

Datos estadísticos.
Dificultades y propuestas.
Valoración del programa.

En el supuesto de que la Ciudad Autónoma de Melilla no presente la citada memoria, se analizará en la Comisión de Seguimiento que se regula en la cláusula siguiente, sin perjuicio de las consecuencias que pudieran derivarse de acuerdo con lo establecido en la cláusula undécima del presente Convenio.

Octava.—Para el seguimiento del presente Convenio se creará una Comisión Mixta de Seguimiento, que tendrá como funciones velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, prestar asistencia a las Administraciones firmantes y determinar los documentos técnicos e informes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

Estará integrada por un representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas firmantes de los Convenios.

El representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será designado por la Directora General de las Familias y la Infancia y el representante de la Ciudad Autónoma de Melilla por la Directora General de Bienestar Social.

Su régimen de funcionamiento es el previsto en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, designándose el Presidente por el propio órgano colegiado y actuando como Secretario un funcionario de la Dirección General de las Familias y la Infancia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales designado por la Directora General.

Novena.—En la publicidad que se realice en cualquier medio de comunicación social sobre las actuaciones derivadas de estos programas se hará constar expresamente que éstos se llevan a cabo en virtud de la cofinanciación establecida entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Ciudad Autónoma de Melilla.

Décima.—La duración del convenio se establece para el año 2006 y su correspondiente ejercicio económico, dado que al mismo se refieren las dotaciones presupuestarias de que cada parte dispone para su financiación.

Undécima.—El presente Convenio se extinguirá igualmente en caso de incumplimiento por alguna de las partes de los compromisos adquiridos en el mismo. En este caso, deberán reintegrarse las cantidades que se hubieran percibido como aportación económica del mismo y que no se hubieran destinado al/los programa/s previstos en él sin perjuicio de la ejecución de las actividades en curso.

Duodécima.—Los informes finales de los programas estarán a disposición del conjunto de las Comunidades Autónomas, pudiendo ser presentado en las reuniones de Directores Generales competentes en menores y en las Comisiones Técnicas de coordinación interautonómicas sobre temas de menores.

Decimotercera.—Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, serán sometidas a la jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha arriba indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, P. D. (Orden Comunicada de 27 de abril de 2006), la Secretaria de Estado de Servicios, Amparo Valcarce García.—La Consejera de Bienestar Social y Sanidad, María Antonia Garbín Espigares.

ANEXO I

Aportación de la Ciudad Autónoma de Melilla y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización de Programas Experimentales de Prevención en Situación de Riesgo y Tratamiento de Familias en cuyo seno se producen Malos Tratos

2006

	Euros
1. Nombre del proyecto: Estudio y detección precoz del maltrato infantil en la Ciudad Autónoma de Melilla	
Aportación Ciudad Autónoma	4.578,75
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	4.578,75
Total Aportación Ciudad Autónoma	4.578,75
Total Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	4.578,75

6310

RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Capítulo de clasificación profesional del Convenio colectivo estatal de la madera.

Visto el texto del Capítulo de clasificación profesional del Convenio Colectivo Estatal de la Madera publicado en el B.O.E de 24 de enero de 2002 (Código de Convenio n.º 9910175), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 2007, de una parte por la Confederación Española de Empresarios de la Madera (CONFEMADERA) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT) y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO (FECOMA-CC.OO) en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 12 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR DE LA MADERA

Descripción de las funciones en los grupos profesionales

Artículo 1. *Criterios generales.*

1.1 El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

1.2 La clasificación se realizara en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

1.3 En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Todos los trabajadores/as afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

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

Empleados: Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica

contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

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

1.4 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores/as incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que definen en este apartado.

Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos.—Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

A) Formación.—Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia.—Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.—Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia.—Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión.—Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.—Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo.—Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales.—Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo.—Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.—Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la perso-

nalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.—Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Aplicación a otros ámbitos.

1. Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.

2. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dicho convenio así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo, y a los exclusivos efectos de los convenios de empresa.

3. A efectos retributivos se establecerá en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga respetando como mínimo el salario mínimo sectorial por Grupos acordado en este convenio.

Clasificación profesional

Grupo profesional 0

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

Grupo profesional 1

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

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

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

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

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

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

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

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

7.º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

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

Grupo profesional 2

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

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo «Titulados superiores de Entrada»

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

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

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

2.º Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

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

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

Grupo profesional 3

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

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas.—Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1.º Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

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

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

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

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

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

7.º Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 4

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

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

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

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

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

17.º Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

Grupo profesional 5

Criterios Generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

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

1.º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

3.º Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

15.º Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

16.º Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

Grupo profesional 6

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o

conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

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

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

2.º Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.

3.º Tareas elementales de laboratorio.

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

5.º Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

6.º Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

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

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

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

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

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

12.º Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

13.º Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

14.º Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

15.º Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16.º Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

Grupo profesional 7

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

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

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

1.º Tareas manuales.

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

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

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

5.º Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

6.º Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evaluación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

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

8.º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.

Respecto a ambas materias, y en tanto en cuanto se negocia el III Convenio Colectivo Estatal, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Consultas sobre la clasificación profesional y mecanismos de interpretación

Para la resolución de las discrepancias sobre la interpretación de lo contenido en el presente capítulo estará facultada la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, en una Subcomisión creada al efecto.

El procedimiento para plantear las cuestiones ante la Subcomisión Paritaria de Clasificación Profesional es el siguiente:

1.º Constatada la discrepancia, cualquiera de las partes presentarán la consulta a la Subcomisión.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Confederación Española de Empresarios de la Madera (CONFEMADERA), calle Sagasta, 24, 3.º derecha, 28004 Madrid.

2.º La Subcomisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

3.º La Subcomisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento.

En concreto, se pacta expresamente el sometimiento a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el ASEC. Asimismo los convenios de ámbito inferior deberán contener una referencia expresa de sometimiento a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en su correspondiente ámbito territorial sobre esta materia.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo en los supuestos de mediación y/o arbitraje serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Subcomisión.

Disposición transitoria primera. *Tabla de grupos profesionales.*

Grupo	Técnico	Empleado	Operario
0			
1	Analista de Sistemas (Tit. Superior). Arquitectos. Directores de Área o Servicio. Ingenieros. Licenciados.		
2	A.T.S. Arquitectos Técnicos (Aparejadores). Ayudante de Ingeniería y Arquitectura. Ingenieros Técnicos (Peritos). Técnicos en Relaciones Laborales (Graduados sociales). Titulados de grado medio. Titulados Superiores de Entrada.		
3	Analista Programador. Delineante Proyectista. Dibujante Proyectista.	Jefes de Áreas o Servicios. Jefes Administrativos.	Contraмаestре. Jefe de Taller. Maestro Industrial. Encargado General.
4		Delineante de 1.ª Técnicos en general.	Encargados. Jefe de Equipo. Profesional de oficio especial.
5		Delineante de 2.ª Oficiales Administrativos. Oficiales de Laboratorio. Oficiales de Organización. Viajante.	Conductor de Vehículos o Maquinaria (carné especial). Profesionales de Oficio de 1.ª Profesionales de Oficio de 2.ª
6		Almacenero. Auxiliares en general. Conserje. Dependiente. Listero. Pesador-Basculero. Telefonista.Recepcionista.	Ayudante. Conductor de Vehículos o Maquinaria (no carné especial). Especialista. Profesional de Oficio de 3.ª
7		Ordenanza. Portero.	Peón. Personal de Limpieza.

dos por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Subcomisión.

Salario mínimo garantizado

A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y durante la vigencia pactada (hasta 31 de diciembre de 2011), las tablas salariales de los convenios colectivos de ámbito inferior no podrán ser inferiores a los salarios mínimos garantizados indicados en la siguiente tabla:

Grupo	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011
VII	10.000	10.400	10.900	11.400	12.000
VI	11.000	11.400	12.000	12.600	13.200
V	12.000	12.400	13.100	13.700	14.400
IV	13.000	13.500	14.100	14.900	15.600
III	14.000	14.500	15.200	16.000	16.800
II	15.000	15.600	16.300	17.100	18.000
I	16.000	16.600	17.400	18.300	19.200

En aquellos convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, en los que exista, a 1 de enero de 2007 (una vez efectuada la revisión del IPC real del año 2006 que, en su caso, pudiera corresponder), una diferencia igual o superior al 7% entre sus salarios, para uno o varios Grupos y los determinados en la tabla de SMG del convenio sectorial a dicha fecha, para el/los Grupo/s Profesional/es correspondiente/s o equivalente/s, el período de aplicación de la tabla podrá retrasarse durante un año, deslizando la aplicación total de la tabla hasta el 31 de diciembre de 2012, y en las cuantías fijadas para dicha fecha.

No obstante lo anterior, y aún de forma provisional, en aquellos supuestos en los que el salario del convenio colectivo inferior se encuentre por debajo de los salarios anteriormente indicados, deberán cumplirse los salarios mínimos garantizados indicados anteriormente (salvo la excepción contemplada en el párrafo anterior) desde el 1 de enero de 2007, que serán incrementados con el porcentaje que en cada ámbito se pueda pactar en concepto de incremento salarial.

Los convenios colectivos de ámbito inferior procederán a la adaptación y cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo en el mínimo plazo de tiempo posible y, en cualquier caso, en el primer proceso de negociación que se inicie una vez finalice la vigencia de los convenios en curso.

Disposición transitoria segunda.

Al objeto de facilitar la transición desde el anterior modelo de clasificación profesional (categorías) hacia el actual (grupos profesionales) se aplicará, sin carácter exhaustivo ni excluyente, la siguiente tabla de equivalencias.

Grupo 0:

Director.
Gerente.

Grupo 1:

Abogados.
Analista de Sistemas.
Arquitectos.
Directores de Área o Servicio.
Ingenieros.
Ingenieros de Montes o Industrial.
Licenciados.
Químicos.
Titulado de grado superior.

Grupo 2:

A.T.S.
Arquitectos Técnicos (Aparejadores).
Ayudante de Ingeniería y Arquitectura.
Diplomado Universitario.
Enfermera titulada.
Ingeniero Sub. Lcdo.
Ingenieros Técnicos (Peritos).
Perito titulado.
Practicante –ATS.
Técnicos en Relaciones Laborales (Graduados sociales).
Titulados de grado medio.
Titulados Superiores de Entrada.

Grupo 3:

Analista Programador.
Contraamaestre.
Delinante Proyectista.
Dibujante Proyectista.
Encargado General.
Jefe.
Jefe Administrativo.
Jefe de Área o Servicio.
Jefe de Compras.
Jefe de Fábrica.
Jefe de Oficina Técnico.
Jefe de Personal.
Jefe de Taller.
Jefe de Ventas.
Maestro Industrial.
Proyectista.

Grupo 4:

Comprador.
Delineante de 1.^a
Encargado.
Encargado de Establecimiento .
Encargado de Montes.
Encargado de Sección.
Encargado o Contraamaestre.
Encargado Sucursal o Supermercado.
Jefe de Almacén.
Jefe de Grupo.
Jefe de Acción mercantil.
Jefe de Colla.
Jefe de Cuadrillas.
Jefe de División.
Jefe de Embalaje.
Jefe de Equipo.
Jefe de Negociado.
Jefe de Oficina.
Jefe de Sección.
Jefe de Sección Administrativa.
Oficial Preparador Trazador de 1.^a
Profesional de Oficio Especial.
Programador de Sistemas y/o Operaciones.
Subastador.
Supervisor de Ventas.
Técnico de Organización de 1.^a

Técnico no Titulado.
Técnico en general.
Vendedor.
Tupista de 1.^a

Grupo 5:

Afilador de 1.^a
Aserrador de 1.^a
Carpintero.
Chapista de 1.^a
Conductor de 1.^a
Conductor de Vehículos o maquinaria pesada (Carné especial o autorización administrativa especial).
Contable.
Delineante de 2.^a.
Forjador de 1.^a.
Galerista de 1.^a.
Guarnecería.
Labrador regruesador.
Lijador de plato de 1.^a.
Machiembrador.
Oficial 1.^a Taller/Administrativo.
Oficial de 1.^a forradora.
Oficial preparador trazador de 2.^a
Oficiales administrativos.
Oficiales de Laboratorio.
Oficiales de Mantenimiento.
Oficiales de Organización.
Pelador de 1.^a.
Pelador de 2.^a.
Profesionales de Oficio de 1.^a
Profesionales de Oficio de 2.^a
Representante .
Tractorista (Cuando sea necesario carné especial).
Tupista de 2.^a
Viajante.

Grupo 6:

Afilador de 2.^a
Almacenero.
Analista Funcional.
Analista Orgánico.
Armador.
Aserrador de 2.^a
Auxiliar.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar de Analista.
Auxiliar de Caja.
Auxiliar de Caja con 2 años de antigüedad.
Auxiliar de Organización.
Auxiliar de Ventas.
Auxiliar Recaudación.
Auxiliares en general.
Ayudante.
Ayudante de Aserrador .
Ayudante de Máquinas.
Ayudante de Montaje.
Ayudante de Peonza.
Ayudante de Producción.
Ayudante de Sierra.
Ayudante de Tapicería .
Ayudante de Ventas.
Ayudante Forradora.
Cajero.
Canteadora.
Capataz de Especialistas.
Chapista de 2.^a
Chófer de vehículo ligero.
Clavador.
Conductor de 2.^a
Conductor de Vehículos o maquinaria pesada (No necesario carné especial o autorización administrativa especial).
Conserje.
Dependiente.
Especialista.
Especialista máquinas, clavadoras y grapadoras..
Fogonero.
Forjador de 2.^a
Instalador de moquetas, cortinas y persianas.
Lijador de plato de 2.^a.
Litero.

Mecánico de 2.^a.
 Motoserristas.
 Oficial de 2.^a forradora.
 Oficial de 3.^a
 Perforista.
 Pesador-basculero.
 Profesional de Oficio de 3.^a
 Pulidor.
 Telefonista-recepcionista.
 Tractorista (Cuando no sea necesario carné especial).
 Vendedor.

Grupo 7:

Apilador .
 Aserrador de sierra.
 Cablista.
 Calador.
 Canteadora.
 Fogonero.
 Galicista.
 Guarda.
 Guardia.
 Leñador.
 Lijador.
 Limador.
 Medidor.
 Mozo.
 Ordenanza.
 Peón.
 Personal de Limpieza.
 Portero.
 Vigilante.

Apéndice:

Aprendices/contratados para la formación.
 Aprendiz de 17 años en adelante.
 Aprendiz menor de edad.
 Aprendiz y piche.
 Aspirante/Aspirante administrativo.
 Botones o recaderos de 16 años.
 Botones o recaderos de 17 años.
 Contrato formación primer año.
 Contrato formación segundo año.
 Contrato formación tercer año.
 Pinche de 16-17 años.
 Subayudante de 16 años.
 Subayudante de 17 años.
 Trabajadores en formación de 16 y 17 años.
 Trabajadores menores de 18 años.

Los trabajadores/as encuadrados en estos oficios (Apéndice) se registrarán por lo dispuesto en cada momento en materia de contratos formativos en el Convenio Estatal del Sector.

Dicha tabla resultará de aplicación obligatoria durante el período de vigencia del III Convenio Colectivo Sectorial Estatal, todo ello sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el capítulo de clasificación del Convenio.

En atención a la diversidad de categorías y oficios existentes en el sector como consecuencia de la complejidad de la antigua Ordenanza laboral, con la finalidad de resolver cualquier problema de encuadramiento derivado de la nueva reclasificación, se constituirá una Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional, que resolverá sobre estas cuestiones.

La Comisión se constituirá con fecha 1 de febrero de 2007 y tendrá por objeto el establecimiento de los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Por CONFEMADERA. Por FECOMA-CC.OO. Por MCA-UGT.

6311

RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial correspondiente a 2006 y los incrementos salariales para 2007, del III Convenio colectivo de Unide Sociedad Cooperativa, G-5 Centro, S.A. y Coidec, S.A.

Visto el texto del Acta donde se recogen los acuerdos referentes a la revisión salarial correspondiente al año 2006 y los incrementos salariales para el año 2007 del III Convenio Colectivo de la empresa Unide Sociedad Cooperativa, G-5 Centro, S.A. y Coidec, S.A. (publicado en el B.O.E. de 28.6.2005) (Código de Convenio n.º 9012283), que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III CONVENIO COLECTIVO UNIDE

Representantes de la empresa.

Ismael Bermejo.
 Jesús López Cancio.
 Egoitz Begoña Bilbao.

UGT:

Miguel García (A).
 Roberto Domingo (A).
 Antonio Segura.
 Juan Ruiz Coronado.
 Fernando Jiménez Coletto.

CCOO:

Pedro de Huerta.
 José María Garrido.
 Florencio Martín.
 Pedro Torrico.
 Domingo Alonso (A).

SLTM:

Pabla Bravo.
 Isabel Rubio (A).
 Felipe Gallardo.

Independientes:

Carlos Jiménez Iglesias.

Intersindicar Canaria:

Agapito Suárez Galván.

En el centro de Valdemoro, se reúnen el día 19 de febrero de 2007, la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de Unide Sociedad Cooperativa (UNIDE), G-5 Centro, S.A. y Coidec, S.A. cuyos miembros al margen se relacionan, con el siguiente orden del día;

1. Revisión salarial año 2006.
2. Incremento salarios año 2007.

Entrando en el primer punto del orden del día, se constata la evolución del IPC real del año 2006, que ha ascendido según el INE al 2,7 %, por lo que, de conformidad con el artículo 19 del Convenio Colectivo procede revisar los salarios del año 2006.

Este incremento, equivalente al 105% del IPC real, se aplicará sobre los valores del año 2005, de los siguientes conceptos: Salario base de grupo y DSB98, complementos del artículo 22 y PPA.

Igualmente, y en cumplimiento con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 19 del Convenio Colectivo, en este año 2007 los trabajadores que como consecuencia de la reestructuración salarial realizada en el primer convenio colectivo disfruten de CPB-99 y «antigüedad consolidada», se incrementarán en un porcentaje equivalente al 85% del pactado para los salarios base de grupo, como quiera que en enero se le aplicó un 1,7 %, procede