jornada normal y 1.646 para los relevos de trabajo durante la vigencia del convenio.

La determinación práctica de dicha jornada anual corresponde a la expresada en el calendario laboral. El calendario será aprobado en diciembre del año precedente.

La distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, más allá de la flexibilidad de la jornada recogida en calendario laboral y la regulada en este convenio, sólo se producirá previo acuerdo entre la empresa y el comité de empresa.

Con carácter general, el personal adscrito a funciones administrativas u otras que se desarrollen en oficinas, podrá acogerse a una medida de flexibilidad horaria consistente en la posibilidad de modificar la hora de entrada o salida hasta 30 minutos. En todo caso, dicha modificación no eximirá del cumplimiento íntegro de la jornada ordinaria diaria, debiendo recuperarse el tiempo de diferencia dentro del mismo día laboral.

Esta medida de flexibilidad no tendrá la consideración de derecho adquirido ni generará precedente. Su aplicación se entenderá condicionada en todo momento a las necesidades organizativas y de servicio, así como al cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 10. Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio disfrutarán de un período anual de 30 días de vacaciones, retribuidas conforme a las cantidades consignadas para cada categoría en las tablas salariales anexas e incrementadas, en su caso, con los conceptos recogidos en el artículo 12 b).

Las fechas para disfrutar de dicho período de descanso son las que se recogen y establecen en el calendario laboral. No obstante, el personal que teniendo derecho a vacaciones no pueda disfrutarlas en la fecha prevista por necesidades del servicio, salvo para las reparaciones imprevistas, será advertido con dos meses de antelación por la empresa.

Los trabajadores o trabajadoras que caigan en situación de baja por incapacidad temporal durante el disfrute de sus vacaciones tendrán derecho a disfrutar las vacaciones no disfrutadas cuando reciban el alta de dicha situación, aun cuando esa alta tuviere lugar en un año natural diferente.

Artículo 11. Exceso de jornada

Por cada hora trabajada se abonarán dos con los salarios establecidos para hora normal y los conceptos del artículo 12 b) que correspondan. El abono de dichas horas se realizará de la forma siguiente: una en el mes de su devengo y la otra en el mes de su disfrute.

En el caso de horas de exceso de jornada en días festivos, o realizadas desde las 14:00 horas del sábado hasta las 22:00 del domingo, se devengarán 2,75 por cada hora trabajada, descansando una y abonando 1,75 horas.

Excepcionalmente, durante la vigencia de este convenio y cuando la carga de trabajo para el año dificulte el disfrute de las horas acumuladas por exceso de jornada, a solicitud de la empresa, el trabajador podrá sustituir el abono en descanso de cada hora extraordinaria antes expuesta y efectivamente realizada, por la percepción íntegramente en salario, según se establece en el párrafo segundo de este propio artículo con un límite de aplicación de 40 horas al año por trabajador.

Para mantenimiento eléctrico y mecánico, en caso de no ser posible su disfrute durante el año en curso, previo acuerdo con el comité se decidirá la forma de su disfrute o abono.

En cualquier caso, los miembros del comité de empresa serán informados mensualmente de las horas excedentes de jornada que se hayan efectuado por persona de forma anónima, así como de las causas que las motivaron. Esta información deberá ir firmada y sellada por la empresa.

Capítulo III

Artículo 12. Conceptos retribuidos

Los conceptos retribuidos que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

a) Salario base.

b) Complementos.

1º. Plus de antigüedad.

2º. Plus de presencia.

3º. Prima base.

4º. Plus de calificación (personal o medido).

5º. Plus de trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos.

6º. Plus de turnos.

7º. Plus de nocturnidad.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

8º. Complemento de desarrollo.

9º. Complemento personal P. A.

c) Pagas extraordinarias de julio y Navidad.

d) Plus de no absentismo.

e) Paga de beneficios.

Artículo 13. Salario base

El salario base de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada una de las categorías profesionales en las tablas salariales anexas.

Artículo 14. Plus de antigüedad

Las cantidades correspondientes a aumentos periódicos por años de servicio se abonarán por quinquenios, cuyo valor día es el que se detalla para cada categoría profesional, en las tablas salariales anexas.

Artículo 15. Plus de presencia

El plus de presencia se devengará por día efectivo de trabajo en jornada normal y por las cuantías consignadas para cada categoría profesional en las tablas salariales. Dicho plus se reducirá, respecto al percibido por cada trabajador o trabajadora, por faltas de puntualidad o presencia, en las siguientes cuantías:

A) Retrasos de menos de cinco minutos; pérdida del 15 por ciento del plus.

B) Id. de más de cinco minutos; pérdida del 25 por ciento del plus.

C) Id. de más de una hora; pérdida del 100 por ciento del plus (para jornada normal).

D) Id. de más de dos horas; pérdida del 100 por ciento del plus (relevo).

E) Ausencias de menos de dos horas; pérdida del 25 por ciento del plus.

F) Id. de media jornada; pérdida del 75 por ciento del plus.

G) Id. de una jornada; pérdida del 100 por ciento del plus.

Artículo 16. Remuneración de desarrollo

La remuneración de desarrollo sustituye al anterior concepto retributivo de carácter variable prima de actividad mediante sistema Bedaux, destinado exclusivamente a compensar la productividad individual de la persona trabajadora.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, dicho concepto retributivo pasa a configurarse como una remuneración de desarrollo, integrada por los siguientes conceptos:

a) Una prima base, determinada en función de la categoría profesional.

b) Un complemento de desarrollo A o B, asignado en función del resultado obtenido en la valoración anual del desempeño y del desarrollo personal y competencial de la persona trabajadora dentro de su categoría profesional.

Tanto la prima base como el complemento de desarrollo constituyen conceptos salariales, que se devengarán en catorce pagas anuales y, tienen por finalidad reconocer el avance de la persona trabajadora en sus competencias profesionales y habilidades personales, cuando dicho desarrollo repercuta positivamente en el desempeño de sus funciones y contribuya a una mejora en la ejecución de su trabajo.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

a) Prima base.

La prima base se asignará conforme a la categoría profesional de la persona trabajadora, de acuerdo con los siguientes importes:

Oficial 1ª	455,70
Oficial 2ª	376,78
Oficial 3ª	317,99
Especialista	306,41
Jefe de equipo	623,10

Para el personal adscrito a puestos de trabajo en máquinas de la sección de ajuste- máquinas, los importes de la prima base tendrán efecto doblado, conforme a esta tabla.

2. Complementos de desarrollo.

El complemento de desarrollo se determinará en función de la puntuación obtenida por cada persona trabajadora en la última valoración del desempeño realizada por la empresa.

Según la puntuación alcanzada, la persona trabajadora quedará encuadrada en uno de los siguientes tramos:

• Complemento de desarrollo A, cuando la puntuación obtenida sea de 18 a 20 puntos.

• Complemento de desarrollo B, cuando la puntuación obtenida sea de 14 a 17 puntos.

Las personas trabajadoras que obtengan una puntuación inferior a 14 puntos únicamente devengarán la prima base correspondiente a su categoría profesional, sin derecho a percibir complemento de desarrollo A.

Las cuantías económicas correspondientes a los complementos de desarrollo A y B serán las establecidas en las tablas salariales del presente convenio.

Para el personal adscrito a puestos de trabajo en máquinas de la sección de ajuste máquinas, los importes de los complementos de desarrollo tendrán igualmente efecto doblado.

3. Efectos del ascenso de categoría.

Cuando una persona trabajadora ascienda a una categoría profesional superior, el complemento de desarrollo que viniera percibiendo quedará absorbido e integrado en la remuneración global correspondiente a la nueva categoría profesional. Es decir, desaparecen de la nómina por la asignación de una nueva categoría superior garantizándose en todo caso que en cómputo global salarial de la nueva categoría es mayor que lo que se percibía hasta el momento.

Artículo 16. Bis complemento personal "P. A" (Prima Antigua)

Como paso previo a la implantación de la prima base por categoría y con la finalidad de evitar que la implantación del nuevo sistema de remuneración por desarrollo produzca una disminución de la retribución que viniera percibiendo cualquier persona trabajadora, se determinará individualmente la procedencia del reconocimiento de un complemento personal.

El complemento personal, denominado complemento personal P. A. será el resultado de la diferencia existente entre el importe del concepto prima de productividad percibido por la persona trabajadora a fecha 31 de diciembre de 2025 y el importe de la prima que le corresponda conforme a la tabla de valoración del desempeño aplicada para el año 2025.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Tabla de valoración desempeño año 2025

CATEGORÍA	A (18-20)	B (14-17)	C (10-13)
Oficial de 1.ª	518,15 euros	437,75 euros	357,35 euros
Oficial de 2.ª	481,31 euros	406,62 euros	331,93 euros
Oficial de 3.ª	442,93 euros	374,19 euros	305,47 euros
Especialista	426,80 euros	360,58 euros	294,34 euros
Jefe/a de equipo	—	—	427,24 euros

Para el personal adscrito a puestos de trabajo en máquinas de la sección de ajuste máquinas, los importes reflejados en la presente tabla tendrán efecto doblado.

El complemento personal P. A. tendrá la consideración de garantía retributiva de carácter personal, quedará consolidado en la nómina de la persona trabajadora que resulte acreedora del mismo y se devengará en catorce pagas anuales.

La mejora de la puntuación obtenida en las sucesivas valoraciones del desempeño, el cambio de tramo dentro del sistema de desarrollo o el ascenso a una categoría profesional superior no supondrán, en ningún caso, la absorción, compensación, minoración o desaparición de este complemento personal P. A., que se mantendrá íntegramente.

Asimismo, el complemento personal P. A. experimentará las mismas actualizaciones económicas que se establezcan con carácter general en el presente convenio colectivo para los conceptos salariales, manteniendo en todo momento su naturaleza de complemento personal consolidado.

Artículo 17. Plus de calificación

Para el personal no sometido a sistema objetivo de valoración de tareas se mantiene este complemento, en las condiciones definidas en el artículo 7º de este convenio.

Artículo 18. Plus de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos

A aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan que realizar labores de carácter excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un plus cuyo valor hora por cada categoría profesional es el que se detalla en el anexo II.

Artículo 19. Plus de nocturnidad

Los trabajadores y trabajadoras que deban prestar sus servicios desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas de la mañana, percibirán como compensación un plus por trabajo nocturno, cuyo valor hora es el que se fija para cada categoría profesional en el anexo II, salvo que el trabajador/a esté contratado para estas actividades.

Artículo 20. Plus de turnos

El personal que trabaje a turnos rotativos de mañana y tarde (dos relevos) y quien trabaje a tres relevos (mañana, tarde y noche) percibirá un plus de turnos, de 144,00 euros brutos/año, distribuidos en cada día de trabajo a turnos.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias una en julio y otra en diciembre, por importe de 30 días del salario base atribuido a cada categoría profesional, más el importe mensual medio de los conceptos relacionados en el artículo 12 b) que pudieran corresponderles, y el importe mensual medio del plus de nocturnidad percibido desde la anterior gratificación extraordinaria. En el caso del personal empleado, percibirán además en cada gratificación un plus especial equivalente a 5 días de los conceptos salariales que les correspondan relacionados en el artículo 12 b).

Durante la vigencia del presente convenio, se dará una paga lineal no consolidable para todo el personal, equivalente al 5 por ciento de los beneficios distribuibles de la empresa. Esta se cobrará en junio o julio del año siguiente una vez realizado el cierre de las cuentas.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 22. Plus de distancia y transporte

Los trabajadores y trabajadoras que al incorporarse residan a más de 2 kilómetros del señalado como casco urbano, percibirán un plus de distancia a razón de 0,16 euros por kilómetro, sin que exceda este plus del 25 por ciento del salario base.

El plus afectará tan solo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, y se abonará de acuerdo con las mediciones que, por el camino público más corto, descontados los 2 kilómetros antes mencionados. Cuando existan medios de transporte público, la empresa abonará su importe.

Cuando se precise utilizar al servicio de la empresa cualquier tipo de coche perteneciente a un trabajador/a, se le abonará, se le abonará 0,49 euros. por kilómetros recorrido.

Artículo 23. Plus de no absentismo

Este plus se devengará cuatrimestralmente, y se abonará en el mes siguiente al de devengo, a todos aquellos trabajadores y trabajadoras cuyas ausencias al trabajo en el período de referencia, por enfermedad común o profesional, o accidente laboral o no laboral, no sean superiores a:

• El 1 por ciento de las jornadas laborables, en caso de contingencia profesional.

• El 4 por ciento de las jornadas laborables, en caso de contingencias comunes.

El importe de este plus para el año 2026 será:

CATEGORÍAS	IMPORTE ANUAL	IMPORTE CUATRIMESTRAL
Personal obrero		
Especialista 1º año	259,92	86,64
Especialista	262,81	87,60
Oficial 3ª	266,61	88,87
Oficial 2ª	279,09	93,03
Oficial 1ª	292,43	97,48
Oficial 1ª jefatura de equipo	331,30	110,43
Resto personal	288,37	96,12

Artículo 24. Movilidad del personal

Por necesidades organizativas del trabajo o por falta de este en un determinado departamento, los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán ser desplazados de su puesto habitual, a criterio de la dirección de la misma, sin perjuicio de sus derechos económicos, notificándose al comité de empresa tales desplazamientos.

La movilidad será rotativa cada 6 meses si el trabajador/a lo requiere.

En aquellos casos en los que el cambio de puesto suponga un mayor riesgo para el trabajador o trabajadora, la empresa deberá comunicarlo al comité en el momento de producirse.

El comité y la dirección de la empresa se reunirán cada tres meses para analizar los posibles problemas que hayan podido producirse por estos desplazamientos.

Artículo 25. Licencias y permisos

El personal de la empresa previo aviso con la debida antelación y justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

— Fallecimiento de cónyuge que conviva con el trabajador/a e hijos/as: 5 días laborables, pudiendo solicitar tres días más de permiso no retribuido.

— Fallecimiento de la pareja de hecho: 5 días laborables, pudiendo solicitar tres días más de permiso no retribuido.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

— Fallecimiento de padres/madres, o cónyuge que no conviva con el trabajador/a: 3 días laborables.

— Fallecimiento de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no convivan con el trabajador/a: 2 días laborables.

— Fallecimiento de parientes no incluidos en los supuestos anteriores y que convivan en el mismo hogar: 1 día laborable.

— Se concederá un permiso no retribuido para asistencia a funerales.

— Cinco días laborables:

• por accidente o enfermedad graves,

• por hospitalización,

• por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso podrá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave u hospitalización.

— Exámenes médicos prenatales y técnicos de preparación al parto, que deban realizarse durante la jornada laboral: permiso por el tiempo necesario para realizarlos.

— Lactancia: el trabajador/a podrá solicitar la acumulación de la media hora de reducción de jornada por cuidado de un menor de 9 meses.

— Matrimonio del trabajador/a: 18 días laborables para el personal que lleve más de 2 años en la empresa y 15 para el resto.

— Registro pareja de hecho: 18 días laborables para el personal que lleve más de 2 años en la empresa y 15 para el resto.

— Traslado de domicilio: 1 día natural.

— Matrimonio de padres/madres, hijos/as y hermanos/as: 1 día natural.

— Fuerza mayor: la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. En estos casos, las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme, acreditación del motivo de ausencia.

Se entiende como fuerza mayor, el hecho o situación contraria a la voluntad de las partes, no prevista, inevitable, y que aparece de forma repentina generando una urgencia, e imposibilita cumplir con la obligación.

— Para acompañar al cónyuge, hijos/as y familiares de primer grado que convivan con el trabajador/a a los servicios de urgencia, tanto de servicios públicos de salud como servicios de urgencia médicos privados, se concederá el tiempo necesario que coincida con el horario de trabajo, debiendo presentar el trabajador en la empresa el justificante correspondiente, en el que debe figurar la hora de entrada y de salida a dicho servicio. Este permiso tendrá la misma consideración para acompañar a progenitores que estén habitualmente a cargo del trabajador/a.

— Asistencia a consulta médica de especialistas de servicios públicos de salud: cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo y se prescriba por facultativo de medicina general, se concederá permiso por el tiempo necesario. El trabajador deberá presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la citada prescripción médica.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

En los demás casos también motivados por razón de enfermedad, (médicos de atención primaria del sistema público de salud y médicos especialistas privados, se concederá permiso hasta un límite de dieciséis horas al año). Quedarán exceptuados de tal consideración las visitas a médicos privados para otros trámites que no sean motivo de tratamiento de enfermedad tratamientos estéticos o de belleza, podólogos, osteópatas, quiroprácticos, nutricionistas, y otro tipo de terapias alternativas no reconocidos por la ciencia, fisioterapeutas y dentistas (salvo si para estos dos últimos profesionales, se acredite la enfermedad por un médico especialista).

Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en coherencia con el principio de uso responsable de los permisos retribuidos, el crédito anual de 16 horas retribuidas previsto para la asistencia a consultas médicas podrá emplearse también para el acompañamiento a pruebas y consultas médicas de cónyuge que conviva con la persona trabajadora, padres, madres e hijos/ hijas de ésta, tanto a centros del sistema público de salud como en centros privados, incluyendo consultas de atención primaria y de especialistas.

El uso de estas horas con fines de acompañamiento médico requerirá la presentación del correspondiente parte o justificante médico en el que conste, de forma expresa, al menos una de las siguientes circunstancias:

a) Que la prueba, consulta o intervención a realizar requiera acompañamiento por motivos clínicos, tales como procedimientos con sedación, posibles efectos secundarios, o pérdida temporal de la autonomía personal.

b) Que la persona atendida precise acompañamiento por su estado de salud, grado de dependencia o por cualquier otra circunstancia médica que limite su capacidad para acudir sola a la cita.

En el caso de hijos menores de edad, bastará con la presentación del justificante de asistencia médica, sin necesidad de acreditar los motivos del acompañamiento.

A efectos aclaratorios, el presente acuerdo no genera un crédito horario adicional ni amplía el número de horas retribuidas disponibles. El crédito de 16 horas anuales previsto para consultas médicas permanece inalterado en su cuantía, habilitándose ahora su uso también para los supuestos de acompañamiento regulados en la presente cláusula.

Este mismo crédito horario, podrá ser utilizado para indisposiciones por enfermedad que se prevea su duración no superior a 24 horas, bajo acreditación médica de dichas circunstancias.

— En el caso de trabajadores a turnos, cuando el horario de consulta sea fuera de horas de trabajo, se abonará un número de horas cuya fórmula de cálculo será la siguiente:

— Horas necesarias fuera de su jornada, más una hora si coincide este tiempo con el de comida x 0,5, es decir el 50 por ciento del tiempo resultante.

La empresa se reserva el derecho de solicitar información adicional o documentación complementaria (por ejemplo, un informe médico que justifique la necesidad de la consulta en horario laboral) para garantizar un uso responsable de estos permisos.

En todo caso, este requerimiento se realizará con el debido respeto a la intimidad del trabajador y a la confidencialidad de sus datos de salud.

— Renovación del DNI: 4 horas.

— Consulta mutua de accidentes: las horas de asistencia a consulta de la mutua se abonarán sin descuento alguno.

— En el caso de trabajadores de oficinas, tendrán derecho a una licencia de dos días laborables por asuntos propios.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Tal y como es práctica habitual, el aviso por parte del trabajador/a se realizará de manera oficial a través del portal del empleado/a, mediante el botón "permisos de convenio". En aras de una mejor operativa y celeridad, se considera buena práctica a mantener por parte de las personas trabajadoras, el comunicar anticipadamente de forma complementaria, la ausencia al mando directo de forma verbal, sin que ello sustituya al aviso oficial mediante el portal del empleado/a.

Artículo 26. Becas de estudio

Como ayuda complementaria a los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, cuyos hijos/as hayan cumplido entre 0 y 18 años, ambos inclusive, en el año 2026 y se hallen cursando estudios oficiales obligatorios debidamente acreditados, en el curso académico, se establecen las siguientes cantidades globales:

A) Si han cumplido entre 0 y 10 años: 119,41 euros.

B) Si han cumplido entre 11 y 18 años: 212,51 euros.

Artículo 27. Economato

Se mantiene en el presente convenio la aportación de la empresa para el personal afectado por el mismo de 16,91 euros al mes como subvención para los servicios del economato.

Artículo 28. Enfermedad común y accidente laboral

a) Enfermedad común.

En los casos de incapacidad temporal. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa garantizará al trabajador/a, en las dos primeras bajas del año, el 100 por ciento del salario real que por calendario (salario base más complementos previstos en el artículo 12 b), desde el día 1º hasta el día de la fecha de alta, cesando en ese momento el complemento. A partir de la tercera baja incluida, las prestaciones por incapacidad temporal debidas a enfermedad común se complementarán hasta el 90 por ciento del salario real correspondiente al mes medio anterior a la fecha de la baja.

b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento del salario real que por calendario (salario base más complementos previstos en el artículo 12 b), desde el día 1º hasta el día de la fecha de alta, cesando en ese momento el complemento.

A los trabajadores y trabajadoras que, debido a enfermedad o accidente laboral, viesen disminuida su capacidad física o intelectual en un grado que no de lugar a la concesión de una incapacidad total, o durante el tiempo en que no tenga derecho a percibir dicha incapacidad total en la cuantía establecida para los mayores de 55 años, se trataría de encontrar un puesto de trabajo adecuado a su capacidad, siempre que hubiera posibilidad.

Artículo 29. Permisos para exámenes

Con objeto de favorecer la formación profesional y cultural de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, quienes estén matriculados en centros oficiales para obtener un título profesional, disfrutarán los permisos necesarios para examinarse en el centro docente respectivo, sin descuento en sus retribuciones, previa justificación ante la empresa de haber formalizado su matriculación.

Este derecho se perderá cuando se suspendan la mitad de las asignaturas del curso, no se presente a exámenes anteriores o no aprueben una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 30. Cumplimiento de deberes públicos

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio disfrutarán de permisos retribuidos para el cumplimiento de funciones inexcusables de carácter público o derivados de los cargos electivos de carácter sindical que ostenten, con el límite legal de horas asignadas para los mismos, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores.

La asistencia a citaciones judiciales será contemplada como deber público, siempre que el trabajador/a sea citado en forma reglamentaria como testigo, quedando exceptuados quienes sean declarados autores, cómplices o encubridores del delito originador de la intervención judicial.

Se otorgará la excedencia forzosa según determina el artículo 46 apartado uno del Estatuto de los Trabajadores, dando derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 31. Reconocimientos médicos

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa tendrán derecho a una revisión anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, de conformidad con la normativa en esa materia tienen carácter obligatorio para la empresa y sus trabajadores, siendo los siguientes:

a) Reconocimientos previos al ingreso.

b) Reconocimientos periódicos anuales.

c) Reconocimientos especiales semestrales en función de riesgos específicos, previstos en la Ley de Prevención de Riesgos y normativa de desarrollo.

Los reconocimientos médicos serán realizados sobre las pruebas estipulados en los protocolos de vigilancia de la salud, elaborados y publicados por la autoridad sanitaria competente, en función de los riesgos detectados en la planta siendo establecidos y validados por el área técnica y médica del servicio de prevención de riesgos laborales.

Artículo 32. Reserva del puesto de trabajo

Todo trabajador/a de esta empresa, detenido/a y puesto/a en libertad sin cargos en el plazo de un año, tiene derecho a su puesto de trabajo, conservando su categoría y antigüedad.

En el caso de ser condenado/a por delito de opinión y siempre y cuando la opinión, constitutiva de delito no se refiera a personas o hechos en la empresa, y no siendo la ausencia al trabajo superior a un año, mantendrá su puesto de trabajo y sus derechos en él, antigüedad y categoría.

Dichos plazos pueden ampliarse en 6 meses más, siempre y cuando no haya desaparecido su puesto en la empresa.

En caso de excedencia voluntaria, de acuerdo con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores la persona excedente, siempre que su puesto de trabajo no haya sido amortizado, o se encuentre afectado por un expediente de regulación de empleo o rescisión de contratos tendrá derecho a reserva del mismo. Si fuera preciso, la baja por excedencia voluntaria se cubriría con un trabajador/a con contrato de interinidad.

La incorporación deberá solicitarse con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

Artículo 33. Ropa de trabajo

A todo el personal de taller le será facilitado cada año una toalla, un buzo, una camiseta, un pantalón y una camisa, todo ello en una única vez.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Se dará un chaleco cada 2 años.

Así mismo se repondrá el buzo antes de la fecha correspondiente, en aquellos casos en que hubiera necesidad de ello por causa de accidente o la ropa se encuentre deteriorada o rota y no sea debido a desidia o descuido, en estos casos se deberá presentar la citada ropa.

Al personal empleado, le será entregada una chaqueta o su equivalente en dinero, cada dos años. En aquellos puestos que por su necesidad comprobada así lo requiera, se anticipará dicha entrega.

Artículo 34. Fondos de ayuda

Para el personal fijo se crean dos fondos de ayuda:

1º Para adquisición y reparación de vivienda.

2º Para adquisición de muebles.

1º Adquisición y reparación de vivienda:

La empresa accede a la concesión de cinco préstamos de 5.998,26 euros cada uno, sin interés, siendo el capital total máximo prestado de 29.991,32.

La devolución del importe prestado se efectuará en un plazo máximo de 15 meses de la forma siguiente: 3 primeros meses de carencia; del mes 4º al 15º (12 meses) a razón de 499,86 euros/mes.

2º Adquisición de muebles:

Asimismo, y en las mismas condiciones anteriores, se concederán cinco préstamos de 1.142,65 euros. y por un total máximo prestado de 5.704,07 euros.

La concesión de cualquiera de estas ayudas queda supeditada a la presentación en la empresa de los siguientes documentos:

— Presupuestos.

— Facturas o comprobantes de pago firmados, que deberán ser presentados en el plazo de un mes de haber recibido el importe del préstamo, ya que en caso de incumplimiento de este compromiso se descontará de las primeras nóminas la cantidad prestada.

Artículo 35. Anticipos

Aquellos trabajadores/as, que por causas imprevistas los precisen, tendrá derecho a percibir un anticipo de 500,00 euros con cargo a la nómina del mes que se esté devengando.

Dicho anticipo podrá ser solicitado como máximo cuatro veces al año, con un mínimo de siete días de anticipación a las fechas de su pago, que se fijan entre los días 10 y 30 de cada mes.

Capítulo IV

Artículo 36. Comisión paritaria

Como órgano de interpretación del presente convenio se crea la comisión paritaria, integrada por los miembros del comité de empresa y la dirección de la misma.

El domicilio de dicha comisión paritaria será el de la empresa.

Artículo 37. Funciones de la comisión paritaria

Serán funciones específicas de la comisión las siguientes:

1º Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

2º Seguimiento del cumplimiento de lo pactado sin perjuicio de las competencias que a este respecto tengan atribuidas los órganos y autoridades competentes.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 38. Notificación de sanciones

La empresa comunicará y escuchará previamente al comité de empresa en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los trabajadores, como consecuencia de faltas muy graves.

Esta notificación se efectuará con una antelación de 24 horas a la adopción de la medida disciplinaria, cuando la misma afecte a un miembro del comité de empresa.

Artículo 39. Información sobre la empresa

La dirección informará trimestralmente al comité de empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas de mercado.

En iguales plazos conocerá el comité de empresa las estadísticas e índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y las medidas de protección utilizadas.

Artículo 40. Horas del comité de empresa

Cada uno de los integrantes del comité de empresa dispondrá de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumulables y transferibles entre sus integrantes, para el desempeño de sus funciones y hasta un máximo de 40 horas al mes por persona.

Artículo 41. Horas relevos esporádicos

Cuando se ponga a trabajar a relevos al personal que está trabajando en jornada normal, por un tiempo igual o inferior a un mes, se le pagarán los 5 primeros días las horas de la jornada que venía realizando, de ser esta mayor. De ser esta inferior, la diferencia de tiempo diaria se abonará con un incremento del 20 por ciento durante todo el tiempo que esté a relevo.

En caso de que este cambio fuera a petición de la empresa y supusiera una pérdida de horas en el cómputo anual, estas serían asumidas por la empresa.

En el caso de que un trabajador/a solicite ser puesto en jornada de relevos, se le abonará exclusivamente las ocho horas de trabajo efectivo.

Artículo 42. Asambleas

Las asambleas directamente propuestas por la dirección de la empresa se retribuirán con todos los conceptos. La duración de dichas asambleas se fijará previamente. Así mismo y antes de comenzar, se definirá por la dirección de la empresa el carácter de la propuesta.

En el caso de asambleas propuestas por el comité de empresa, los trabajadores tendrán derecho a un máximo de dos horas anuales retribuidas para asistir a las mismas. Esa cantidad se ampliará en dos horas, hasta un máximo de 4 horas anuales, en el caso de que durante el año se deba votar la aprobación de un convenio colectivo.

Artículo 43. Seguro de vida

La empresa garantiza un seguro de vida para todo su personal en plantilla, con un capital asegurado de 45.347,40 euros, que cubra las siguientes contingencias:

- Muerte del trabajador/a por cualquier causa.
- Incapacidad permanente total del trabajador/a por cualquier causa.
- Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez del trabajador/a por cualquier causa.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 44. Empresas de trabajo temporal

Cuando se contraten los servicios de empresas de trabajo temporal (ETT) se exigirá a éstas que garanticen a los trabajadores puestos a disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado con la empresa de trabajo temporal.

El tiempo máximo de contratación a través de ETT será de 3 meses.

Artículo 45. Contratación y promoción del personal

Para potenciar una mayor formación y promoción del personal dentro de la empresa, cuando surjan plazas o vacantes de promoción interna, estas se anunciarán con, al menos, siete días laborables de antelación, especificando los conocimientos y requisitos requeridos para el desarrollo del puesto.

Todos los candidatos/as que se presenten y reúnan los requisitos pedidos y que estén con contrato fijo, se podrán presentar a las pruebas que la empresa determine.

Se excluyen de este proceso los puestos de mando, técnicos y de empleados/as que se regirán por los criterios que la dirección determine.

Sólo se acudirá al exterior cuando no fuera posible la cobertura del puesto con personal propio o fuese notoria la inexistencia en plantilla de personal de las condiciones, características o conocimientos requeridos, o en el número que se precisen.

Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA (AFE) dispondrá de una bolsa de trabajo a la que se incorporarán todos los trabajadores y trabajadoras que hayan aprobado las pruebas establecidas por la empresa, y quienes hayan estado contratados temporalmente o hayan realizado sus prácticas de empresa, siempre que en estos casos hayan obtenido una evaluación positiva al término de su contratación. En caso de necesidades puntuales de producción u organizativas, AFE podrá llamar a los trabajadores que figuren en dicha bolsa. En caso de inexistencia en la bolsa de trabajadores cuyo perfil se adecue al puesto a cubrir, la empresa podrá acudir al artículo 45 de este convenio.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

Artículo 46. Formación

AFE junto a los representantes de los trabajadores y trabajadoras elaborará planes anuales de formación que vayan encaminados a una mejor capacitación del personal para hacer frente a las nuevas tecnologías o vacantes que se produzcan en la empresa.

Estos cursos serán abiertos para todo el personal teniendo preferencia, en caso de falta de plazas, los trabajadores/as afectados, siempre dejando un 10 por ciento de las plazas para otros trabajadores/as que quieran optar a esos puestos.

Los cursillos de formación promovidos y realizados por AFE se realizarán dentro de horario de trabajo, y solo por causas ajenas a AFE se realizarán fuera del horario de trabajo, siendo la asistencia en este último caso de carácter voluntario.

En los cursillos que fueran promovidos por los propios trabajadores/as y sean de interés para AFE, la forma de compensación de gastos y horas será la que se acuerde en cada caso.

AFE informara al comité de empresa sobre las nuevas tecnologías que tenga previsto aplicar en sus procesos productivos o de gestión.

AFE estudiará participar en las convocatorias realizadas por la Fundación Vasca para la formación profesional continua Hobetuz.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 47. Reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad

La empresa reservará como mínimo un 2 por ciento de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad, en los términos previstos en la ley.

Artículo 48. Categorías y grupos profesionales

Clasificación del personal obrero:

Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las normas usualmente seguidas en esta clase de actividades y habida cuenta del género de trabajo, edad, situación y proceso formativo profesional, del siguiente modo:

Peones ordinarios.

Especialistas.

Mozos especializados de almacén.

Profesionales de oficio.

Clasificación del personal subalterno:

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

Listero.

Almacenero.

Chófer de motociclo.

Chófer de camión y grúas automóviles.

Conductor de máquinas automóviles.

Pesador o bachillero.

Guarda jurado o vigilante de industria y comercio.

Cabo de guardas o vigilante jurado de industria y comercio.

Vigilante.

Cabo de guardas o vigilante jurado de industria y comercio.

Ordenanza.

Portero.

Botones.

Conserje.

Enfermero.

Personal de economato:

Dependiente principal.

Dependiente auxiliar.

Aspirante.

Personal de cocina y comedor:

Cocinero principal.

Cocinero auxiliar.

Pinche de cocina.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Camarero mayor o mayordomo.

Camarero.

Pinche de camarero.

Telefonista.

Clasificación del personal administrativo:

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

Jefe de primera.

Jefe de segunda.

Cajero.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar.

Aspirante.

Viajante.

Clasificación del personal técnico:

Dentro de este grupo de personas se distinguen los siguientes subgrupos por la especialidad de la función encomendada:

Técnicos titulados.

Técnicos no titulados:

De tallar.

De oficina.

De laboratorio.

De diques y muelles.

Clasificación del subgrupo de técnicos de taller:

Quedan incluidos en este subgrupo de técnicos las siguientes categorías:

Jefe de taller.

Maestro de taller.

Maestro segundo.

Contramaestre.

Encargado.

Capataz especialista.

Capataz de peones ordinarios.

Clasificación del subgrupo de técnicos de oficina:

Integran este subgrupo el personal técnico que a continuación se indican:

Delineante proyectista.

Dibujante proyectista.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Delineante de primera.

Práctico en topografía.

Fotógrafo.

Delineante de segunda.

Calcador.

Reproductor fotográfico.

Reproductor y archivero de planos.

Archivero bibliotecario.

Auxiliares.

Aspirantes.

Clasificación del subgrupo de oficinas de organización científica del trabajo:

Se entenderán comprendidas en este subgrupo las siguientes categorías:

Jefe de primera.

Jefe de segunda.

Técnico de organización de primera.

Técnico de organización de segunda.

Auxiliar de organización.

Aspirante.

Clasificación del subgrupo de técnicos de laboratorio:

Constituyen este subgrupo las siguientes categorías:

Jefe de primera.

Jefe de segunda.

Analista de primera.

Analista de segunda.

Auxiliar.

Aspirante.

Clasificación del subgrupo de técnicos de duques y muelles:

Integran este subgrupo el personal técnico siguiente:

Jefes de diques y varaderos.

Jefes de muelles o encargados generales.

Buzos y hombres rana.

Clasificación del subgrupo de técnicos titulados:

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

Ingenieros, arquitectos y licenciados.

Peritos y aparejadores.

Ayudantes de ingeniería y arquitectura.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Profesores de enseñanza.

Maestros industriales.

Capitanes, pilotos y maquinistas de gánguiles y barcos en prueba.

Graduados sociales.

Ayudantes técnicos sanitarios.

Definición de categorías y profesiones

Obreros:

Peones.- Son aquellas personas que habiendo cumplido 18 años ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Podrán realizar trabajos de peonaje, ligeros, compatibles con su edad, los comprendidos entre 16 y 18 años que no estén vinculados por contrato de aprendizaje.

Especialistas. Son las personas mayores de 18 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 o 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 período de tiempo no inferior a 90 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: bornero de crisol o recocido. Hornero, maquinista de grúa, moldeador de artesa o suelo, moldeador de máquina (manipulador), rebabador de mano, máquina o piedra esmeril; arenero de molino (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 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, correísta, taladrista, enganchador (permanente), fogonero, tornero, afilador, herramentista, engrasador de grúas, polipastos, ascensores, etc.

En el taller de calderería hornero, remachador de mano y mano y máquina, retacador 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 soldador oxiacetiénico 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).

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

En los departamentos de hornos de acero: gasista, maestros garzón, primero, maquinista primero, colador primero, garzón de pozo primero, cucharero primero, garzón primero, segundo, tercero y cuarto; maquinista segundo, colocador 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 calentaferros.

En los departamentos de laminación: laminador, ayudante de laminador, desbastador, 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, cucharero primero, garzón primero, segundo y tercero, maquinista suplente, destilador, 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, 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, cubero 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 construcciones navales: herrero de ribera, andamiero, 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, descobrización, depuración y dulcificación, talleres de colores, elaboración de plomo, lavaderos de minerales, maquinista de cable, grúa, montacargas, encargados de cámaras de captación de humos, ayudantes de hornos altos o bigoteros, hornos «Newman», hornos arseniosos, hornos de reducción, desplatación, lingoteros o plomeros, talleres de colores, encargado de preparación parvas, engrasadores o encargados de aparatos de manutención, lavadores de minerales, molineros y ayudantes de elaboración.

Industrias de telecomunicación y similares.

En el taller de ebanistería: montador de herrajes sobre ebanistería, operador de lijadora mecánica, operador de secadero de maderas.

En los talleres mecánicos: soldador de soldadura fuerte con soplete, rebabador de mano y máquina, prensista.

En el taller de construcción de piezas con resinas sintéticas: preparador y contadores de moldes, soldador y pulidor, rebabador de mano o máquina.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

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 el taller de fabricación de tubos electrónicos: vaciador de tubos electrónicos en serie (operador), montador de tubos electrónicos en serie (operaciones de estirar, formar, cortar y montar filamentos, hacer y montar rejilla, montar placas, etc.) tratamientos especiales de materiales (preparación de compuestos, pesadas, recubrimientos de filamentos, tratamiento y limpieza de materiales (preparación de compuestos, pesadas, recubrimientos de filamentos, tratamiento y limpieza de materiales, etc.), verificador de series en tubos electrónicos, limpiador, cortador y calibrador de vidrio, máquinas de hacer pies y de ensanchar cabezas en serie (operador), máquinas de recubrir pasos (operador), enhebrador y casquillador, empaquetador y embalador.

Industrias de fabricación de lámparas: sección de máquinas: maquinista de hacer platillos, cortar y calibrar, varillas, cortar tubitos, calibrar y quemar tubitos, hacer pies, poner ganchos y montar espirales, hacer espirales, cortar espirales, soplar y hacer le vacío, poner escayola casquillos, encasillar y soldar lámparas, bañado y preparación de ampollar y tubos, aplastado de tubos de cuarzo metalización de ampollas sección de manipulados: manipuladores, de aparatos de pesar, destilar, filamento y mandril para espirales, cortar tubitos, rebobinar, hilo molibdeno, montar y soldar espirales de aparatos de pulverizar fósforos, quemar, arder, fomentar, soldar, casquillos y silleros y todos aquellos trabajos cuya realización exige una preparación y tanto o más cuidado y concentración de la atención, que los que han quedado enumerados, como son los controles, empaquetados, montajes y soldaduras de pies y electrodos, quemado de ampollas en el horno se considerarán asimismo clasificados como especialistas todos aquellos operario/operarias que realicen trabajos similares a los 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 de almacén.- Es la persona 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, recibiéndolas o entregándolas contra vales u otros documentos análogos y cualesquiera otros trabajos semejantes.

Profesionales siderúrgicos.- Son las personas 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 la persona que a las órdenes inmediatas del contramaestre está al frente de un tren de laminación, siendo el responsable del buen funcionamiento del mismo y del calibrador 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 herramientas.

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.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Primero de horno alto.- Conocido también como maestro de boca (hornos altos), es la persona que a las órdenes inmediatas del contramaestre y con conocimiento de la marcha del horno ordene cuantas maniobras del picado, cierra 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 maestre hornero. Es la persona que a las órdenes del contramaestre 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 una persona de esta especialidad por cada unidad de producción y turno.

Profesionales siderúrgicas de segunda.

Laminador segundo.- Es la persona 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 la persona 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 la persona que a las órdenes inmediatas del jefe de departamento o de sección, tiene capacidad para determinar el grado de la operación por el color de la llama, realizar la escorificación, realizar la carga y descarga, interpretar la marcha del convertidor por el tipo de probeta de ensayo, regular el funcionamiento del convertidos y limpieza y regulación de las toberas del horno.

Horneros primero de hornos eléctricos de aceros y metales.- Es la persona que a las órdenes del maestro jefe de sección tiene capacidad para manejo de los mandos de regulación eléctrica, manejo de refrigeración, carga y descarga, cambios de bóveda, cambios de electrodos, realizar las coladas y conocerla marcha de ellas por el ruido y realizar los recargues.

Hornero de refino de convertidor de cobre.- Es la persona capacitada 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 por 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 5 a 6 años.

Hornero de hornos altos de cobre.- Es la persona 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 la persona que a las órdenes del contramaestre o del laminador, lleva el control del accionamiento de los mecanismos que actúa sobre la calibración del tren.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Hornero de hornos verticales.- Es la persona práctica en el manejo de los aparatos de regulación y control de los distintos combustibles que a las órdenes del contramaestre 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 la persona 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 Hornero de hornos refractarios.- Es la persona encargada 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 aquél.

Horneros principales de cubiletes de hierro.- Son las personas 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 cubilote según el color y forma de las gotas de fusión, controlar la altura del lado, interpretar las probetas de calidad y realizar las reparaciones oportunas.

Horneros de hornos de inducción.- Son las personas 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 la persona capacitada 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 en cuantas funciones éste le requiera.

Profesionales de oficio.- Son las personas que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los centros de formación profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estas personas ostentarán la calificación de oficiales de 3ª.

Oficial de segunda.- Es la persona 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 la persona 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 la persona capacitada 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 plantillas de contorno o terrajas destinadas a la elaboración de producciones negativas o moldes y machos, dándoles las dimensiones exigidas por las contradicciones

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

que puedan preverse, según la clase de metal que se haya de fundir; estimar los sobre espesores de material prevenible, para satisfacer las exigencias de los croquis o planos sobre el acabado o máquinas de dichas piezas o elementos; conocer, en general, la mejor 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 segundo y determinar la posición o emplazamiento de las portadas o apoyos de macho y mejores dimensiones de éstos.

Moldeador y machero.- Es la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos de máquinas o mecanismos, ejecutar conforme a aquéllos, 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 bebederos, enfriadores y respiros, medios de contención y mazarotas de que deberá dotarse a los mismo, según los casos; preparar las mezclas de arenas y determinar los tipos y dimensiones más apropiados de cajas; disponer de armado y de grados de atacado y ventado, elucido y estufado de los moldes y machos más convenientes y dirigir su colada, así como ejecutar su desmoldeo.

Trazador.- Es la persona capacitada en las operaciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas y elementos de máquinas o mecanismo, reproduciéndolos a tamaño natural y, conforme a aquéllos, señalar sobre las piezas los ojos y líneas de referencia necesario para su mecanización perfecta por operario/operarias profesionales o especialistas.

La misma denominación podrá recibir la personade calderería que realice operaciones análogas en calderería o construcciones metálicas.

Trazador de gálibos.- Es la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis y reproducirlos a tamaño natural, trazar y ejecutar a sus medidas exactas las plantillas y gálibos que sirven de patrón para la concentración de las diferentes cuadernas o piezas que componen un barco.

Herrero-forjador.- Es la persona capacitada 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, recalar, punzonar, bigormear, curvar, degollar, cortar, soldar, estampar y embutir estos materiales, según los caso, mediante percusión o compresión en caliente, con el mínimo de celdas 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, efectuado conforme 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, trazando 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 rectificadores -ordinarias, universales y especiales-, labores de planeado, cilindrado exterior e interior, rectificado de conos, refrentado, terminación de cuellos, medias cañas y otros perfiles y añado en toda clase de herramientas de corte, conociendo las calidades de grado y dureza de las piedras y piezas a usar con cada material o circunstancia y el manejo y corrección del herramental de precisión empleado para la verificación y medida.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Ajustador.- Es la persona capacitada 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, marear y acabar la superficie, de estos elementos, de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellas con juegos o huelgas variables, según las circunstancias, de utilizar para ello otras herramientas o útiles y efectos que el cincel o buril, las diversas variedades de limas 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 la persona capacitada par a 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 trazar, plantillar, enderezar, marcar, cortar, cepillar, punzonar, taladrar, curvar, armar, escariar, remachar, uñetear, cincelar, retacar y montar los elementos que la integran; calentar y cortar con soplete y modelar las chapas o perfiles en caliente, mediante martillo.

Caldero de cobre.- Es la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de construcción en cobre, latón y otros metales y, conforme a ellos, realizar las labores de batir, estirar, soldar, trazar, plantillear, enderezar, cortar, taladrar, curvar, armar, remachar y montar los elementos que las integran plantillas, cortar, roscar, curvar, ajustar, soldar bridas, encuadrar, calentar con soplete, montar y probar tuberías de cobre, latón y hierro, todo ello sin deformaciones, con arreglo a las formas y radios indicados en los planos.

Hojalatero-planero y fumista-calefactor.- Es la persona capacitada en todas las operaciones siguientes: leer e interpretar lee e interpreta 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 la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar en planos y croquis las indicaciones obre forma y cantidad de las aportaciones de 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 gálibos corrientes 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, recocer, 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 la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliare 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; ejecutar toda clase de instalaciones telefónica y alumbrado, buscar sus defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente alternar y continua, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, 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 la persona capacitada 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 detener éstos en fuertes y menos fuertes, tanto en las leyes

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

de oro y plata, como de metales, para que la pieza sometida a diferentes calderos 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 la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas de orfebrería, con apreciación de la dureza y estiraje 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 relotear, tornear en óvalo y martillear las piezas sin deformación ni degolladuras.

Cincelador-repujador.- Es la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: poseer conocimiento amplio de dibujo lineal y de figura para producir y reproducir, 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 en sus diversos grados de dureza imprescindibles para que resulte más perfecto el trabajo.

Grabador.- Es la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: Poseer conocimientos amplios de dibujo lineal, adorno y figura necesarios para producir y reproducir sobre la pieza que 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 la persona que con conocimiento de dibujo tiene capacidad para desarrollar un plano de su especialidad, ampliando al tamaño natural los detalles principales del mismo y ejecutando toda clase de trabajos propios de su cometido, como balaustradas de escaleras, puertas artísticas, verjas, etc., como ventanales metálicos y similares.

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

Mandrinador.- Es la persona capacitada 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 personas capacitadas para ejecutar toda clase de manipulaciones en los baños galvanogéticos, preparación, conservación, limpieza mecánica, química y electrólisis.

Carpintero de ribera.- Es la persona capacitada 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 embragado y apuntalamiento de las mismas y de las distintas cubiertas; conocer, asimismo, las distintas clases de maderas 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.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Cantero.- Es la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis representativos de piedras labradas, designadas generalmente por mampuestos, sillares, sillarejos y develas 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, uniéndolas cuando sea menester; construir obras de fábrica de mampostería ordinaria, careada y concertada; conocer y ejecutar los sistemas de aparejos corrientes a soga o a tizón y combinados en obras de fábrica de sillería.

Albañil.- Es la persona capacitada en todas las operaciones o cometidos siguientes: leer planos o croquis de obra o de fábrica y replantearlos sobre terreno y, de acuerdo con ellos, construir con ladrillos 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 ladrillos para su perfecto asiento a hueso; maestrar, 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 las personas que con capacidad 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 la persona capacitada 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 la persona capaz de ejecutar con cuero, objetos varios, como manoplas, correas de transmisión, cajas, bolsas, maletas, aparejos, etc.

Tapicero.- Es la persona experta capacitada 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 la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: conducir las locomotoras cuidado 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 requieran la asistencia de personal especializado.

Joyero.- Es la persona, 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 la persona 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.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Aserrador mecánico.- Es la persona que, con conocimiento del mecanismo de la maquinaria, montaje de las diferentes clases de cintas, afilador 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 la persona, 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 encomiende o el que produce por los mismos medios en concepciones propias.

Ajustador de aparatos (Industrias de telecomunicación).- Es la persona 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 a 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 de productor y localizar y reparar los defectos. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Vaciador de grupos electrónicos (industrias de telecomunicación).- Es la persona 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 con toda clase de tubos electrónicos, 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 aseguren rendimientos correctos.

Soplador de vidrio (industrias de telecomunicación).- Es la persona 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, calibrado y corte de vidrio. Todo ello en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Verificador.- Es la persona 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 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 prueba, lupa, etc., empleados para la verificación y medida, y deberá conocer las normas de empresa nacionales o internacionales, como igualmente las tolerancias DIN o ISA.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Electricista electrónicos.- Es la persona que teniendo conocimiento de esquemas, diagramas y símbolos empleados en electrónica, así como de 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 y no senidales generadores de radio y radiofrecuencia, traductores de célula fotoeléctrica, circuitos de sintonía, 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 la persona que teniendo conocimientos teóricos. 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 soldaduras 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 elementales del trazado, plantillado, enderezado, cortado, taladrado, curvado, escoriado, remachado y cincelado; realiza instalaciones de alumbrado utilizando tubo bergman, plásticos 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-instrumentista.- 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 reparos. Ajusta el funcionamiento mecánico y eléctrico, localizando y reparando defectos, realiza el mantenimiento programado de todo tipo de instrumentos de medidas eléctricas, electrónicas, galvonométricas, electrodinámicas y óptimas, 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 calorífero, 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 prevista de un manómetro. Controla la automatización de las distintas regulaciones, efectuando comparaciones periódicas entre la lectura 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 apropiadas. 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 todos los tipos de aparatos mediante accidentes especiales. Cubre de su puño y letra los partes de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Bobinador.- Es la persona capacitada 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 y tacos, amarre de las bobinas etc., y cableado, utilizando normalmente el siguiente herramental. Forra de plástico, pinzas, tijeras, lima, alicate, soldador eléctrico, calentador de gas, estaño, manoplas, pasta de soldar, martillo, calibre, metro, etc.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Chapista.- Es la persona capacitada en todas las operaciones y sometidos 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 estructuras 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 estas, ajustando y enlazando unas con otras las piezas de chapa que construya. Para el desarrollo de su cometido utiliza diversas herramientas, destornilladores, llaves, alicates, 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 necesarias 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.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen la implantación de nuevos oficios en la industria siderometalúrgica, se incluirán en la presente relación, con arreglo a la definición que proceda.

Los porcentajes mínimos de obreros profesionales o de oficio que las empresas han de tener de cada oficio serán los siguientes:

25 por ciento de oficiales de primera.

25 por ciento de oficiales de primera y segunda en conjunto, siendo el resto de los oficiales de tercera subalternos.

Se consideran subalternos en la industria siderometalúrgica personas trabajadoras mayores de 18 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 primera enseñanza y sólo poseen responsabilidad inherente al cargo.

Las definiciones concretas de cada uno de los subalternos son la 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 la organización del trabajo en la empresa los listeros realicen, además, trabajos de liquidación de primas o destajos y resuman su importe en pesetas o cualesquier a otro cometido análogo, o que se les pudiera confirmar 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 los establecido en el párrafo anterior, los listeros con más de 5 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 almacene 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 hay habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

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 motociclo.- Es el que estando en posesión del carné de la clase correspondiente, conduce motocicletas con caja para el transporte de mercancías.

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

Chófer de camión y de grúas automóviles.- Es el que estando en posesión del carné, de la clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los camiones y grúas automóviles de la empresa.

Conductor de máquinas automóviles.- Es el subalterno que estando en posesión del carné 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 exijan el traslado de la máquina a su cargo, a un taller, conduce, dentro del recinto de la factoría, alguna 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 partes para obtención de costos o de 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 par alas persona que tienen tal nombramiento.

Cuando este producto asuma mando sobre otros guardas o vigilantes, percibirá sobre su sueldo el 10 por ciento 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.

Cabo de guardas o vigilante jurado de industria y comercio.- 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 encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

Cuando este productor efectúe a su vez funciones de cobro y pago por orden de la empresa, fuera de las dependencias de esta, percibirá una bonificación del 10 por ciento 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, cuidad de los accesos a fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Botones.- Es el subalterno mayor de 16 años o menor de 18, encargado de realizar labores de reparto dentro y fuera del local a que esté adscrito.

El botones que al cumplir los 18 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 ciento de la diferencia entre el sueldo que percibía como botones y el que correspondería como ordenanza.

Conserje.- Es el subalterno procedente de las categorías de ordenanza o portero, que tiene a su cargo un grupo de 5 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.

Personal de economato.

Dependiente principal.- Es el subalterno que, además de ejercer la misión confiada al dependiente auxiliar, está al frente de una sección del economato, con dependiente auxiliar a sus órdenes o que, aun sin ejercer mando, tiene la responsabilidad directa de una sección o subsección especializada, para las que se requiere cierta experiencia y conocimientos superiores a los de un dependiente principal, a juicio de la empresa.

Dependiente auxiliar.- Es el subalterno que tiene la misión de recibir, ordenar y distribuir las mercancías y géneros del economato, bien sea a las órdenes de un dependiente principal o en una sección o subsección para la que, por su contenido, no se precisa gran experiencia o conocimientos especiales, a juicio de la empresa.

Aspirante.- Es el subalterno que, dentro de la edad de 16 a 18 años, se inicia en los trabajos de los dependientes y que, al cumplir los 18 años, ascienden automáticamente a la categoría de dependiente auxiliar, si hubiere vacante, y de no haberla, quedará, si lo desea, en la de aspirante, incrementándose su sueldo con el 15 por ciento de la diferencia entre el sueldo que percibía como aspirante y el que le correspondería como dependiente principal.

Personal de cocina y comedor.

Estará constituido por las siguientes categorías:

Cocinero principal.- Asimilado económicamente a dependiente principal de economato.

Cocinero auxiliar.- Asimilado económicamente a dependiente de economato.

Pinche de cocina.- Asimilado económicamente a pinche.

Camarero mayor o mayordomo.- Asimilado económicamente a dependiente principal de economato.

Camarero.- Asimilado económicamente a pinche.

Pinche de camarero.- Asimilado económicamente a pinche. Las categorías precedentes existirán cuando haya productores que realicen sus funciones con carácter exclusivo y no cuando las desarrollen durante un tiempo limitado, dentro de la jornada o fuera de ella, alternándolas con las propias de su categoría profesional.

Telefonista.- Es el subalterno que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado de una centralita telefónica. En las empresas modestas o en aquello talleres en que, por su organización de trabajo, cualquier subalterno no ocupe toda su jornada en el desempeño de su específica función, podrá encargársele de otras de otras análogas para ocupar toda la jornada, siendo clasificado en la de mayor categoría a efectos de su retribución.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Administrativos.

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo o de oficina, en empresas siderometalúrgicas, cuantos, poseyendo conocimientos de proceso administrativo, 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 hubiere, 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 su cargo.

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 derivan 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 de 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 20 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 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 hubiere; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho; llevar acabo, 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 20 años que, con iniciativa restringida y con subordinación a jefe y oficiales de primera, si los hubiere, 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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

que tomen al dictado 40 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 18 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 aquéllas, 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, etcétera, mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquéllas.

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

Donde existan los llamados «escribientes de taller», tendrán la remuneración y categoría, a todos los efectos, de auxiliar administrativo, a excepción del horario de trabajo, que seguirán el del taller a que estén adscritos.

Los auxiliares administrativos con más de 5 años de servicios tendrán la remuneración de oficiales de segunda en tanto no les corresponda ascender.

Aspirante.- Se entenderá por aspirante administrativo al que, dentro de la edad de 16 a 18 años, trabaja 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 cuidar 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 primer administrativo.

Técnicos.

Es persona técnica el que, en posesión o no de un título profesional expedido por centro docente mantenido oficialmente por el estado español, desempeña funciones de la especialidad técnica para la que ha sido contratado por la empresa.

Técnicos no titulados.

Son aquellos que, sin poseer título profesional, desempeñan las funciones para las que ha sido contratados por la empresa.

Técnicos de taller.

Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la forma que a continuación se expresa:

Jefe de taller.- Es el técnico que, con mando directo sobre maestros y contramaestres, y a las órdenes de ingeniero o ayudante jefe, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponden: la organización o dirección del taller o talleres, croquizamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubrificantes 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 herramental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Maestro de taller.- Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los maestros segundos y demás técnicos inferiores, si los 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 encomienden 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 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.- 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 éstos existen, dirige los trabajos de pequeño taller, sección o departamento de reparaciones, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarles, 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.

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

Encargado.- Es el técnico que, bajo las órdenes inmediatas del maestro contramaestre, si éstos existen, dirigen los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarles, indica al obrero la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que les 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 éste 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 éstos función de mando.

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 presta 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.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, contar y replantear. Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que pueden servir a los presupuestos.

Dibujante 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.

Delineante de primera.- Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, está capacitado para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto; despiece de plano de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse: interpretación de los planos, ubicaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzos a que estén sometidos.

Práctico en topografía.- 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.

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 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 reproductor de planos o reproductor fotográfico.

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 precisado y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de tales resistencias de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

Calcador.- Es el que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcados 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 fotográfico.- Es el que reproduce y revela por procedimientos fotográficos, máquinas e instalaciones industriales y copias fotográficas, ampliándolas o reduciéndolas si fuese necesario.

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

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.

Auxiliar.- Es el mayor de 18 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 aquéllas.

Los calcadores, reproductores fotográficos y auxiliares con más de 5 años de servicio tendrán la remuneración de delineantes de segunda, en tanto no les corresponda ascender.

Aspirante.- Es el que dentro de la edad de 16 a 18 años trabaja en las labores propias de cualquiera de las categorías definidas en este artículo, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Técnicos de organización.

Los técnicos que integran este subgrupo de definen de la forma siguientes:

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 quede 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, planteamiento, inspección y control de todos los casos; 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.

Técnicos de organización de primera.- Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si éstos existiesen, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: cronometrajes 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 de los mismos, establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra, aun contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimientos 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 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: cronometrajes de otro tipo; colaboración en la selección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informar de obras con dificultades 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 casos de dificultad normal; colaboración en 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 18 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 existencias 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.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Los auxiliares con más de 5 años de servicio tendrán la remuneración de técnicos de organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender.

Aspirantes.- Es el menor de 18 años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de organización.

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 éstas 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 su 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 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 cuenta los años de servicio y su capacitación.

Auxiliar.- Es el mayor de 18 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 éstos.

Los auxiliares con más de 5 años de servicio tendrán remuneración de analistas de segunda en tanto no les corresponda ascender.

Aspirante.- Es el menor de 18 años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de laboratorio.

Técnicos de diques y muelles.

Los que constituyen este subgrupo se definen como sigue:

Jefes de diques o 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 los hubiere, reúne las condiciones técnicas 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 técnica.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Personal técnico titulado.

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 ha 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 y aparejadores.- 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 de ingeniería y arquitectura.- Son los técnicos que hallándose en posesión de los correspondientes títulos profesionales y con mando directo sobre maestros y contramaestres, 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: al clasificación y distribución de obras y personal dentro de los trabajos que ha de realizarse y determinación del herramental necesario; estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Profesores de enseñanza.- Comprenderá dos categorías: I. maestros de enseñanza primaria y II. maestros de enseñanza elemental. Estarán constituidos por quienes, teniendo el correspondiente título profesional oficial, realizan de forma normal y regular las funciones señaladas como propias de su profesión.

Maestros industriales.- Son los técnicos que en posesión de diploma o certificado de aptitud profesional correspondiente a dicha categoría desempeñan las funciones propias de los conocimientos adquiridos en las escuelas de trabajo.

Capitanes, pilotos y maquinistas de gánguiles y barcos en prueba.- Integran estas categorías profesionales las que a continuación se indican:

Capitanes y primeros maquinistas.- Pilotos y segundos maquinistas.

Los capitanes, pilotos y maquinistas, en sus diversos grados profesionales, son los que, en posesión del título oficial correspondiente, prestan sus servicios como tales en gánguiles o barcos en 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 destinada a mejorar los métodos de trabajo y las condiciones de vida del trabajador y su familia.

Ayudantes técnicos sanitarios. - Son los que, en posesión del título oficial correspondiente, prestan de forma habitual los servicios de su profesión.

Artículo 49. Faltas y sanciones

A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular las que figuran en el presente convenio.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Faltas leves.

1º. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de 1 mes.

2º. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3º. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4º. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º. Falta de aseo o limpieza personal.

6º. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7º. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

8º. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9º. Faltar al trabajo 1 día sin causa justificada.

Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1º. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

2º. Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3º. No comunicar la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de esos datos se considerará como falta muy grave.

4º. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5º. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considera falta muy grave.

6º. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando, fichando por él.

7º. La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

8º. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

10º. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Faltas muy graves.

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1º. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o veinte en 1 año. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

2º. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un mismo mes.

3º. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4º. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

5º. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6º. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7º. La embriaguez durante el trabajo.

8º. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9º. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10º. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado, incompatibles en su reglamento de régimen interior o que impliquen competencia hasta la misma.

11º. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12º. Causar accidente graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13º. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14º. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

15º. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16º. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado anterior.

17º. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría. Despido.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa proveer otras en su reglamento de régimen interior siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Artículo 50. Bases para el futuro régimen de exención del turno de noche para personas mayores de 55 años

Ambas partes consideran conveniente avanzar en la implantación de medidas que favorezcan la salud y el bienestar de las personas trabajadoras de mayor edad. Con dicho objetivo, se promoverá que las personas trabajadoras que hayan cumplido los 55 años puedan solicitar dejar de realizar el turno de noche.

La aplicación de esta medida tendrá, en todo caso, carácter voluntario. Será voluntaria tanto para la persona trabajadora que solicite dejar de realizar el turno de noche como para aquella otra que, en su caso, decida asumir voluntariamente dichos turnos. En ningún caso supondrá la contratación de una nueva persona para la realización de dichos turnos.

La aplicación de esta medida deberá ser compatible con el normal funcionamiento de la producción. En consecuencia, únicamente podrá llevarse a cabo cuando exista una cobertura voluntaria de los turnos de noche que garantice el mantenimiento de la actividad, en las mismas posiciones y puestos y el sistema de trabajo a tres relevos.

La implantación de cada solicitud se analizará teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas existentes en cada momento, procurando mantener un adecuado equilibrio entre el bienestar de las personas trabajadoras y el correcto funcionamiento de la empresa.

En el supuesto de que la persona trabajadora que estuviera cubriendo voluntariamente los turnos de noche decidiera dejar de hacerlo, se buscará una nueva solución mediante cobertura voluntaria. Mientras no exista una alternativa que garantice la cobertura del servicio y el mantenimiento del sistema de trabajo, la persona trabajadora que hubiera dejado de realizar el turno de noche volverá temporalmente al régimen habitual de trabajo.

Ambas partes acuerdan que este sistema tendrá carácter flexible y revisable, de manera que pueda adaptarse a la experiencia derivada de su aplicación, al número de personas trabajadoras que soliciten acogerse a esta medida y a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, así como otros aspectos como lo son los indicadores de salud de las personas que queden adscritas al turno de noche.

Su desarrollo y concreción podrán abordarse en el futuro mediante los acuerdos que resulten necesarios entre las partes.

Cuando exista más de una solicitud correspondiente a personas trabajadoras que desempeñen el mismo puesto de trabajo o funciones equivalentes y no resulte posible atenderlas todas simultáneamente, se establecerá un sistema rotatorio entre las personas solicitantes mayores de 55 años, de tal manera que cada una de ellas pueda quedar exenta de la realización del turno de noche durante periodos de tres meses, de forma sucesiva, siempre que se mantengan las condiciones organizativas necesarias para garantizar la correcta prestación del servicio.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Disposiciones finales

1ª. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

La empresa siendo consciente del sector tan masculinizado en que se encuentra, se compromete a dar igualdad de trato y oportunidades a mujeres y hombres tanto en acceso al empleo como en la formación y promoción profesional, así como en el resto de las condiciones laborales.

2ª. Acoso sexual en el entorno laboral.

La empresa se compromete a no tolerar las conductas y comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual, que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de las personas, y en particular cuando se intente crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por razón de sexo.

3ª. Fomento del euskera.

Amurrio Ferrocarril y Equipos SA, con el fin de poner en práctica el fomento del euskera, los carteles fijos anunciadores de la empresa se realizarán en bilingüe dando preferencia al euskera.

Una vez leído el texto articulado objeto del presente convenio colectivo de la empresa "Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA" y hallándolo conforme ambas partes, lo firman los miembros del comité de empresa y la dirección de la misma, a un solo efecto y en la representación que legalmente ostenta, en Amurrio (Álava) a 22 de julio de 2026.

Tablas salariales 2026

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MES	PRIMA BASE MES	COMPLEMENTO DESARROLLO MES	PLUS PRESENCIA MES	TOXICO MES	VALOR HORA NOCTURNO	ANTIGÜEDAD VALOR DÍA QUINQUENIO
Especialista 1º año	1.485,20	306,41		65,97	241,77	3,80	1,93
Especialista	1.501,77	306,41		66,28	241,77	3,80	1,96
Especialista B	1.501,77	306,41	68,95	66,28	241,77	3,80	1,96
Especialista A	1.501,77	306,41	137,90	66,28	241,77	3,80	1,96
Oficial 3ª	1.523,45	317,99		78,19	241,77	3,80	2,00
Oficial 3ª B	1.523,45	317,99	71,54	78,19	241,77	3,80	2,00
Oficial 3ª A	1.523,45	317,99	143,08	78,19	241,77	3,80	2,00
Oficial 2ª	1.594,84	376,78		82,82	241,77	3,80	2,15
Oficial 2ª B	1.594,84	376,78	77,75	82,82	241,77	3,80	2,15
Oficial 2ª A	1.594,84	376,78	155,50	82,82	241,77	3,80	2,15
Oficial 1ª	1.670,98	455,70		90,01	241,77	3,80	2,30
Oficial 1ª B	1.670,98	455,70	83,70	90,01	241,77	3,80	2,30
Oficial 1ª A	1.670,98	455,70	167,40	90,01	241,77	3,80	2,30
OFICIAL 1ª J. E.	1.893,13	623,10		111,96	241,77	3,80	2,76

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

CATEGORÍAS	SALARIO BASE ANUAL	PRESENCIA ANUAL	VACACIONES	PAGA EXTRA-JULIO	PAGA EXTRA-NAVIDAD	SALARIO ANUAL	VALOR DÍA QUINQUENIO
Subalternos							
Portero	20.807,52	374,57	1.925,64	2.235,52	2.235,52	27.578,78	1,9706
Almacenero	21.692,78	390,51	2.007,57	2.330,63	2.330,63	28.752,12	2,0620
Administrativos							
Auxiliar O.	22.010,13	396,22	2.036,94	2.364,73	2.364,73	29.172,75	2,1428
Oficial 2ª T.	24.380,88	438,90	2.256,34	2.619,43	2.619,43	32.314,99	2,4972
Oficial 2ª O.	25.239,90	454,37	2.335,84	2.711,72	2.711,72	33.453,56	2,6252
Oficial 1ª	27.759,05	499,71	2.568,98	2.982,38	2.982,38	36.792,49	3,0012
Jefe 1ª	34.101,34	613,87	3.155,93	3.663,78	3.663,78	45.198,70	3,9482
O. T. T. (Técnicos Y O. T)							
Oficial 2ª	25.142,99	452,62	2.326,87	2.701,31	2.701,31	33.325,11	2,5568
Oficial 1ª	27.788,74	500,25	2.571,73	2.985,57	2.985,57	36.831,85	2,9437
Jefe sección 1ª	33.308,97	599,62	3.082,60	3.578,65	3.578,65	44.148,49	3,7520
Técnicos de laboratorio							
Analista 1ª	26.846,13	483,28	2.484,49	2.884,29	2.884,29	35.582,48	2,8646
Técnicos de oficina							
Reproductor de planos	19.877,18	357,83	1.839,55	2.135,56	2.135,56	26.345,68	1,8353
Delineante 2ª	25.239,88	454,37	2.335,84	2.711,72	2.711,72	33.453,53	2,6402
Delineante 1ª	27.759,03	499,71	2.568,98	2.982,37	2.982,37	36.792,47	3,0183
Proyectista	30.701,32	552,68	2.841,27	3.298,49	3.298,49	40.692,25	3,3383
Ingeniero a. técnica	33.788,63	608,26	3.126,99	3.630,18	3.630,18	44.784,25	3,9237
Técnicos no titulados							
Encargado	24.768,49	445,88	2.292,22	2.661,08	2.661,08	32.828,73	2,5169
Maestro de taller	28.498,47	513,02	2.637,41	3.061,82	3.061,82	37.772,54	3,0647
Jefe de taller	33.788,63	608,26	3.126,99	3.630,18	3.630,18	44.784,25	3,9237
Ayudante ingeniero	38.798,13	698,44	3.590,60	4.168,39	4.168,39	51.423,95	4,6760

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Firmante: CN=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=SELLO ELECTRONICO, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-P0100000I, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 267116
Fecha de firma: 2026.11.02 06:51:10 Z