

que anteriormente se relacionan, miembros de la Comisión Paritaria del art. 20 del Convenio General del Sector de la Construcción 2002-2006.

La reunión tiene por objeto ratificar, si así procede, la proposición del Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) sobre la cuota empresarial a aplicar en el año 2004 como aportación complementaria a dicha Fundación y de los recargos, en su caso, por mora.

Iniciada la reunión, y tras las informaciones precisas para adoptar una resolución, por unanimidad de ambas representaciones, se adopta el siguiente acuerdo:

Único.—Ratificar en todos sus términos la propuesta hecha por el Patronato de la FLC en su reunión del pasado día 3 de diciembre, en virtud de lo establecido en los artículos 10.2.a), 11.1 y 27.c) de los vigentes Estatutos de la Fundación Laboral de la Construcción y que tiene el tenor literal siguiente:

a) La cuota empresarial prevista como aportación complementaria queda fijada con efectos de primero de enero del año 2004, en el 0,08% de la base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social de cada trabajador.

b) Se mantienen los tipos de recargo por mora previstos en los anejos en el convenio de recaudación suscrito entre la FLC y la Tesorería General de la Seguridad Social, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 22 de septiembre de 1993.»

Este acuerdo de ratificación, cuya propuesta originaria se deja unida a la presente acta, se remitirá a la Dirección General de Trabajo para registro, y publicación en el Boletín Oficial del Estado para general conocimiento, correspondiendo al Secretario de la Comisión Paritaria ejercer las facultades que tienen conferidas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, previa redacción y aprobación, por unanimidad, de la presente acta, suscriben en la misma los reunidos, en el lugar y fecha al principio citados.

A LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Por medio del presente escrito le doy traslado del acuerdo adoptado por el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción, reunido en sesión plenaria el día 3 de diciembre de 2003 que acordó, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.2.a), 11.1 y 27.c) de los vigentes Estatutos de la FLC, proponer a la Comisión Paritaria del CGSC lo siguiente:

a) La cuota empresarial prevista como aportación complementaria queda fijada con efectos de primero de enero del año 2004, en el 0,08% de la base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social de cada trabajador.

b) Se mantienen los tipos de recargo por mora previstos en los anejos en el convenio de recaudación suscrito entre la FLC y la Tesorería General de la Seguridad Social, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 22 de septiembre de 1993.

3135

RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia.

Visto el texto del denominado 2.º Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (Código de Convenio n.º 9012933), que fue suscrito con fecha 25 de noviembre de 2003 de una parte por los representantes de la Dirección del Grupo Aceralia en representación de las empresas del Grupo afectadas y de otra por las centrales sindicales CC.OO., U.G.T., U.S.O., ELA-STV y LAB en representación del colectivo laboral afectado 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, 27 de enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

ACERALIA. GRUPO ARCELOR

2.º Acuerdo marco

PREÁMBULO

El presente Acuerdo Marco, suscrito al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, es consecuencia de la voluntad compartida por ambas partes, de establecer un marco convencional de aspectos comunes para las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de la posible adhesión de otras en el futuro.

A tal fin y en virtud de la legitimación de las partes negociadoras, este Acuerdo regula con eficacia general y aplicación directa, aspectos concretos de las relaciones laborales en las empresas incluidas en su ámbito como paso previo respecto al objetivo común de alcanzar un Convenio Colectivo único.

Las estipulaciones recogidas en el articulado que este Acuerdo Marco establece, son fruto de un proceso negociador en el que las partes han tenido en cuenta el entorno económico y la evolución del sector siderúrgico, la demanda social de las 35 horas semanales, así como el nuevo marco empresarial creado como consecuencia de la integración en el Grupo Arcelor. Estas circunstancias determinan la necesidad de estructuras y procesos flexibles que permitan adecuar debidamente la organización del trabajo y los recursos a las necesidades cambiantes, de tal forma que, en torno a un proyecto común, como es el de ser la referencia en el mundo del acero, constituyan a su vez un marco de referencia social al servicio de sus trabajadores, clientes, proveedores y entorno en general.

En este sentido, el Acuerdo pretende armonizar la mejora de las condiciones de trabajo, con el objetivo de lograr un cada vez mejor posicionamiento competitivo de las empresas afectadas por este acuerdo, destacando los siguientes aspectos:

Total prioridad a la seguridad y salud de los trabajadores, que de forma preventiva debe integrarse en todos los ámbitos de actividad de la empresa, a fin de mejorar la calidad de vida y con el objetivo de «cero accidentes».

Mejora de la productividad, a través de un óptimo aprovechamiento de las instalaciones y recursos, así como de una adecuada organización del tiempo de trabajo y de los mecanismos de flexibilidad en sus procesos, armonizado con la reducción de las jornadas anuales.

Reconocer el valor de la formación como elemento decisivo en el desarrollo personal y profesional de las personas, optimizando el desempeño de las competencias adquiridas que faciliten la permanente adecuación a las necesidades derivadas de los procesos de trabajo y la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.

Rejuvenecimiento de plantillas, conforme a las medidas legales que permitan a éstas su adaptabilidad a las necesidades de los procesos así como llevar a cabo un proceso ineludible de mejora de competitividad.

En el ámbito de las relaciones laborales, aplicación de un procedimiento para la solución en el seno de la empresa de los conflictos de trabajo, utilizando los mecanismos de participación previstos a todos los niveles.

Compromiso por la mejora continua en la consecución de objetivos en materia de desarrollo sostenible, adecuando y armonizando la actividad industrial con la conservación del entorno.

El presente Acuerdo, atendiendo a la especificidad y particularidades propias de cada empresa y, sin perjuicio de la directa aplicación de sus estipulaciones, prevé la existencia de Convenios Colectivos en cada una de las empresas integradas en su ámbito, que regularán las materias no incluidas en el Acuerdo Marco, para lo cual el propio Acuerdo establece la articulación de la negociación.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Acuerdo regula las relaciones laborales en todos los centros de trabajo de las empresas Aceralia Corporación Siderúrgica, S.A. y sus filiales Emesa, S. A. y Galycas, S. A.; Aceralia Transformados, S.A.; Aceralia Distribución, S.L.; Aceralia Tubos, S. L.; Sidmed, S.A.; Arcelor Packaging Internacional S. L. (*); Arcelor FCS Comercial Ibérica, S.L. (*) y Arcelor FCS Comercial S. A, Sucursal en España (*).

La aplicación y adecuación del contenido de este Acuerdo Marco a Solmed, S.L. se llevará a cabo durante la vigencia del mismo, en la forma que se acuerde entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de aquella.

(* Personal que a fecha 31 de diciembre de 2002 se regía por el convenio colectivo de Aceralia Sidstahl Ibérica, S.A.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

Por este Acuerdo se regirá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de las empresas indicadas en el artículo anterior, con excepción del personal directivo y de los trabajadores que, por su propia y libre voluntad, sean considerados por la Dirección de la empresa como personal excluido del ámbito de aplicación personal del Acuerdo.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005.

Terminada su vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, mientras que, por cualquiera de las partes, no sea solicitada en forma legal su revisión o rescisión, con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II**Tiempo de trabajo****Artículo 4.º** *Jornada de trabajo.*

La jornada efectiva de trabajo para cada centro de trabajo se determina mediante cómputo anual, de conformidad con lo establecido en el Anexo I.

La aplicación de la reducción se llevará a efecto conforme se acuerde en el seno de cada empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto.

El cambio de relevo o turno se realizará a pie de máquina o puesto de trabajo, de modo que en ningún momento se altere o interrumpa el proceso productivo.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo, que no requieran conocimientos especiales propios de otros oficios.

Anualmente se elaborará por cada empresa/centro de trabajo el calendario laboral y se exhibirá un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 5.º *Distribución irregular de la jornada.*

Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas, paradas por averías, mantenimiento, programadas o no programadas, no generadas por falta de personal, se acuerda adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma, por jornadas completas, en los días que sean laborales para cada régimen de trabajo, o trabajando en los días de descanso.

Estas modificaciones de jornada deberán respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

Por encima de las 40 horas en cómputo anual de distribución irregular de la jornada, será preciso el previo acuerdo con el Comité de Empresa. Todo ello sin perjuicio de mantener lo establecido en esta materia en los anteriores Convenios de Aceralia Transformados, S.A.

En cuanto al procedimiento a seguir, la empresa designará a aquellas personas que por turno les corresponda.

Se establecerá un cómputo anual de horas de trabajo efectivo, de manera que las horas trabajadas en el año por encima de la jornada laboral anual efectiva se compensarán por tiempo equivalente de descanso durante el primer trimestre del año siguiente, y las que queden por trabajar para llegar a la citada jornada anual se compensen por las que se realicen durante el año siguiente, según las necesidades productivas de la empresa.

Para aquellos supuestos en los que por su calendario de trabajo no corresponda trabajar ese domingo o festivo, la compensación económica equivalente se determinará en cada centro.

El trabajador será avisado de los cambios de su horario habitual con 48 horas como mínimo de antelación, siempre que las circunstancias así lo permitan.

De todas estas incidencias se notificará simultáneamente al Comité de Empresa.

Artículo 6.º *Situaciones especiales.*

Con independencia de lo establecido en el artículo anterior y lo fijado con carácter general en la legislación vigente en cada momento, aquellas

situaciones especiales que puedan suponer alteraciones del ritmo normal de trabajo debido, entre otras causas, a cambios sustanciales de los flujos de producción, modificaciones en la cartera de pedidos, averías, inversiones, etc. permitirán a la empresa, previo acuerdo con el comité, realizar aquellas variaciones de horario y regímenes de trabajo que sean necesarios para conseguir una adaptación adecuada de las instalaciones a la demanda.

Artículo 7.º *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables.

Las vacaciones se devengarán y disfrutarán por años naturales, siendo proporcionales al tiempo efectivo de trabajo en dicho período, computándose por doceavas partes, tomando la fracción de mes como completo. Los períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo se computarán como trabajados a estos efectos.

La programación de las vacaciones y el período de disfrute se establecerá en cada empresa o centro de trabajo en función de sus necesidades, respetando en todo caso que queden garantizadas las capacidades productivas y funcionales de cada instalación o servicio, así como la seguridad de las personas y de las cosas.

Artículo 8.º *Excedencias.*

8.1 La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá:

a) Por la designación o elección del trabajador para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Para el desempeño de un cargo sindical electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

El período de vigencia será el del desempeño del cargo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

8.2 El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco años. Cuando se esté disfrutando un período de excedencia, y antes de que finalice, el trabajador podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un período que, sumado al anterior, no exceda en su totalidad de cinco años.

La excedencia, o la prórroga en su caso, se solicitará con un mes de antelación.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los períodos de excedencia por encima de los previstos en este apartado, se regirán por las normas de la excedencia voluntaria.

8.4 Por pacto individual entre empresa y trabajador, podrá éste pasar a prestar servicios en otras empresas del Grupo, acordándose la suspensión

de su contrato de trabajo en la empresa de origen por el tiempo que dure la citada situación.

El tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la empresa de origen, y el reingreso, que deberá ser solicitado por el interesado dentro del mes anterior a la fecha del cese de la prestación que motivó la excedencia, se producirá de forma automática en un puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional ostentado en el momento de iniciarse la referida suspensión y siempre que el cese no haya sido como consecuencia de despido disciplinario declarado precedente.

En cualquier caso, el reingreso será incompatible con el percibo de cualquier indemnización por cese en la empresa a la que se pasó a prestar servicios.

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 9.º Organización.

La organización y determinación de los recursos que requieran los procesos productivos y de fabricación, corresponde a la Dirección de la empresa, que deberá realizarlas observando las disposiciones legales establecidas, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en la legislación vigente y en este Acuerdo Marco.

CAPÍTULO IV

Estructura profesional

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10.º Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

Artículo 11.º Clasificación organizativa.

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá, como consecuencia de ello, una determinada División Funcional y un Grupo Profesional. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo, en consecuencia, ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Artículo 12.º Divisiones funcionales.

Todos los trabajadores estarán incluidos en una de las divisiones de Técnicos, Empleados y Operarios.

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

B) Empleados. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

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

Artículo 13.º Grupos profesionales.

Todo trabajador será clasificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida, como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo, y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de cada empresa.

13.1 Grupo I. Son trabajadores que 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 y/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.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

13.2 Grupo II. Son trabajadores que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, 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 unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

13.3 Grupo III. Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido.

Igualmente, aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con Formación Profesional de Grado Superior (título de Técnico Superior) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

13.4 Grupo IV. Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con Formación Profesional de Grado Medio (título de Técnico) o Bachillerato o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

13.5 Grupo V. Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

De conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Primera de este Acuerdo y en tanto no se proceda a la adecuación prevista en la misma, se mantendrá la clasificación profesional de los puestos de trabajo existentes en cada empresa o centro de trabajo.

SECCIÓN 2.ª MOVILIDAD

Artículo 14.º Movilidad funcional.

Podrá asignarse la realización de funciones que conlleven cambio de Grupo, dentro de la misma División Funcional, o cambio de División Funcional y de Grupo Profesional, por razones debidas a modificaciones en los procesos productivos, reforma de instalaciones, reorganización de áreas de trabajo, circunstancias económicas, variaciones de mercado, necesidad de personal en una División Funcional y personal disponible en otra, así como cuando se derive de lo establecido en el artículo 16 de este Acuerdo.

Dicho cambio se notificará simultáneamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa, indicando las nuevas funciones asignadas, las causas que motivan el cambio y las condiciones de aplicación. Al Comité de Empresa se le notificará también las personas afectadas.

Para los supuestos de carácter colectivo se iniciará un período de consultas con los representantes de los trabajadores por un plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, se acudirá al procedimiento previsto en el Capítulo X del presente Acuerdo del Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Artículo 15.º *Estructura profesional y salarial.*

La Disposición Transitoria Primera del Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia recogía el mandato de adecuar los puestos de trabajo vigentes en la fecha de su firma a las necesidades presentes y futuras de la organización, mediante un sistema basado en el desarrollo de la profesión, como eje básico de un nuevo sistema que favoreciera el desarrollo continuo de las personas, según la evolución de las líneas de la estrategia industrial de las Área de Negocio.

Consecuentemente, será de aplicación en este punto el Acuerdo sobre estructura profesional y salarial del Grupo Aceralia firmado en Madrid, el día veintiocho de mayo del año dos mil dos.

CAPÍTULO V

Empleo

SECCIÓN 1.ª CONVENIOS DE COLABORACIÓN EN LA FORMACIÓN Y PRINCIPIOS DE LA CONTRATACIÓN

Artículo 16.º *Convenios de colaboración en la formación y principios de la contratación.*

Las partes establecen un conjunto de medidas que permitan una solución integral del empleo en Aceralia en un doble sentido: adecuar la estructura de la plantilla a las necesidades existentes allí donde existan desajustes, identificando con la nueva estructura profesional las competencias necesarias para cubrir las actividades clave de la organización, entendiendo que éstas deben de estar cubiertas por personal propio de Aceralia. Asimismo, las partes impulsarán la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre personas de uno y otro sexo.

Las partes reconocen que los Convenios de Colaboración con Centros Académicos para la realización de prácticas relacionadas con el contenido de sus planes de estudio facilitan el adiestramiento y experiencia que favorece la posterior incorporación al trabajo y permiten a las empresas contar con profesionales preparados.

El ingreso de personal se realizará mediante las modalidades contractuales establecidas por la legislación vigente en cada momento, que resulten adecuadas a las necesidades que motiven la contratación.

Con objeto de atender a una adecuación permanente de los recursos propios a las circunstancias tecnológicas y del mercado, se podrán realizar contrataciones de duración determinada. Todo ello conforme se indica en los siguientes apartados:

a) Se podrán efectuar contratos eventuales por circunstancias de la producción, en situaciones de exceso o acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

b) Podrán utilizarse los contratos de interinidad para sustituir trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo (tales como vacaciones, Incapacidad Temporal, etc.).

Estos contratos identificarán necesariamente al trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, siendo su duración la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

c) Podrán utilizarse contratos para la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la prestación de la obra o servicio, extinguiéndose cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes.

El ingreso de personal en la empresa se considerará hecho a título de prueba, que será de seis meses para los técnicos y de dos meses para el resto del personal, salvo que la modalidad del contrato tuviera establecido un período diferente, en cuyo caso se aplicará éste.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante su período de prueba, interrumpirán su cómputo.

Durante la vigencia de este Acuerdo se realizarán tres tandas consecutivas de contratos en prácticas, con una duración de un año. La distribución de dichas contrataciones se realizará entre las distintas empresas o centros de trabajo afectados por el presente Acuerdo, en función de sus posibilidades.

Artículo 17.º *Duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Durante la vigencia del presente Acuerdo la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción que pudieran celebrarse, y el período dentro del cual se pueden realizar, se regirá en cada empresa o centro de trabajo por lo que a dichos efectos dispusiese la norma sectorial correspondiente.

SECCIÓN 2.ª DESARROLLO Y MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Artículo 18.º *Desarrollo y mejora de los recursos humanos.*

Conforme al principio de racionalidad y optimización del trabajo, la empresa procederá a dar ocupación efectiva a los trabajadores pendientes de asignación mediante los encuadramientos necesarios en cada momento, utilizando para ello las siguientes alternativas:

a) Proponer, diseñar y realizar planes de formación, orientados a facilitar una integración adecuada de estos trabajadores, mediante la potenciación de sus competencias profesionales.

b) Destinarlos a la cobertura de las ausencias temporales que conllevan derecho a reservar el puesto de trabajo (bajas por enfermedad, accidente, licencias, excedencias forzosas, etc.) basándose en un mayor aprovechamiento de las instalaciones productivas.

c) Asignarlos a colaborar en proyectos específicos, siempre que estén en posesión de los conocimientos requeridos en cada caso.

d) Destinarlos a la realización de actividades que la empresa decidiese en cada momento realizar con medios propios.

e) Facilitar su ocupación efectiva mediante su recolocación definitiva en un puesto de trabajo de su Departamento o Área y, si esto no fuera posible, en otros Departamentos del mismo centro o en otros centros de trabajo de las empresas del Grupo situados en la misma Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO VI

Régimen económicoArtículo 19.º *Actualización.*

Durante los tres años de vigencia de este Acuerdo, el porcentaje de incremento en tablas sobre los valores del año anterior será equivalente al IPC real de cada año.

Con carácter provisional, al comienzo de cada año se incrementarán las tablas salariales en función del incremento previsto oficialmente de IPC para cada año.

Una vez finalizado el año y conocido oficialmente el resultado definitivo del IPC real, se actualizarán las tablas salariales en la medida correspondiente, de modo que el valor definitivo de incremento será el IPC real del año.

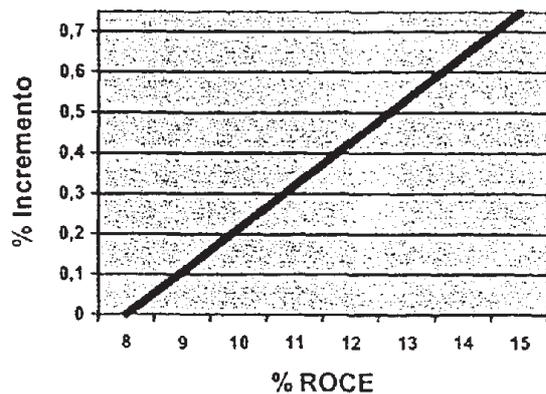
Artículo 20.º *Prima de resultados.*

Una vez finalizado cada año, durante la vigencia del presente Acuerdo, se abonará una prima aplicada a las tablas salariales definitivas del año anterior, a efectos de retribuir el incremento de productividad de las empresas afectadas por este Acuerdo, al que han de contribuir las medidas establecidas en el mismo.

Dicha prima será del 0,70 % para cada uno de los años de vigencia y tendrá carácter consolidable.

Además de lo anterior, se establece un premio económico de hasta un 1,50 % para cada uno de los años de vigencia del Acuerdo, con carácter de no consolidable, cuyo abono se efectuará proporcionalmente al tiempo efectivo de trabajo de cada empleado (incluidas como tal sólo a estos efectos el tiempo en situación de Incapacidad Temporal y los permisos retribuidos) y en función de los dos siguientes supuestos:

a) 0,75 % de la MSB sin Horas Extraordinarias definitiva del año anterior del conjunto de las empresas afectadas por este Acuerdo, que se aplicará de forma lineal, por alcanzar el cumplimiento de los objetivos de los rendimientos sobre el capital invertido (ROCE) establecidos de forma general para el Grupo Arcelor, de acuerdo con la siguiente escala.



b) Otro 0,75 % de la MSB sin Horas Extraordinarias definitiva del año anterior del conjunto de las empresas afectadas por este Acuerdo, que se aplicará de forma lineal, ligado a la mejora de los resultados económicos de cada Planta o Empresa, conforme se negocie en los Convenios Colectivos de Empresa que se suscriban en desarrollo de este Acuerdo.

Artículo 21.º *Retribuciones.*

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo sobre estructura profesional y salarial del Grupo Aceralia y en tanto no se proceda a la adecuación prevista en el mismo, se mantendrán vigentes las tablas salariales de cada uno de los centros de trabajo de las empresas afectadas por el presente Acuerdo, sin pérdida económica por aplicación de la reducción de jornada pactada en el mismo. La misma previsión regirá para las retribuciones establecidas para los contratos en prácticas.

CAPÍTULO VII

Formación y promoción profesional

SECCIÓN 1.ª FORMACIÓN

Artículo 22.º *Formación.*

Las partes coinciden en reconocer y valorar la formación como un elemento decisivo, tanto para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como para la mejora de la competitividad de la empresa. En base a esto manifiestan su acuerdo con los siguientes principios:

22.1 La formación es un derecho y un deber de todos los trabajadores de la empresa.

22.2 La formación en la empresa será permanente y se realizará durante todo el desarrollo de la vida laboral, buscando la adecuación de las competencias profesionales a las necesidades derivadas del desarrollo de los procesos de trabajo, y a facilitar la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.

22.3 La formación procurará tanto el aumento cuantitativo y cualitativo de los conocimientos técnicos y de las destrezas y habilidades operativas, como el impulso y desarrollo de valores y habilidades de gestión que posibiliten la orientación a la innovación, a la calidad, a la mejora continua, a la comunicación, al trabajo en equipo, a la solución de problemas, a la participación y, en general, a las formas de organización del trabajo y al grado de desempeño que requieran las nuevas realidades del entorno en el que la empresa desarrolla su actividad.

22.4 La formación será programada, sistemática, flexible y diseñada con criterios de anticipación, globalidad y no discriminación.

22.5 Es preocupación de ambas partes que la realización de las acciones formativas se efectúe con la calidad debida, por ello la empresa dedicará su esfuerzo a la contratación de expertos, a la formación de formadores internos, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por los trabajadores de la formación impartida.

22.6 El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de clasificación y desarrollo que se establezcan.

22.7 La formación se desarrollará prioritariamente dentro del horario normal de trabajo. Cuando, con carácter excepcional, las circunstancias de tipo organizativo requieran el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, el trabajador que voluntariamente acceda a realizarla

podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente.

22.8 El diálogo social permanente se constituye como base fundamental del sistema de formación en las empresas afectadas por el presente Acuerdo. En base a ello:

22.8.1 Se constituirá una Comisión de Formación en el plazo de quince días desde la publicación oficial del Acuerdo. A dichos efectos actuará como tal la Comisión de Información y Seguimiento prevista en el artículo 33 del presente Acuerdo.

Serán funciones de esta Comisión:

a) Analizar los Planes de Formación de las empresas afectadas por este Acuerdo, elaborados en coherencia con los objetivos de desarrollo profesional de sus trabajadores y de mejora de la competitividad de las mismas.

b) Proponer las modificaciones que se consideren oportunas que puedan redundar en una mejora tanto del contenido de dichos Planes, como de sus programas de ejecución, en atención a los objetivos perseguidos y en el marco de los presupuestos asignados para la formación en cada empresa.

c) Evaluar la calidad de la formación impartida, así como el impacto de la misma en los procesos de promoción del personal, definiendo los procedimientos para efectuar dicha evaluación.

La Comisión celebrará con carácter ordinario una reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes.

22.8.2 Las Comisiones de Formación de los distintos centros de trabajo se regirán por lo dispuesto en este Acuerdo.

SECCIÓN 2.ª PROMOCIÓN

Artículo 23.º *Promoción.*

Se reconoce el derecho a la promoción de los trabajadores, teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa, respetando en todo caso el principio de no discriminación.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 24.º *Principios generales.*

La Dirección y la Representación de los Trabajadores manifiestan que la Seguridad y la Salud Laboral es un objetivo permanente y prioritario del Grupo Aceralia.

El respeto a la persona, su derecho a participar y ser formada e informada de todo lo referente a sus condiciones de trabajo, junto al deber de cumplir y respetar las medidas preventivas, constituyen la base de las acciones en materia preventiva.

La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la información y formación de los trabajadores, dirigida a un mejor conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

Siendo la Seguridad y Salud Laboral parámetros de resultados de empresa tan importantes como los de costes, calidad, productividad y servicio al cliente, es necesario que el desarrollo de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales sea responsabilidad de todos, debiéndose por ello integrar la política preventiva en todos los ámbitos de la actividad de la empresa y en todos sus niveles organizativos.

El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante Planes de Prevención y Salud Laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

Las empresas de contratas que deban desarrollar su actividad en las empresas afectadas por el presente Acuerdo deberán cumplir las disposiciones oficiales vigentes, así como la normativa interna que regula este tipo de actividad.

Artículo 25.º *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación general destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

Estará compuesto por los Delegados de Prevención y los Representantes de la Dirección en igual número.

Asimismo asistirán responsables técnicos del Servicio de Prevención de la empresa, no incluidos en la composición paritaria del Comité de Prevención, actuando, con voz pero sin voto, en la asesoría del Comité de Seguridad y Salud.

Igualmente podrán participar en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz pero sin voto, otros Delegados de Personal, así como trabajadores de la empresa con especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas o algún experto externo aunque no sea miembro de los Servicios de Prevención, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La consulta, participación y representación de los trabajadores en este Comité de Seguridad y Salud Laboral, se realizará con base en lo establecido en el Capítulo 5 de la Ley 31/95.

Artículo 26.º *Plan de Prevención y Salud Laboral.*

Las directrices y acciones a realizar encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes, se efectuarán mediante el Plan de Prevención y Salud Laboral, el cual será elaborado con la participación de los representantes de los trabajadores.

Las acciones reflejadas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral se desarrollarán en el marco de las siguientes líneas:

- Análisis y evaluación de riesgos.
- Vigilancia de la salud.
- Asesoramiento técnico.
- Estudio e investigación.
- Formación.
- Promoción y divulgación.

El seguimiento y control de las acciones preventivas se realizará en el seno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Prevención asistirá y asesorará al Comité de Seguridad y Salud Laboral, facilitando información sobre el seguimiento de las acciones preventivas contempladas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral, colaborando en la adopción de medidas encaminadas a corregir las desviaciones que se puedan producir durante el desarrollo del Plan de Seguridad y Salud Laboral.

La Dirección aplicará las medidas de seguimiento y control establecidas en el Plan de Prevención y Salud Laboral, con base en la información aportada por la Línea de Mando, Servicio de Prevención y Delegados de Prevención. La integración de las acciones preventivas en todas las actividades, debe facilitar el seguimiento y control del Plan de Seguridad y Salud Laboral, debiéndose adoptar las medidas adecuadas para corregir las desviaciones apreciadas.

La responsabilidad de la planificación y gestión de las acciones encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes deben estar integradas en todos los niveles de la empresa. Es responsabilidad de la Dirección cumplir y hacer cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El derecho de los trabajadores de la empresa a una protección eficaz, supone la existencia de un correlativo deber de cumplimentar las medidas de prevención adoptadas, usar debidamente los equipos de trabajo y medios con los que desarrolla su actividad, utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por la empresa e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier situación de riesgo.

Artículo 27.º *Formación.*

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que todos sus trabajadores recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva. Esta se desarrollará tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, con especial atención al reciclado en materia preventiva para traslados o situaciones de especial riesgo.

Todos los programas de formación realizados en la empresa, sobre distintas prácticas operativas, tecnologías de procesos, etc., incluirán inexcusablemente la acción formativa en materia de prevención.

La formación en materia de Seguridad y Salud Laboral para los Delegados de Prevención, atenderá los aspectos que resulten necesarios para el mejor desarrollo del desempeño de sus funciones.

Artículo 28.º *Información y seguimiento.*

Sin perjuicio de la información, consulta y participación contemplada en los apartados anteriores, se informará anualmente a la Comisión de Información y Seguimiento del presente Acuerdo de los siguientes aspectos:

Evolución de los principales indicadores en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Situación respecto al entorno español del grupo Arcelor.

Líneas y políticas a desarrollar en Seguridad y Salud Laboral a lo largo del próximo año.

CAPÍTULO IX

Medio ambiente

Artículo 29.º *Medio ambiente.*

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en el ámbito de Aceralia lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Acuerdo su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental en la empresa.

A tal fin, se impulsarán las acciones necesarias para conseguir los siguientes objetivos:

Concretar las medidas necesarias para conservar y mejorar el medio ambiente.

Garantizar el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental, integrada en todos los niveles de la empresa.

Alcanzar un buen comportamiento medioambiental, tanto individual como colectivamente.

CAPÍTULO X

Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos

SECCIÓN 1.ª PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 30.º *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes coinciden en reconocer los efectos favorables de impulsar la negociación y el diálogo permanente entre las mismas, especialmente como cauces para llegar a una solución acordada de los conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la empresa.

En consecuencia, ambas partes consideran conveniente dotarse de los cauces de negociación y procedimientos de conciliación y arbitraje necesarios, que garanticen una solución acordada en el seno de la empresa de todos aquellos conflictos que surjan en la misma. A tal efecto, se establece el siguiente procedimiento:

Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Acuerdo puedan suscitarse serán tramitados obligatoriamente a través de los siguientes procedimientos:

1. Adhesión al Segundo Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC, BOE 26.2.2001).

Las partes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante ASEC), así como a su Reglamento de aplicación, a cuyos procedimientos se someterán obligatoriamente los tipos de conflictos de trabajo colectivos previstos en el artículo 4.º del Acuerdo y 5.º de su Reglamento de aplicación que se susciten, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

Asimismo, se someterán a los procedimientos del ASEC los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente Acuerdo.

2. Solución extrajudicial de conflictos laborales en otros ámbitos.

Los conflictos de trabajo colectivos indicados en el punto anterior que se susciten en ámbito no superior a una Comunidad Autónoma, quedarán sometidos obligatoriamente al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos propio de dicho ámbito territorial, salvo que éste no disponga de un sistema específico, en cuyo caso se someterán obligatoriamente al procedimiento que establece el presente Acuerdo, que es el previsto en los artículos 6 a 11 del ASEC y 6 a 23 de su Reglamento de aplicación.

Con el fin de equiparar los procedimientos acordados en el ámbito de este Acuerdo, las partes expresamente acuerdan aplicar con carácter supletorio las disposiciones del ASEC y de su Reglamento, para lo no previsto en los distintos ámbitos de aplicación.

3. Normas comunes.

3.1 Comisión Paritaria.

El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de este Acuerdo requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria del mismo establecida en el artículo 30.

Asimismo, las Comisiones Paritarias que se constituyan en los Acuerdos que puedan pactarse en los distintos centros de trabajo asumirán esta misma competencia dentro de sus respectivos ámbitos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria, que resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo de la mayoría de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y, en todo caso, si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión Paritaria levantará acta, facilitando copia a los interesados y dará traslado de la misma al Mediador, junto con toda la información al respecto de que disponga, en un plazo máximo de veinticuatro horas.

3.2 Efectos de la tramitación.

La iniciación de estos procedimientos desde su planteamiento ante las Comisiones Paritarias correspondientes impedirá la convocatoria de huelgas, cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto por el motivo o causa del procedimiento, en tanto dure el mismo.

SECCIÓN 2.^a SERVICIOS NECESARIOS EN CASO DE HUELGAArtículo 31.º *Servicios necesarios en caso de huelga.*

Ambas partes reconocen el derecho básico de los trabajadores a la huelga para la defensa de sus intereses en los términos legalmente establecidos.

La designación de los servicios necesarios será establecida por la Dirección de la empresa y la Representación de los Trabajadores, garantizando, en todo caso, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y aquellas otras que fuese preciso para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO XI

Seguro colectivo

Artículo 32.º *Seguro colectivo.*

1. Objeto.—Cubre el pago de un capital a satisfacer al personal en activo en el momento de cesar en la empresa como consecuencia de habersele reconocido una Incapacidad Permanente Total o Absoluta, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

2. Causantes.—Todo el personal en activo.

3. Capitales asegurados.—Casos de Incapacidad Permanente Total y Absoluta, el capital asegurado es de una anualidad bruta.

4. Revisión.—En el supuesto de que se produjera una revisión de la Incapacidad por los órganos competentes, revocándose y recuperando la capacidad laboral, la empresa se compromete a su readmisión en un puesto acorde con sus aptitudes. En este caso, el trabajador deberá reintegrar la indemnización percibida según la siguiente escala:

Fecha de incorporación	Importe devolución
Antes de cumplir un año desde la fecha del cese.	La totalidad del capital.
Cumplido un año desde la fecha del cese y antes de cumplir dos.	Tres cuartas partes del capital.
Cumplidos dos años desde la fecha del cese y antes de cumplir tres.	La mitad del capital.
Cumplidos tres años desde la fecha del cese y antes de cumplir cuatro.	Una cuarta parte del capital.
Cumplidos cuatro años desde la fecha del cese.	No debe reintegrar cantidad alguna.

El ofrecimiento de readmisión se hará por la empresa por una sola vez y en el momento en que se produzca la revisión de la Incapacidad Permanente.

Una vez hecha efectiva la readmisión, se garantiza al trabajador la retribución del grado de calificación que el mismo tuviera al causar baja por Incapacidad Permanente.

5. Prima.—La empresa aportará el total de la prima de este seguro.

6. Al personal que a 31 de diciembre de 1999 estuviese afectado por las disposiciones sobre complementos por Incapacidad Permanente recogidas en las normas señaladas en el siguiente párrafo, no le será de aplicación los capitales asegurados previstos en los apartados de este artículo, sino, como condición más beneficiosa, los que se indican en el Anexo II del presente Acuerdo.

7. Al personal de Sidmed, S.A., no le será de aplicación este artículo en virtud de lo regulado en el Acuerdo Colectivo de Empresa de 31 de octubre de 2002, para «Sustitución y Exteriorización del Sistema de Previsión Social Complementaria en Sidmed, S.A.».

CAPÍTULO XII

Comisión de Información y Seguimiento

Artículo 33.º *Comisión de Información y Seguimiento.*

Se constituirá una comisión paritaria integrada por representantes de cada una de las partes firmantes de este Acuerdo.

Serán competencias de esta Comisión:

Conocer de cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, así como del seguimiento de su cumplimiento, y en especial de la armonización de criterios de carácter general derivados de lo establecido en la disposición final cuarta y de la adecuación y desarrollo de la Estructura Salarial en el plazo establecido en la citada Disposición.

La resolución de conflictos, según lo previsto en el Capítulo X de Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos del presente Acuerdo.

Conocer sobre la evolución general de las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo, así como la evolución del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las medidas que se lleven a cabo para evitarlos, sobre la evolución del empleo y de los supuestos de subcontratación.

En materia de formación las previstas en el artículo 22.8.1 del presente Acuerdo.

La Comisión será constituida en el término de quince días desde la publicación oficial del Acuerdo.

Celebrará con carácter ordinario un reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes, así como las que sean precisas de conformidad con lo previsto en el Capítulo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones y dichos acuerdos quedarán reflejados en actas.

Disposición transitoria primera. *Registro de Mediadores y Árbitros.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo utilizarán el registro de mediadores y árbitros de dicho Servicio, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 30.2 del presente Acuerdo, sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en otros ámbitos. En caso de que la consulta fuese contestada en sentido negativo, las partes procederán a la designación de su propio registro a los efectos antes indicados.

Disposición adicional primera. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Dado que las partes se han dotado de un procedimiento para la solución extrajudicial de los conflictos, la instancia por alguna de las mismas de cualquier otro procedimiento o medida que haga ineficaz la solución obtenida a través de dicho procedimiento, podrá motivar que la Comisión de Información y Seguimiento deje sin efecto la globalidad del presente Acuerdo.

Disposición adicional segunda. *Compensaciones y absorciones.*

Las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Acuerdo, serán consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente y no por conceptos aislados.

Disposición adicional tercera. *Plan de sugerencias.*

Continúa en vigor el Plan de Sugerencias de cada uno de los centros del Grupo en los que está implantado.

Los ahorros de costes netos derivados de la implantación de las mejoras generadas por la aplicación del Plan, se destinan del modo siguiente:

Hasta el 20% de este ahorro, con los límites que se establezcan, será destinado al trabajador o trabajadores que hubiesen hecho la sugerencia.

Otro 20% se aportará a un fondo de gestión compartida entre la representación de la empresa y la de los trabajadores.

A dichos efectos se constituirá una Comisión Paritaria, que estará integrada, por lo que a la representación de los trabajadores se refiere, por los firmantes del presente Acuerdo.

El fondo será destinado a los fines que la Comisión decida, la cual determinará sus criterios de distribución.

La aportación de la empresa a este fondo, en concepto de anticipo a cuenta, de 601.012,104 €, realizada a petición de la representación de los trabajadores, seguirá recuperándose conforme se vayan incorporando al fondo los beneficios generados por la aplicación del Plan de Sugerencias.

La Comisión se reunirá con la periodicidad que ésta decida.

Disposición derogatoria.

El presente Acuerdo deroga las normas anteriores sobre las mismas materias contenidas en Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos dentro de su ámbito funcional y geográfico, en todo aquello en lo que se oponga a su contenido.

Disposición final primera. *Naturaleza jurídica y eficacia.*

El presente Acuerdo Marco se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y constituye un Acuerdo de Grupo de empresa de eficacia general y aplicación directa en su ámbito, en virtud de la legitimación de las partes firmantes.

Sin perjuicio de su eficacia general, las partes firmantes incorporarán el presente Acuerdo a los Convenios Colectivos de cada empresa o centro de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, añadiéndolo íntegramente a los mismos.

La aplicación del presente Acuerdo en el ámbito de las empresas afectadas, estará supeditada a su incorporación efectiva a los respectivos Convenios Colectivos.

Disposición final segunda. *Articulación de la negociación.*

La estructura de la negociación colectiva en el ámbito del presente Acuerdo responderá al principio de articulación entre este nivel general y el de cada empresa o centro de trabajo, incluidos en dicho ámbito.

Este Acuerdo tendrá competencia exclusiva en las siguientes materias que se consideran básicas: ámbitos, tiempo de trabajo, estructura profesional, empleo, régimen económico y estructura salarial, formación, seguridad y salud laboral, medio ambiente, procedimiento de solución extrajudicial de conflictos y prestaciones sociales complementarias.

Corresponde al ámbito convencional de cada empresa o centro de trabajo regular para el mismo los aspectos relacionados con los conceptos particulares no regulados en este Acuerdo, sin que en ningún caso puedan establecerse acuerdos que determinen deslizamientos salariales por encima de los que se deriven de la aplicación del presente Acuerdo.

En materia de beneficios sociales los valores económicos de los mismos no podrán incrementarse en porcentajes superiores a los de IPC de cada año de vigencia de este Acuerdo.

Disposición final tercera. *Relevo y jubilación parcial.*

Con objeto de favorecer el relevo generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con las experiencias adquiridas, la empresa, dentro de sus posibilidades, ofertará contratos de relevo para cubrir la reducción de jornada acordada con trabajadores con cincuenta y cinco o más años en el año 2000 y que actualmente desempeñen sus funciones

en puestos directamente ligados a los procesos de producción o mantenimiento y que cumplan a los sesenta años las condiciones establecidas para acceder a la jubilación parcial, sin perjuicio de que en función de las necesidades pudiera ampliarse la aplicación de estas medidas, de conformidad con lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, y en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla el anterior en materia de acción protectora de la Seguridad Social.

Disposición final cuarta. *Comisión para el estudio y análisis de la aplicación de medidas de competitividad, rejuvenecimiento, reorganización y amortización de plantillas.*

Las partes, conscientes de la necesidad de llevar a cabo un proceso ineludible de mejora de competitividad y de reducción de costes generalizado, convienen constituir, en el plazo de 15 días a partir de la vigencia efectiva de este Acuerdo, una Comisión en el seno de cada empresa, para que, en un plazo de tres meses a partir de la misma, proceda al estudio y en su caso a acordar la aplicación de un Plan, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, sobre medidas de rejuvenecimiento, reorganización y amortización de plantillas, teniendo en cuenta los requisitos de competitividad así como la evolución de las líneas de negocio de las empresas afectadas por este Acuerdo, en el corto, medio y largo plazo mediante la utilización en la forma y supuestos que se acuerden en la citada Comisión, de contratos de relevo y /o jubilaciones anticipadas u otras medidas que pudieran aplicarse.

Disposición final quinta. *Adecuación del tiempo de trabajo: Conversión del contrato.*

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de los trabajadores, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa estudiará la posibilidad de ofertar al personal del área de estructura la conversión de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. La conversión del contrato será ofrecida libremente por la empresa y tendrá carácter voluntario para el trabajador.

ANEXOS**ANEXO I****Jornada de trabajo**

A efectos de lo dispuesto en el artículo 4 del presente Acuerdo Marco, se establece que durante el período de vigencia del presente Acuerdo se reducirán 24 horas de trabajo y la duración de la jornada anual efectiva de trabajo del personal de las empresas o centros de trabajo afectados por el mismo, será la siguiente:

Personal con jornada de día y turnos que descansan festivos y domingos:

	Año 2005
Aceralia Corp. Sid., Asturias y Madrid	1.656
Aceralia Corp. Sid., Vizcaya	1.656
Aceralia Transformados. (Anterior Convenio para las plantas de Lesaca, Zalain y Legasa)	1.632
Aceralia Transformados. Jornada de Día	1.656
(Planta de Pamplona). Turnos	1736
Aceralia Transformados. (Planta de Asturias)	1.656
Aceralia Distribución	1.632
Sidmed	1.656
Arcelor Packaging Internacional	1.656
FCS Ibérica	1.656
FCS Sucursal en España	1.656
Emesa	1.656
Galycas	1.656
Solmed	(1)

A efectos de determinar la jornada diaria en jornada de día, la jornada anual antes indicada se distribuirá en cada empresa o centro de trabajo entre el número de días laborables que resulten en cada año de vigencia del Acuerdo, de acuerdo con los regímenes de trabajo del lugar donde se encuentre ubicada la empresa o centro.

(1) Conforme a lo establecido en el artículo 1.

Personal de turnos que trabaje en festivos:

	Año 2005
Aceralia Corp. Sid., Asturias y Madrid	1.656
Aceralia Corp. Sid., Vizcaya	1.656
Aceralia Transformados. (Anterior Convenio para las plantas de Lesaca, Zalain y Legasa)	1.632
Aceralia Transformados. (Planta de Asturias)	1.656
Sidmed	1.656
Emesa	1.656
Galycas	1.656
Solmed	(1)

(1) Conforme a lo establecido en el artículo 1.

ANEXO II

Seguro colectivo

Capitales asegurados:

A) Caso de Incapacidad Permanente Total: el capital asegurado es el que se indica en la siguiente escala:

Edad a la fecha de efectos de la declaración	Capital asegurado de Incapacidad
≤ 40 años	5 Anualidades brutas.
> 40 ≤ 45 años	4,5 Anualidades brutas.
> 45 ≤ 50 años	4 Anualidades brutas.
> 50 ≤ 55 años	3,5 Anualidades brutas.
> 55 años	3 Anualidades brutas.

B) Caso de Incapacidad Permanente Absoluta: el capital asegurado es de una anualidad bruta.

3136

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Revisión Salarial para el año 2004, del Convenio Colectivo de la empresa Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S.A.

Visto el texto de la Revisión Salarial para el año 2004 del Convenio Colectivo de la Empresa Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S.A., (Código de Convenio n.º 9014372), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los 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 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, 28 de enero de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Revisión salarial para el año 2004 de las tablas del Convenio Colectivo de la empresa Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S.A.

El objeto de la reunión es leer, comprobar y firmar el acuerdo de incremento salarial para el año 2004, en aplicación de lo establecido en el artículo 39 del Convenio Colectivo vigente.

Una vez se ha encontrado conforme el acuerdo adoptado, el acta es firmada y enviada a la Autoridad Laboral competente, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a los efectos de registro, depósito y remisión al Boletín Oficial del Estado para su publicación.

Se establece para 2004 lo siguiente:

Se procederá a incrementar las tablas salariales vigentes en el IPC real a diciembre de 2003, tan pronto el mismo sea fijado definitivamente, y ello con efectos de 01 de enero de 2004.

3137

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de 18 de diciembre de 2003, donde se recogen los acuerdos de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa Fujitsu España, S. A.

Visto el texto del Acta de fecha 18 de diciembre de 2003 donde se recogen los acuerdos de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa Fujitsu España, S. A. (Código de Convenio n.º 9011722), que ha sido suscrita de una parte 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 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, 28 de enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

REUNIDOS

Por los representantes de la Dirección de Fujitsu España, S. A.:

José Antonio Ciria.
Shigeo Aoyama.
Margarita López.
Fernando Perez Espinosa (Ausente).

Por los representantes de los trabajadores, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial de Fujitsu España, S. A.:

Sebastián Beltrán Barranco, miembro Comité de Empresa Pozuelo UGT.
Manuel Corpas Lorigados UGT.
Leoncio Fernández Alvarez UGT.
Luis Carlos Martín Arévalo UGT
Luis Revaliente López UGT
Robert Tomas Roda, miembro Comité de Empresa Barcelona UGT
Santiago Gómez Lázaro, Delegado Personal Valencia UGT
Manuel Postigo Muñoz, Delegado Personal Sevilla UGT
José Antonio Val Valls, miembro Comité de Empresa Pozuelo CC.OO.
Luis Rodríguez Galán CC.OO.
Antonio Fernández Pinto CC.OO.
Bonifacio García Mota CC.OO.

Reunidas ambas representaciones siendo las 11:00 horas del día 18 de diciembre de 2003 en los locales de la Empresa, exponen que han alcanzado un Acuerdo de revisión de determinadas materias del Convenio Colectivo Interprovincial de la compañía Fujitsu España, S. A., en la forma que se refleja a continuación:

Primero. *Ambito Temporal.*—El presente Acuerdo de Revisión del Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de abril de 2003 hasta el 31 de marzo de 2004, si bien la aplicación de sus normas se iniciarán a partir del día de su firma, salvo las particularidades que se prevean en el Acuerdo para determinadas materias.

Segundo. *Revisión del salario base para el ejercicio fiscal 2003/2004.*—La revisión del salario base que aparece reflejado en las tablas salariales actualmente en vigor se revisan en un 2,5%, con efectos del día 1 de abril de 2003.

Para aquellos trabajadores que por aplicación del sistema de clasificación profesional tengan reconocido, como condición más beneficiosa, un salario base superior «ad personam», el porcentaje de incremento pactado de 2,5% se aplicará sobre dicho salario base. Todo ello de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo.