

sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico». Sobra hacer comentarios al respecto, pues sería lo mismo que escribir sobre el agua, o sea, ejercicio inútil.

Se desestima nuevamente.

Decimoctavo.—La disposición transitoria 2.ª del convenio dice:

A partir del año 2003, el presupuesto para la formación será del 2 por 100 de la masa salarial. El 5 por 100 de esa cantidad será gestionado de forma directa por las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial.

No se nos ha ofrecido información sobre el período transitorio que dice la demanda (pág. 13, supra), ni podemos constatar las fechas del mismo, ni tampoco sabemos la fecha de publicación a que se refiere la D.T.2.ª. Lo único que nos consta es su duración: un año.

Ante tamaña indefinición, es mejor preservar la norma.

Decimonoveno.—El penúltimo a considerar es el art. 37, según el cual:

1. Se utilizará cuando se considere necesaria la sustitución del personal de la Sociedad Estatal durante las situaciones de ausencia por cualquier causa que comporte la reserva del puesto de trabajo. El contrato se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación o por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

2. Igualmente se podrá formalizar contrato de interinidad, cuando se considere necesario, para la cobertura temporal de puestos de trabajo. El contrato se extinguirá por la cobertura del puesto por cualquiera de los sistemas de asignación, selección o promoción establecidos o, en su caso, por supresión.

Es necesario comparar este precepto con lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998 que lo desarrolla, señalando este último que «el contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva».

El art. 37 del Convenio generaliza dicho contrato «para la cobertura temporal de puestos de trabajo», que además podrán ser cubiertos «por asignación». Esto último no es aceptable, por contrario a la ley, facultad exorbitante por ilimitada que debe conllevar la nulidad, en el párrafo 2, del inciso que dice «de asignación».

Vigésimo.—Y, ¡por fin!, el último obstáculo a superar, el art. 43.2, siempre del Convenio:

Por otro lado, la regularidad en la prestación de los servicios de la Sociedad Estatal y el derecho de sus trabajadores a conocer con suficiente antelación la distribución de su jornada y descansos a lo largo del año conlleva la necesidad de establecer un calendario laboral, entendiendo por tal el compendio dinámico de planes de organización del trabajo y funcionamiento operativo negociados con la antelación suficiente con las organizaciones sindicales, respecto a los períodos ordinarios y extraordinarios de organización, producción y servicios singulares (semana santa, vacaciones, campaña de Navidad y campañas extraordinarias). La negociación con las organizaciones sindicales de dicho calendario, en los términos fijados en los artículos 40 y siguientes del presente Convenio, se iniciará, como norma general, al menos con un mes de antelación. En todo caso la negociación relativa a la Circular de vacaciones se iniciará con dos meses de antelación al período vacacional.

El artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores es explícito y contundente: «Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.»

El exornado, aunque embolotado discurso del párrafo segundo, «entendiendo como tal el compendio dinámico de planes de organización del «trabajo...» antelación suficiente», no nos muestra el cumplimiento de lo dispuesto en el E.T., o sea, la anualidad del calendario laboral. Decir «antelación suficiente» y luego establecer el plazo de un mes de antelación para negociar (¿sobre qué soporte del calendario se apoya para iniciar el cómputo del mes?) nos sume en la sima de la indefinición absoluta y es de lo más indeterminado, vago, ambiguo y etéreo que, de ningún modo, puede eludir al art. 34.6 E.T. Los trabajadores tienen el derecho a conocer los contenidos propios del calendario laboral (días de trabajo y de descanso, fiestas, vacaciones, jornada, régimen de turnos, etc.), desde el día 1 de enero de cada año, como fecha ideal. Si no es así, no sintoniza con la legalidad vigente y debemos, irrefragablemente, eliminar lo eliminable, que resulta ser lo ilegal.

Así que anulamos en el párrafo 2 de este artículo, en la línea seis (leído en el BOE), la frase con la antelación suficiente, debiendo los pactantes atenerse a lo dispuesto en el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Fallamos: Estimamos parcialmente la demanda de CGT contra Correos y Telégrafos, CCOO, UGT, CSI-CSIF, Sindicato Libre y Ministerio Fiscal y decidimos:

1.º Declarar la nulidad, por ilegalidad, siguiendo el orden del Convenio de Correos, de:

- A. En el art. 37, párrafo 2, el inciso que dice de asignación (F.J.19.º).
- B. En el art. 43.2, la frase con antelación suficiente (F.J.20.º).
- C. En el art. 48.2, el inciso presentes en la CIVCA (F.J.12.º) y el párrafo que empieza «por jubilación obligatoria del trabajador a los 65 años». La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.
- D. En el art. 79.2, la oración presentes en la mesa sectorial y los firmantes del presente Convenio (F.J.14.º).
- E. En el art. 79.3, presentes en la mesa sectorial y los firmantes del presente Convenio (F.J.14.º).
- F. En el art. 79.6, la frase presentes en la Comisión de acción social (F.J.14.º).
- G. En el art. 80.1 el inciso firmantes del presente Convenio (F.J.15.º).
- H. En el art. 106.4.a) las frases «movilidades... Implantación o revisión de sistemas de trabajo, implantación o modificación de jornadas y horarios, implantación o modificación salariales».

2.º Desestimamos el resto de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala en el plazo de diez días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el Recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300,51 Euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente del Tribunal Supremo Sala de lo Social número 2410, del Banco Español Crédito, oficina de la C/ Urbana Barquillo, 49, 28004 Madrid.

**16574** RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la modificación del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Ortiz, «Ortiz Construcciones y Proyectos, S.A.», «Compañía Internacional de Construcción y Diseño, S.A.U.», «Indag, S.A.U.», «Prorax, S.A.U.» e «Iberproin, S.A.U.».

Visto el texto de la modificación del Anexo I del Convenio Colectivo del Grupo de empresas Ortiz «Ortiz Construcciones y Proyectos, S.A.», «Compañía Internacional de Construcción y Diseño, S.A.U.», «Indag, S.A.U.», «Prorax, S.A.U.» e «Iberproin, S.A.U.» (publicado en el BOE 25.1.01) (Código de Convenio n.º 9013213) que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores 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 de la citada modificación del Anexo I en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 9 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## ANEXO I

## Convenio Colectivo Grupo Ortiz

*Categorías Profesionales (Clasificación Profesional)*

En tanto en cuanto no se regule por el actual Convenio General del Sector de la Construcción el artículo 32 de Clasificación profesional, y una vez transcurridos, tres años desde la firma del convenio colectivo con única Dirección de empresa, para las empresas del Grupo Ortiz, se hace necesario el establecimiento de unos criterios mínimos de cualificación para las categorías profesionales establecidas en el convenio de única Dirección de empresas del Grupo Ortiz, atendiendo principalmente a los factores de conocimiento y formación laboral, experiencia en el puesto de trabajo, autonomía, responsabilidad y mando, estableciendo los criterios de los niveles económicos de las categorías profesionales principalmente al principio de jerarquía del ámbito de las divisiones funcionales si estas son de Grupo o de empresa.

Dado que el ámbito de aplicación se circunscribe a todo el personal perteneciente a las empresas que firman el convenio, la primera clasificación que se establece es por alcance de la división funcional:

1.º) El Grupo 1. Nivel económico 1 del anexo de categorías profesionales de Alta Dirección, queda exclusivamente reservado al personal directivo nombrado por el Consejo de Administración de Ortiz Grupo Empresarial, S.L., como empresa matriz del resto de empresas que componen el grupo, siendo inicialmente las categorías contempladas las siguientes:

Presidente Grupo Ortiz.  
Vicepresidente del Grupo Ortiz.  
Director General del Grupo Ortiz.  
Secretario General del Grupo Ortiz.

2.º) El Grupo 2 de Directores del Anexo I de categorías profesionales para aquellos empleados con cargos de Dirección, adscritos a direcciones y departamentos con funciones propias o comunes a las empresas del Grupo, quedando por tanto establecido que serán asimilables a estos grupos profesionales los Directores siguientes:

Se requiere para este Grupo que el trabajador disponga de una formación adecuada con el puesto de trabajo y que se acredite una experiencia en otras empresas en puestos similares de al menos dos años.

Nivel económico 2. Direcciones con ámbito de grupo.

Dirección Jurídica del Grupo.  
Dirección de Construcción del Grupo.  
Dirección Económica, Financiera del Grupo.  
Dirección de Finanzas y Auditoría del Grupo.  
Dirección General de Administración.  
Dirección de Calidad del Grupo.  
Dirección de Personal del Grupo.

Nivel económico 3. Direcciones con ámbito de empresa.

Director General.  
Director Técnico.

Nivel económico 4. Direcciones con ámbito de empresa.

Director Financiero.  
Director Administrativo.  
Director de Calidad.

2.º) El Grupo 3, de Jefes de Departamento del Anexo I de categorías profesionales para aquellos empleados con cargos de Jefatura, adscritos a departamentos con funciones propias o comunes a las empresas del Grupo, quedando por tanto establecido que serán asimilables a estos grupos profesionales los Jefes siguientes:

Se requiere para este Grupo que el trabajador disponga de una formación adecuada con el puesto de trabajo y que se acredite una experiencia en otras empresas en puestos similares de al menos dos años.

Nivel económico 5. Jefaturas con ámbito de grupo.

Jefe de la Secretaría General del Grupo.  
Jefe de Personal del Grupo.  
Jefe de Contabilidad del Grupo.  
Jefe de Administración del Grupo.  
Jefe de Estudios de Obras.  
Jefe de Gestión de obras del Grupo.  
Jefe de Sistemas de Información del Grupo.

Nivel económico 6 y 7. Jefes de Departamento Técnico y administrativo con ámbito de empresa y personal a su cargo:

Jefe del Área comercial inmobiliaria.  
Jefes de departamentos técnicos.  
Jefe Financiero.  
Jefe de contabilidad.  
Jefe de Administración.  
Jefe de Personal.

Podrán ascender al nivel 6 los trabajadores del nivel 7 que acrediten una experiencia en el sector de cinco años o los mismos en el nivel 7 y superen un curso avanzado, superior o Máster propuesto por la Dirección en su Plan de Formación.

3.º) El Grupo 4 de Jefes Técnicos y Jefes de Grupo de obras se establece para aquellos empleados que ostenten la responsabilidad de conducir departamentos dependientes de Direcciones y Jefaturas establecidas en los grupos anteriores.

Nivel económico 8:

Se requiere para este nivel que el trabajador disponga de una formación adecuada con el puesto de trabajo y justifique una experiencia en el sector de al menos cinco años.

Todos los trabajadores en esta categoría tendrán que realizar un curso de calidad y medio ambiente impartido de acuerdo a los criterios de la norma y su aplicación en el grupo de empresas.

*Categorías asimilables a este nivel*

Jefe de Grupo de Obras, Delegados de Zona en provincias o comunidades autónomas distintas a Madrid, dependiente de los Directores Técnicos o Jefes de Departamento Técnico, con un antigüedad en el sector de cinco años en el mismo puesto o los mismos en el nivel 9.

Jefe Técnico del Departamento de calidad y gestión medioambiental.  
Jefes Técnicos de las especialidades comprendidas dentro del Servicio Mancomunado de Prevención Propio del Grupo.

Jefes del Departamento de sistemas de información, dependiente de la Alta Dirección del Grupo.

Jefes Técnicos de Centros permanentes con una experiencia en empresas similares de cinco años o los mismos en el nivel 9.

Nivel económico 9 y 10:

Jefe del Departamento de Compras del Grupo dependiente del Director General del Grupo.

Jefe de los Servicios Generales dependiente del Director General de Administración del Grupo.

Jefes Técnicos del Departamento de Estudios de Ingeniería.  
Jefes Técnicos de Centros permanentes o Jefes de Grupo de Obras con menos de cinco años de antigüedad en el sector.

Podrán ascender al nivel 9 los trabajadores del nivel 10 que acrediten una antigüedad en el nivel 10 de cinco años o su ámbito de actuación sea de al menos 2 empresas sin llegar a abarcar la totalidad de las empresas del Grupo. Todos los trabajadores en esta categoría tendrán que realizar un curso de calidad y medio ambiente impartido de acuerdo a los criterios de la norma y su aplicación en el grupo de empresas.

4.º) El Grupo 5 de Jefes de obra, Jefes administrativos, y Secretarías de Dirección, se establece esta categoría para jefes de centros temporales o Jefes de puestos administrativos de empresas del Grupo sin personal a su cargo.

Nivel económico 11 y 12:

Jefe de Centros de trabajo temporales o móviles y de Obras en construcción. Tendrán formación bien universitaria, en F.P. 2.º. Grado o similar indispensable en el nivel 11. Para el nivel 12 si no se dispone de la formación anterior, al menos 8 años trabajando con esa categoría en obras o centros temporales o móviles. Podrán ascender al nivel 11 transcurridos 10 años en el nivel 12.

Jefes Administrativos (contabilidad, administración, de gestión, de personal, compras, servicios generales) de cada una de las empresas del grupo. Tendrán formación bien universitaria, en F.P. 2.º. Grado o similar indispensable en el nivel 11. Se establece en el nivel 12 una experiencia de 1 año en una empresa en categoría similar o 5 años como Técnico Adm./Oficial de 1.º Administrativo y sea propuesto por un mando con categoría contemplada en los grupos 1 a 3 del convenio. Y podrán ascender al nivel 11 los que acrediten 5 años de experiencia en categoría similar o lo mismo en el nivel 12 y realicen un curso superior o master relativo a su puesto de trabajo.

Secretarías/os de Dirección. (Secretarías de Directores) Se establece que tengan una formación mínima de F. P. 2.º Grado o similar. Si el director es del nivel 1 del presente convenio se le asigna el nivel 11 y si el superior es de los niveles comprendidos del 2 al 7 del presente convenio el nivel aplicable será el 12, y podrán ascender bien por realizar un curso avanzado o superior propuesto por la empresa en su plan de formación o que transcurridos más de cinco años en el nivel 12 tenga un informe favorable de un mando del nivel económico 1 del presente convenio.

5.º) El Grupo 6 de Técnicos (de obra, topógrafos, restauradores, de prevención, sanitarios, informáticos y administrativos), Secretarías/as de comunicaciones, son las categorías pertenecientes a aquellos empleados que se requiere una formación específica para su puesto de trabajo consistente bien en unas titulaciones universitarias superiores o medias o titulaciones de Formación profesional a partir del segundo grado o similar.

Nivel económico 13 y 14:

Tendrán el nivel 13 los trabajadores con titulación universitaria y 3 años de experiencia en el sector.

Tendrán el nivel 14 los trabajadores con titulaciones de F.P. 2.º Grado o similar con una experiencia en el sector de 3 años o si es promoción interna los mismos en el nivel 15 ó 16 y podrán ascender al nivel 13 los trabajadores de esta categoría que no tengan titulación universitaria y que lleven 10 años en el nivel 14 ó 5 años y superen un curso de nivel superior. También estarán en este nivel los técnicos universitarios con menos de tres años de experiencia.

6.º) El Grupo 7 de Ayudantes Técnicos, Delineantes 1.ª, Oficiales 1.º Administrativos y Secretarías/os, se establecen estas categorías para aquellos empleados que por su responsabilidad en el desempeño de su trabajo, se hace necesaria la homologación del puesto con conocimientos como mínimo adquiridos a través de Formación Profesional de segundo grado, o similar, así como cursos técnicos específicos de carácter similar a la Formación Profesional, homologados en el sector de la construcción, etc. Dentro de la categoría de Ayudante Técnico estarían comprendidos también los técnicos con titulación universitaria en periodo de prácticas, ayudantes de obra, topógrafos, restauradores, etc. que dependan jerárquicamente de un Técnico para el desempeño de su trabajo.

Nivel económico 17:

Son los trabajadores de este grupo con 2 años experiencia en el sector o 3 años en el nivel 18., salvo los técnicos en prácticas.

Nivel económico 16:

Son los trabajadores de este grupo con 5 años experiencia en el sector o 5 años en el nivel 17 y hayan realizado el curso de calidad y medio ambiente impartido por la empresa. Para los Delineantes tendrán que tener además un curso de Autocad Avanzado y para los Oficiales de 1.º Adm., Secretarías/os, el Office Avanzado.

Nivel económico 15:

Son los trabajadores de este grupo con 8 años experiencia en el sector o 8 años en el nivel 16, o 4 años en el nivel 16 si prestan sus servicios en una empresa del grupo en el que su inmediato superior tiene una categoría del Grupo 2 o 3 del presente convenio,

7.º) El Grupo 8 de Oficiales de 2.ª Administrativos, Auxiliares Técnicos, Delineantes y Jefes de Almacén: se establecen estas categorías para aquellos empleados con tareas administrativas o técnicas que requieran una especialización determinada y de cualificación para el puesto de trabajo.

Nivel económico 19:

Trabajadores con Formación de estudios primarios y que tengan una experiencia en el sector de 4 años o de 5 años en el nivel 21.

Nivel económico 18:

Trabajadores con Formación de estudios primarios y que tengan una experiencia en el sector de 8 años o de 5 años en el nivel 19. También los delineantes con F.P. 1.º Grado que tengan una experiencia en el sector inferior a los 2 años.

8.º) El Grupo 9 de Auxiliares Administrativos, Ayudantes de organización y administrativos de obra: se establecen estas categorías para aquellos empleados con tareas administrativas que requieren como mínimo una formación de Estudios primarios.

Nivel económico 20 y 21:

Para el nivel 21 se establece que serán los trabajadores de este grupo sin experiencia laboral o 6 años en el grupo 10 para su ascenso a Aux. Adm de obra.

Para el nivel 20 es necesario una experiencia de 3 años como Auxiliar Administrativo en otra empresa o el mismo tiempo en el nivel 21.

*Grupos profesionales sujetos a horarios, edad y formación específicas*

9.º) El Grupo 10 de Listeros, Conserjes, Guardas y Almacenistas: se establecen estas categorías para aquellos empleados con tareas de apoyo administrativas y de vigilancia.

Nivel económico 22 y 23:

Podrán ascender al nivel 22 con 5 años de permanencia en el nivel 23.

10) Los Grupos 11 y 12 de Personal de limpieza y Aprendices estará sujeto a lo estipulado en la legislación laboral vigente de ámbito superior al convenio de empresa.

Nivel económico 24 y 25:

*Criterios mínimos de cualificación niveles de Convenio Grupo Ortiz. Mandos intermedios y Operarios*

Lo primero es delimitar el ámbito, sin contradecir lo estipulado en la ordenanza laboral de la construcción y en el convenio general del sector, estableciendo unos criterios mínimos de cualificación para poder asignar al personal operario y mandos intermedios del grupo dentro del cuadro de niveles económicos del convenio.

El Convenio establece tres grupos para el personal operario y mandos intermedios: Personal de Construcción, Personal de Fabrica de Prefabricados de Hormigón y Personal en Centros de Instalaciones de Gas; para los que se establecieron unas categorías que determinaban las carreras profesionales.

El procedimiento de ascenso necesita siempre el informe favorable por las partes que firman este acuerdo y será el siguiente:

Si se cumplen los criterios que se exigen para cada nivel económico del convenio se cursará una solicitud al Departamento de Personal, este lo remitirá al Director de Construcción y al Comité Intercentros, para que elaboren un informe de conformidad o de denegación del ascenso solicitado ; en el supuesto de aprobación el ascenso será automático y se aplicará al mes siguiente de la solicitud.

En el caso contrario se estará a lo estipulado en los plazos que se fijan para en los niveles de convenio que se exponen a continuación.

En cuanto a los cursos de formación que se concretan se estará a lo estipulado en las acciones formativas para ejercer funciones seguridad de nivel básico (50 horas), nivel intermedio (300 horas), de la Ley de prevención de riesgos laborales. El resto de cursos será formación interna del plan de formación aprobado de acuerdo al sistema interno de aseguramiento de la calidad y medio ambiente según las normas de AENOR, o similar a las acciones formativas de la Fundación Laboral de la Construcción (F.L.C.).

*Aprendiz*

N/C 32:

Criterio Primero:

Sólo se contempla en el convenio para personal de fábrica de prefabricados de Hormigón y para el Grupo de Técnicos y personal de oficina, ya que para el resto de divisiones el convenio no lo establece.

Edad entre 16 - 18 años.

Criterio Segundo:

A partir de 18 años y hasta la edad máxima indicadas por las normas laborales, esta categoría sólo podrá ser asimilada para personal en formación a través de convenios que formalice el grupo de empresas con instituciones públicas y privadas o instituciones de enseñanza de reconocido prestigio.

*Peón*

N/C 31:

Como norma general la edad será a partir de 18 años, salvo para trabajos en almacenes y oficinas de obra y en general centros de trabajo que no

sean obras de construcción que podrán concertar un contrato con firma de tutor para trabajadores con edad comprendida entre los 16 y 18 años.

Cualificación: Ninguna.

Formación: Curso básico de la F.L.C. en seguridad de 5 h. proporcionado por la empresa.

#### *Peón Especializado*

N/C 30:

Cualificación:

1.º) Trabajadores que hayan comenzado su carrera profesional con la categoría de aprendiz y que ha terminado su formación en alguna de las siguientes materias : electricidad , fontanería, Climatización y A.C.S., soldadura, montaje, cerrajería.

2.º) Operarios de alta inicial en la Fábrica de Prefabricados de Hormigón.

3.º) Trabajadores que manejen pequeña herramienta de mano con motor, conductores, Conductores de Dumpers, trabajos en mesa de corte de obra y manejo de maquinillos.

Formación: Curso básico de la F.L.C. en seguridad de 5 h.

#### *Ayudantes: N/C 29-26*

N/C 29:

Se establece esta categoría para cualquier división del Grupo de empresas que no este contemplada en las especialidades contempladas en el punto primero de cualificación de la categoría de peón especializado.

Cualificación: Experiencia mínima de tres años en el sector como Ayudante o de trabajo en la empresa como peón , previo informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y por la Representación de los Trabajadores ( en dicho informe los criterios mínimos de calificación serán los que determina la Ordenanza laboral de la construcción para esa categoría). Si cumpliéndose los requisitos establecidos, el informe fuera desfavorable, e establece que tiene que transcurrir un tiempo comprendido entre 8 y 12 meses para poder solicitar de nuevo el ascenso de categoría. También se asimilan a esta categoría los restauradores que realicen trabajos con herramienta de mano.

Formación: Curso básico de la F.L.C. en seguridad de 5 h.

N/C 28:

Para ascender a este nivel debe de llevar al menos dos años de antigüedad con el nivel 29.

Formación Curso de seguridad de 50 horas.

N/C 27:

Para ascender a este nivel debe de llevar al menos dos años de antigüedad con el nivel 28.

Formación: Curso superior a 50 h. en el oficio que figure en su Ficha de cualificación personal y que el curso sea reconocido al menos por lo contemplado en las acciones formativas de la F.L.C.

N/C 26:

Para ascender a este nivel debe de llevar al menos dos años de antigüedad con el nivel 28 y que además su trabajo lo preste en centros de trabajo del Grupo de empresas que requieran desplazamientos fuera de la provincia donde este contratado igual o superiores a tres meses en el periodo de un año

#### *Ayudantes Especialistas: N/C 25-24*

Se establece esta categoría para cualquier división del Grupo de empresas que este contemplada en las especialidades indicadas en el punto primero de cualificación para la categoría de peón especializado.

N/C 25:

Cualificación: Experiencia mínima de tres años en el sector como ayudante especialista o el mismo tiempo en el grupo de empresas como Peón Especialista, previo informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la Representación de los Trabajadores. Si el informe es desfavorable deberá transcurrir un año para solicitar de nuevo el ascenso de categoría. También se asigna éste nivel a los conductores de Toros.

Formación: Acreditación de un curso especializado en los oficios reconocidos para esta categoría al menos por la F.L.C., de una duración superior a 50 h. o que tengan superado un curso con carné profesional homologado

para el desempeño de sus funciones, en este segundo supuesto no es requisito indispensable el justificar experiencia en el sector.

N/C 24:

Cualificación: Trabajadores con carné profesional homologado en la utilización de todo tipo de maquinaria del sector y que se encuentre en prácticas por contrato con la empresa desde la obtención de su carné profesional y por el periodo estipulado en el contrato de las prácticas para el desempeño de sus funciones y que acrediten una antigüedad de dos años con el nivel 25 o el mismo tiempo de experiencia en el sector desempeñando esas mismas funciones.

#### *Oficiales: N/C 23-16*

N/C 23:

Cualificación: Experiencia mínima de tres años en el sector como oficial de 1.ª o en la empresa con la categoría profesional de Ayudante durante tres años , previo informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores .Los criterios del informe serán los que marca la Ordenanza laboral de la construcción para esta categoría. y si el informe fuera desfavorable deberá transcurrir un tiempo comprendido entre 8 y 12 meses para volver a solicitar el ascenso de categoría.

Formación: Curso de 5 horas en seguridad. de la F.L.C.

N/C 22:

Cualificación: Que el trabajador acredite una antigüedad de 2 años en el nivel 23.

Formación: 50 horas en seguridad.

N/C 21:

Cualificación y Formación: Lo estipulado en el nivel 22 y que el trabajador acredite una antigüedad de 2 años en el nivel 23, más una formación especializada superior a 50 h. en los oficios relacionados con el desempeño profesional que figura en su Ficha de cualificación personal y reconocidos al menos por la F.L.C.

N/C 20:

Cualificación: Lo estipulado en el nivel 21 y que el trabajador preste sus servicios como desplazado fuera de la provincia donde está contratado durante periodos iguales o superiores a 3 meses en el transcurso de un año.

N/C 19:

Cualificación: Lo estipulado en el nivel 21 más tres años de trabajo efectivo desde que adquirió el nivel 21 de convenio.

N/C 18:

Cualificación: Lo estipulado en el nivel 21 más polivalencia en el desempeño de sus trabajo por realizar al menos tres oficios de los que se especifican a continuación: albañil, yesaire, escayolista, alicatador, soldador, tabiquero, ladrillero, carpintero, encofrador, ferrallistas, cerrajero, pintor, chorreador y gunitador. Se asimilan a esta categoría los restauradores que realicen trabajos artísticos y con dependencia propia en la elaboración de los mismos.

N/C 17:

Cualificación y Formación: Lo estipulado en el nivel 19, más conocimientos adquiridos en obra en tareas de replanteo y mediciones, Y que además hayan superado un curso formación de 60 horas en esta materia, .También se les asimilará este nivel a trabajadores que tengan el nivel 27,26, 25,24 ó 19 y que hayan realizado un curso de Técnico de Seguridad de Nivel Intermedio y desempeñen funciones de personal designado por la empresa para vigilar el cumplimiento de la seguridad en los centros de trabajo u obras móviles de construcción.

N/C 16:

Cualificación y Formación : Lo estipulado en el punto primero del nivel 17 y superen una formación impartida por la empresa en calidad y medio ambiente .

#### *Oficiales Especialistas: N/C 15-13*

Se establece esta categoría para cualquier división del Grupo de empresas que este contemplada en las especialidades indicadas en el punto primero de cualificación para la categoría de peón especializado.

N/C 15:

Cualificación y Formación: Formación básica de la F.L.C. 5 horas en seguridad. Experiencia mínima de tres años en el sector como oficial especialista o tres años de ayudante especialista en la empresa, previo informe del informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores. Este nivel se establece también para conductores de vehículos pesados, máquinas de elevación de cargas y máquinas miniretroexcavadoras.

N/C 14:

Cualificación y Formación: Formación que acredite carné homologado profesional para el desempeño de sus funciones y un curso de 50 horas en seguridad. Experiencia mínima de cinco años en el sector o 2 años en el nivel 15 en la empresa, previo informe del informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores. El plazo para solicitar de nuevo el ascenso si este ha sido denegado será de 8 a 12 meses. También se asigna este nivel los conductores de máquinas retroexcavadoras-cargadoras (mixtas) y los trabajadores que cumplan los requisitos del nivel 15 y presten su trabajo en centros que requieran desplazamiento fuera de la provincia donde estén contratados por periodos igual o superior a 3 meses en el periodo de un año si se produce en un intervalo de al menos dos años.

N/C 13:

Cualificación y Formación: Además de lo estipulado en el párrafo primero del nivel 14, deberán haber estado en dicho nivel al menos 5 años, y realizar un curso de Formación de 300 horas en seguridad y un curso interno de Calidad y Medioambiente.

*Oficial Jefe de Equipo: N/C 12-11*

N/C 12:

Cualificación y Formación: Formación básica de 50 horas en seguridad. Experiencia mínima de tres años de trabajo efectivo en la empresa con el nivel 16 y previo informe del informe del Responsable que la Dirección de la Empresa determine y de la representación de los trabajadores.

Curso de Capacitación para Jefes de Equipo y que ejerza funciones de responsabilidad sobre las personas a su cargo.

N/C 11:

Cualificación y Formación: lo estipulado en el nivel 12 más cinco años más de antigüedad en dicho nivel y tenga un curso de seguridad de 300 h. o y presten su trabajo en centros que requieran desplazamiento fuera de la provincia donde estén contratados por periodos igual o superior a seis meses en el periodo de un año si se produce en un intervalo de al menos dos años.

*Maquinistas: N/C 8-7*

N/C 8:

Cualificación y Formación: Conductores de maquinaria pesada. Experiencia de al menos 5 años en el sector como maquinista o el mismo tiempo en la empresa en el nivel 15 al 13 y hayan superado las prácticas para la conducción de máquinas pesadas.

N/C 7:

Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 8 y un curso superior a 50 h. en interpretación de planos y replanteo.

*Capataces y Jefes de Equipo de Instaladores: N/C 10-9, 6-5*

Jefes de Equipo de Instaladores:

N/C 10:

Cualificación y Formación: Categoría que se establece para trabajadores que tengan a su cargo Instaladores homologados y/o personal con formación de especialista de acuerdo a la clasificación de actividades incluidas para el peón especializado de este convenio. Formación en 50 h. en seguridad. Experiencia en el sector o en la empresa con el nivel 15 de al menos 5 años.

N/C 9:

Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 10 más un curso de seguridad de 300 h. y realizar el curso de capacitación de capataces.

Capataces:

N/C 6:

Cualificación y Formación: Y, experiencia en el sector como capataz o en la empresa como Oficial Jefe de Equipo al menos 3 años. Tener realizado el curso de Capacitación de capataces y Curso de 50 horas en seguridad.

N/C 5:

Cualificación y Formación: Tener una antigüedad en el nivel 6 de 3 años, realizar un curso de 300 horas en seguridad. y tener experiencia probada en el menos dos o más departamentos técnicos de la empresa

*Encargados: N/C 4-2*

N/C 4:

Cualificación y Formación: Experiencia de al menos 3 años en el sector como encargado o 7 años como capataz. Promoción en la empresa después de haber estado 2 años en el nivel 5, o 7 años si viene del nivel 6, previo informe de la empresa y la representación de los trabajadores de estar capacitado para el desempeño de las funciones de esta categoría, tener realizado el curso de capacitación para encargados y una formación en seguridad de 50 horas.

N/C 3:

Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 4 más una experiencia de al menos cinco años en obras superiores a 3.000.000 euros de presupuesto de obra. También para encargados que tenga a su cargo personal en al menos 2 o más centros de trabajo(es necesario una permanencia de al menos 5 años en el sector o en la empresa en el nivel 4). Formación de un curso de seguridad de 300 horas. y curso interno de aplicación del plan de calidad y medio ambiente de la empresa.

N/C 2:

Cualificación y Formación: Lo contemplado en el nivel 3 y una permanencia en la categoría en la empresa de al menos 10 años. y que su trabajo pueda estar sujeto a desplazamientos iguales o superiores a seis meses al año por un periodo de al menos dos años.

*Encargados Generales: N/C 1*

N/C 1:

Cualificación y Formación: Experiencia de al menos 10 años en el sector como Encargado General o el mismo tiempo en la empresa en el nivel 3, tener a su cargo trabajadores del nivel 4, y realizar el curso de Formación de capacitación de Encargado General.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**16575** *RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se publica la relación de normas UNE aprobadas por AENOR durante el mes de julio de 2004.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11.º, apartado f), del Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y Seguridad Industrial, aprobado por Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre (BOE de 6 de febrero 1996), y visto el expediente de las normas aprobadas por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), entidad designada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 26 de febrero de 1986, de acuerdo con el Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, y reconocida por la Disposición adicional primera del citado Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre.

Esta Dirección General ha resuelto publicar en el Boletín Oficial del Estado, la relación de normas españolas UNE aprobadas por AENOR, correspondientes al mes de julio de 2004, identificadas por su título y código numérico, que figura como anexo a la presente Resolución.

Esta Resolución causará efecto a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 6 de septiembre de 2004.—El Director General, Jesús Candil Gonzalo.