MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

7674 *RESOLUCIÓN de 28 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de fecha 12 de marzo de 2001, en la que se contiene el Acuerdo de Adhesión al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación por parte del Sector del Metal.*

Visto el contenido del acta de fecha 12 de marzo de 2001, en la que se contiene el Acuerdo de Adhesión al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación («Boletín Oficial del Estado» de 26 de febrero de 2001), por parte del Sector del Metal, acuerdo que ha sido alcanzado, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), y de otra, por la Federación Estatal del Metal, Construcción y Afines de UGT y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 28 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DEL ACUERDO DE ADHESIÓN AL II ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

En Madrid, en la sede de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), siendo las diez horas del día 12 de marzo de 2001,

REUNIDOS

De una parte, don Carlos Pérez de Bricio Olariaga, Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), en cuya representación actúa.

Y de otra parte, don Manuel Fernández López, Secretario general de la Federación Estatal del Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT), y don Ignacio Fernández Toxo, Secretario general de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras (CC.OO.), actuando todos ellos en el ejercicio de las respectivas representaciones que ostentan.

MANIFIESTAN

Primero.—Que las organizaciones antes indicadas ostentan la representatividad exigida en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de lo dispuesto en el artículo 83.3 de la citada norma legal.

Segundo.—Que la experiencia acumulada en los últimos cuatro años del I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y del Acuerdo de Adhesión, suscrito en el Sector del Metal el 26 de abril de 1996, ha sido positiva.

Tercero.—Que siguiendo los criterios acordados por los firmantes del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y su Reglamento de aplicación, inscrito el día 31 de enero de 2001, han acordado la adhesión al II Acuerdo, representando al Sector del Metal.

En virtud de lo expuesto, los reunidos en el ejercicio de sus respectivas representaciones,

ACUERDAN

Primero.—Ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno de II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Segundo.—Dar cuenta de este Acuerdo de Adhesión a las organizaciones firmantes del ASEC II y al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SIMA).

Tercero.—Este Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II).

En prueba de conformidad con cuanto antecede, firman el presente documento los representantes de las organizaciones que se relacionan, en el lugar y fechas indicados.

7675 *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Acrismatic, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Acrismatic, Sociedad Limitada», (código de Convenio número 9013362), que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en la representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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, 30 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «ACRISMATIC, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto del presente Convenio, es la regulación de las relaciones laborales en la empresa «Acrismatic, Sociedad Limitada», suscrito por la representación legal de los trabajadores y por la dirección de la misma, conformando así un único núcleo que bajo la denominación del término genérico: «empresa», recoje la iniciativa de ambas representaciones, de crear un marco de referencia que sirva de manera eficaz al desarrollo de las relaciones laborales, en aras a lograr el máximo crecimiento de la empresa en beneficio de todos y cuantos coinciden en su gestión, alcanzando así los legítimos objetivos que cada una de las partes considera de su particular interés.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad del personal que presta sus servicios en las empresa «Acrismatic, Sociedad Limitada», con independencia de la función que desarrollen dentro de la misma.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio, las personas que tengan la consideración de alto cargo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial de este Convenio alcanza a los centros de trabajo que la empresa posee o aperture en Valencia, Castellón, Alicante, Madrid y/o cualquier otra ciudad o región en la que pueda tener un centro de actividad en el futuro.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2001 y finalizará la misma el día 31 de diciembre de 2003, no obstante, si llegada

esa fecha no se hubiese producido su denuncia, este Convenio se prorrogará íntegramente de forma automática por períodos anuales.

La denuncia del presente Convenio deberá formularse por cualquiera de las partes con una antelación mínima a su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas de tres meses, en cuyo caso, su contenido normativo mantendrá su vigencia hasta ser sustituido por otro Convenio.

CAPÍTULO II

Condiciones generales

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones previstas en éste Convenio forman un todo orgánico indivisible, que debe ser considerado de forma global, por lo que, la alteración de alguna de ellas durante su vigencia por cualquier motivo, afectará a todo su contenido.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán aquellas otras existentes con anterioridad, con independencia del título o razón por el cual se obtuvieron. No obstante, se respetarán a título individual las condiciones anteriores que superen de forma globalmente consideradas las establecidas en este Convenio.

Artículo 7. *No concurrencia.*

Durante la vigencia del presente Convenio, éste no se verá afectado en modo alguno por cualquier otro Convenio de ámbito superior.

Artículo 8. *Comisión Paritaria interpretativa.*

La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes signatarias del presente Convenio y tendrá como facultades, la de resolver aquellas discrepancias que pudieran surgir en cuanto a la aplicación o interpretación del mismo, así como mediar en los contenciosos individuales que se produzcan en este ámbito.

Aquellos incidentes que puedan producirse y sean competencia de dicha comisión paritaria, deberán ser resueltos por la misma en el plazo máximo de siete días desde la recepción del escrito en que se concrete la consulta o reclamación.

Si en esta instancia no se alcanzara acuerdo, las partes se someten a la mediación del Tribunal de Arbitraje laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 9. *Comisión Paritaria de formación.*

Se crea una Comisión Paritaria especifica para conocer todos aquellos aspectos derivados de la formación. Esta comisión, será la encargada de gestionar dicho capítulo formativo, acogiéndose al «Tercer Acuerdo de Formación Continua» y trasladando sus acuerdos tanto a la representación legal de los trabajadores como a la dirección de la empresa. Dicha comisión estará formada por tres miembros de cada una de las partes signatarias del presente Convenio y sus acuerdos se tomarán por mayoría simple de sus miembros.

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 10. *Facultades organizativas.*

La organización del trabajo, tanto en sus aspectos técnicos como en los prácticos, corresponde a la dirección de la empresa, debiendo ésta comunicar a la representación legal de los trabajadores aquellos cambios sustanciales que pretenda introducir en el futuro, tal y como se refleja en el articulado del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional no tendrá otro límite que aquel considerado modificación sustancial de las condiciones de trabajo. No obstante aquellas modificaciones sustanciales pactadas entre la Dirección de la empresa y los trabajadores afectados no se verán limitadas en modo alguno.

Artículo 12. *Desplazamientos.*

En caso de que sea necesaria la prestación de servicios profesionales en lugar distinto a la ubicación del centro de trabajo en el que el trabajador viniera prestando sus servicios, el personal afectado por esta necesidad, podrá ser desplazado a cualquier otro de los de la empresa, durante el plazo máximo de tres meses y siempre que sea posible se le avisará con siete días de antelación, siendo por cuenta de la misma los gastos que dicho desplazamiento conlleve. Cuando el desplazamiento sea superior al citado plazo máximo, requerirá el acuerdo entre los trabajadores afectados y la dirección de la empresa.

Artículo 13. *Contratación.*

Los contratos de carácter eventual no podrán superar en términos de promedio anual para el conjunto de la empresa, el 25 por 100 de la plantilla fija determinada para cada año, excluyéndose de dicho cómputo el personal contratado a tiempo parcial.

Artículo 14. *Ingreso al trabajo y períodos de prueba.*

La dirección de la empresa comunicará a la representación legal de sus trabajadores todas las incorporaciones a la misma, mediante la copia básica de los contratos celebrados.

Todo el personal que ingrese en la empresa, estará sometido a un período de prueba, el cual no se interrumpirá por I. T. o cualquier otra causa legal o convencional que motive suspensión del contrato de trabajo.

La duración de los períodos de prueba correspondientes a los distintos grupos profesionales, serán los siguientes:

Titulados de grado superior y medio: Seis meses.

Resto del personal: Dos meses.

El tiempo de formación transcurrido en la realización de cursos de acceso a la profesión, sin relación laboral con la empresa, no se computará a efectos del período de prueba establecido en el presente artículo.

Artículo 15. *Ascensos.*

El ascenso de nivel profesional se realizará mediante la aplicación al efecto de las previsiones contenidas en el «Manual de desarrollo profesional» vigente en la empresa. El cambio de grupo o subgrupo profesional y el acceso al nivel 5 precisará de la correspondiente convocatoria al efecto, que será publicada en el tablón de anuncios, de forma que puedan aspirar al mismo preferentemente todos aquellos trabajadores que ostenten el nivel inmediato inferior al del puesto a cubrir. El concurso de ascenso se establecerá por la dirección de la empresa, de acuerdo con los requerimientos del puesto de referencia, evaluando ésta las pruebas a las que se sometan los candidatos, y dando traslado del resultado del mismo a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 16. *Ceses en la empresa.*

El personal que se proponga cesar en la empresa, deberá comunicar su decisión a la dirección de la misma, con una antelación mínima de quince días, salvo en el caso de personal titulado, en cuyo caso el plazo mínimo de preaviso será de treinta días.

La dirección de la empresa, preavisará por escrito la finalización de los contratos de duración determinada conforme a lo establecido por las disposiciones legales vigentes. Para aquellos contratos de duración superior a tres meses, en los que no exista obligación legal de preavisar, la dirección de la empresa comunicará la finalización del mismo con una antelación mínima de tres días.

El incumplimiento por cualquiera de las partes de los plazos de preaviso mencionados, dará derecho a la parte no avisada a una compensación económica equivalente al importe del salario de tantos días como días de retraso se hayan producido.

Artículo 17. *Funciones profesionales.*

Las funciones profesionales correspondientes a cada uno de los grupos, niveles y grados profesionales son las establecidas en el «Manual de descripción de puestos de trabajo» vigente en la empresa.

Artículo 18. *Grupos y niveles profesionales.*

Los grupos, niveles y grados profesionales indicados en este artículo, lo son con carácter enunciativo y no limitativo, por lo que con indepen-

dencia de su concreción que más abajo se detalla, podrán existir otros grupos, niveles y grados profesionales necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa.

Grupos:

Atención al cliente (subgrupos de Recaudadores, Técnicos, Comerciales).

Tecnológico (subgrupos de Informática e Investigación y Desarrollo).

Administrativo.

Operaciones.

Niveles: 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

Grados: a, b, c y d (en nivel 1) y a, b y c (en cada uno de los demás niveles).

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 19. *Jornada anual.*

La jornada efectiva de trabajo computable en términos anuales será:

Año 2001 de 1.776 horas.
Año 2002 de 1.773 horas.
Año 2003 de 1.770 horas.

Las interrupciones en la jornada de trabajo no tendrán en ningún caso la consideración de jornada efectiva.

En caso de superar las horas establecidas, éstas se compensarán con días libres o con días de vacaciones.

Artículo 20. *Distribución de la jornada.*

La distribución de la jornada se establecerá cada año natural con carácter general, de lunes a viernes, excepto para aquellos contratados para la prestación de servicios en otro régimen de jornada. El horario específico para cada centro de trabajo y grupo profesional, se establecerá para cada año natural por la dirección de la empresa.

Durante el periodo estival se seguirá realizando la jornada intensiva para los colectivos que en la actualidad la viniesen disfrutando, y los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre se seguirán considerando festivos para todos los grupos de la empresa, sin que haya guardia.

Artículo 21. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales, será de treinta días naturales, o la parte proporcional en caso de ingresar o cesar al servicio de la empresa durante el año natural de que se trate, sin que se computen a estos efectos los días festivos que no sean domingo. El periodo de vacaciones no podrá iniciarse ni en sábado ni en domingo. Al objeto de su disfrute, se elaborará conjuntamente entre los trabajadores y la Dirección de la empresa, en el primer trimestre de cada año, el calendario de vacaciones que preveerá su disfrute preferentemente entre los meses de junio y septiembre, salvo necesidades organizativas de la empresa, en uno o más períodos vacacionales, dando traslado del mismo a los representantes de los trabajadores y al personal afectado, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute.

Se intentará facilitar, siempre que ello sea posible, que los matrimonios o parejas de hecho, inscritas en el registro público correspondiente, disfruten las vacaciones en el mismo turno.

El periodo vacacional no se iniciará si el trabajador causa baja por I. T. antes de su comienzo. Si el trabajador causara alta de I. T. en el transcurso del periodo vacacional programado, automáticamente continuará con el disfrute de los días que le resten hasta concluir el turno fijado. Posteriormente, la Dirección de la empresa fijará las fechas para el disfrute de aquellos días que le hubieran coincidido con la situación de I. T., de mutuo acuerdo con el interesado o mediante fijación de la fecha de disfrute por la empresa en defecto de dicho acuerdo.

Artículo 22. *Permisos y licencias.*

El personal afectado por este Convenio, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse o faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se señala, coincidente con la causa que origine tales ausencias.

a) Quince días naturales por matrimonio o formalización de pareja de hecho con inscripción en el Registro Público correspondiente.

b) El tiempo necesario que precise para atender debidamente los requerimientos personales y sociales ineludibles que la situación conlleve, en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad y hospitalización de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. En caso de discrepancia en cuanto a la duración del permiso se estará a lo que disponga al respecto en cada caso concreto la comisión paritaria de este Convenio.

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

d) Un día natural por bautizo, comunión o matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos previstos legalmente.

f) Por el tiempo necesario para acudir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.

CAPÍTULO V

Acción social

Artículo 23. *Complementos por I. T.*

El personal con antigüedad superior a seis meses en situación de I. T. derivada de la causa que fuese, salvo que fuese sustituido por otro trabajador contratado a tal fin, percibirá con cargo a la empresa un complemento de la prestación que legalmente corresponda, por importe igual a la diferencia existente entre la prestación correspondiente y el salario bruto mensual incluida la antigüedad y complementos fijos que hubiese devengado de estar en activo en dicho período, más el importe correspondiente al incentivo variable que le corresponda. No obstante, dicho derecho no será de aplicación cuando el causante hubiese acreditado en los doce meses anteriores un absentismo superior a 10 días laborables, o cuando se hubiese negado a realizar las pruebas y controles médicos habituales en la empresa

Cuando la causa de la I. T. esté derivada de accidente laboral, hospitalización o baja maternal, el tiempo de baja no se computará a efectos de cálculo del índice de absentismo citado en el párrafo anterior.

No obstante, la dirección de la empresa podrá abonar este complemento en aquellos casos particulares que considere convenientes, sin que su no aplicación en otros casos suponga tratamiento discriminatorio.

Artículo 24. *Matrimonio y parejas de hecho.*

El personal que contraiga matrimonio o consolide una pareja de hecho mediante su inscripción en el Registro Público correspondiente, percibirá una ayuda de 100.000 pesetas, siempre y cuando su antigüedad en la empresa sea al menos de doce meses.

Artículo 25. *Natalidad y adopción.*

En caso de nacimiento de un hijo o adopción, el personal con un año de antigüedad en la empresa percibirá la cantidad de 60.000 pesetas.

Artículo 26. *Anticipos y préstamos.*

La empresa constituirá un fondo de anticipos y préstamos por importe de 10.000.000 de pesetas, el cual será administrado por la dirección de la misma y tendrá como fin anticipar hasta el plazo máximo de un año un importe no superior a 300.000 pesetas al objeto de cubrir cualquier necesidad perentoria que se le presente al peticionario; prestar hasta el plazo máximo de dos años un importe no superior a 500.000 pesetas, al objeto de adquirir un vehículo no industrial, y, prestar hasta el plazo máximo de tres años un importe no superior a 1.000.000 pesetas al objeto de adquirir la vivienda habitual del peticionario. Los préstamos devengarán el interés legal del dinero.

La Dirección de la empresa redactará un reglamento de aplicación del contenido del presente artículo, en el que se regularán los aspectos prácticos de gestión del citado fondo, señalando en todo caso, que los anticipos y préstamos citados no podrán acumularse por un mismo peticionario y amortizada cualquiera de las ayudas citadas no podrá accederse a otra hasta que no hubiese transcurrido un período de tiempo superior a doce meses.

Artículo 27. *Uniformidad e imagen personal.*

La empresa, si a su juicio procede el uso de uniforme, proporcionará el que de acuerdo con la función a realizar en cada caso sea necesario, corriendo por cuenta del trabajador el mantenimiento del mismo.

El trabajador deberá completar el uniforme a su cargo, en cuanto a zapatos, calcetines y medias. Los zapatos y los calcetines deberán ser necesariamente de color negro y las medias deberán ser del color apropiado al uniforme suministrado por la empresa. En todo caso el colectivo de trabajadores afectados por este convenio guardará en las prendas a su cargo la debida uniformidad necesaria en aras a lograr una correcta imagen colectiva.

Los trabajadores deberán mostrar una imagen personal acorde con su puesto de trabajo, que evidencie una higiene y aseo rigurosos; sin detalles estridentes ni ostentación; facilitando un servicio agradable y equilibrado al cliente, evitando todo aquello que pueda llamar o distraer su atención o predisponerle desfavorablemente.

Artículo 28. *Disminuidos físicos o psíquicos.*

El personal que tenga a su cargo a algún disminuido físico o psíquico con grado igual o superior al 33 por 100 de minusvalía, percibirá mensualmente una ayuda de 40.000 pesetas, debiendo acreditar dicha situación mediante la certificación correspondiente. No obstante, no se acreditará tal derecho en caso de que el disminuido realice actividad por cuenta propia o ajena, retribuida con una cantidad que sumada a la mencionada ayuda supere el importe anual del salario mínimo interprofesional multiplicada por 1,5.

Artículo 29. *Seguros colectivos.*

Todo el personal afectado por el presente convenio estará incluido en una póliza del ramo de vida y accidentes que la empresa deberá contratar a su cargo, cuyo capital asegurado será de 3.000.000 pesetas como cobertura de fallecimiento por cualquier causa y de 3.000.000 pesetas como cobertura complementaria por invalidez absoluta y permanente.

Artículo 30. *Jubilación obligatoria.*

El personal que alcance la edad de sesenta y cinco años deberá jubilarse con carácter obligatorio en dicha fecha, siempre y cuando tenga cubierto el período mínimo de carencia necesario para acceder a la jubilación en el sistema público de la Seguridad Social, entendiendo esta medida como aquella encaminada a fomentar el empleo mediante el relevo generacional adecuado, máxime teniendo en cuenta el sector de actividad de esta empresa.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Clasificación.*

La facultad disciplinaria de la Dirección de la empresa se utilizará de forma constructiva, es decir, encaminada a disuadir a los trabajadores de la comisión de faltas que ocasionen perjuicios en el servicio a prestar y en la imagen de la empresa para sus clientes.

Estas faltas se clasifican en función de su trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 32. *Tipificación.*

Faltas leves:

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta quince minutos no justificadas, en el período de un mes.

Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificada, superior a quince minutos, en el período de un mes.

No cursar en el plazo máximo establecido reglamentariamente la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por I. T.

Las distracciones o falta de atención en el trabajo de carácter leve.

Descuidos leves en la conservación del material e instalaciones.

Falta de aseo, higiene y limpieza personal.

No atender al público con la diligencia debida.

No comunicar a la dirección de la empresa los cambios de residencia o domicilio habitual, o las variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social o al I.R.P.F.

Las discusiones entre personas de la empresa que provoquen situaciones de escándalo. Si estas discusiones se produjeran en zonas de libre acceso para los clientes, esta falta se considerará grave.

Tirar papeles, colillas, vasos, etc., es decir, cualquier acto que por su acción u omisión no contribuya a mantener limpios los locales de la empresa o constituya falta de respeto o consideración hacia las personas que limpian los utensilios e instalaciones de la empresa.

No dar aviso inmediato de los desperfectos o anormalidades observados en las máquinas, aparatos o materiales a su cargo.

Retrasarse sin causa justificada en la entrega de documentos solicitados por el departamento de administración y/o personal para los trámites oportunos ante los organismos oficiales.

Faltas graves:

El abandono de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causare perjuicio de alguna consideración al servicio, a los compañeros, o fuese causa de accidente, esta falta se considerará muy grave.

Descuidos en la conservación del material e instalaciones de la empresa si implican perjuicios para la misma. Si el descuido fuese causa de accidente, esta falta se considerará muy grave.

La falta de atención, negligencia o desidia en el desempeño del trabajo encomendado.

Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

De cuatro a seis faltas de puntualidad de hasta quince minutos en la asistencia al trabajo, durante el período de un mes.

De dos a cuatro faltas de puntualidad, superiores a quince minutos en la asistencia al trabajo, durante el período de un mes.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si esta desobediencia se diese en presencia del público-cliente, tendrá la consideración de muy grave.

Simular la presencia de un empleado.

Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa sin autorización.

No atender al público con la corrección, respeto y consideración debidos.

La embriaguez o el consumo de drogas, aún cuando no fuese habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

No avisar con la antelación debida de la falta de asistencia al trabajo, aún por motivo justificado, salvo imposibilidad manifiesta.

La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el empleado, para sus compañeros o clientes y/o peligro de avería para las instalaciones, esta falta será considerada muy grave.

Faltas muy graves:

Faltar dos o más veces al trabajo durante el período de un mes sin la debida autorización o causa justificada.

La simulación de enfermedad o accidente, así como el alargamiento o agravación, a sabiendas o por negligencia grave, de la enfermedad o del estado físico que motive la baja en el trabajo.

El abuso de autoridad de los Jefes hacia sus subordinados, aun en los casos de personas excluidas del Convenio en virtud del artículo 2 del mismo.

La agresión de cualquier tipo entre personas que trabajen en la empresa, o entre éstas y personas ajenas, en las instalaciones de la misma.

Más de seis faltas de puntualidad de hasta quince minutos, en la asistencia al trabajo, no justificadas, durante el período de un mes.

Más de cuatro faltas de puntualidad, superiores a quince minutos, en la asistencia al trabajo, no justificadas, durante el período de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actividades encomendadas por la Dirección de la empresa.

El hurto, robo o apropiación indebida a la empresa, compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de ésta o, durante actos de servicio, en cualquier lugar, así como la complicidad en tales actos.

El uso o consumo fraudulento de productos o utensilios de la empresa o complicidad en el mismo.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, compañeros de trabajo o clientes, con voluntariedad o negligencia culpable.

La embriaguez o consumo de drogas, aun cuando no fuese habitual, dentro de las instalaciones de la empresa.

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

Revelar a personas ajenas a la empresa datos reservados de la misma.

El acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales.

Los reiterados incumplimientos de lo previsto en el artículo 27 de este convenio.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo que repercuta en la normal marcha del mismo.

El incumplimiento de las leyes y disposiciones administrativas que regulan el desarrollo del juego en máquinas recreativas y salones de juego.

Artículo 33. *Sanciones.*

La comisión de faltas leves llevará aparejada como sanción la amonestación verbal, la amonestación escrita o la suspensión de empleo y sueldo por espacio de hasta dos días.

La comisión de falta grave llevará aparejada la sanción de suspensión de empleo y sueldo por espacio de hasta diez días.

La comisión de falta muy grave llevará aparejada la sanción de suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días o el despido disciplinario.

La existencia de antecedentes en materia disciplinaria dentro de los doce meses anteriores a la comisión de la falta que se pretenda sancionar, será motivo de reincidencia sancionadora, de forma que la falta que se sancione se graduará de acuerdo con la sanción máxima prevista para dicho tipo de falta.

Las faltas prescribirán a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, en el plazo siguiente y en todo caso a los seis meses de haberse cometido:

Faltas leves: A los diez días.
Faltas graves: A los veinte días.
Faltas muy graves: A los sesenta días.

CAPÍTULO VII

Régimen económico

Artículo 34. *Estructura salarial.*

La estructura salarial de aplicación en la empresa es la siguiente:

1. Salario base: Cantidad devengable por unidad de tiempo por importe igual al que se indica en el anexo número 1 de este convenio en función del nivel y grado profesional que ostente cada trabajador.

2. Antigüedad consolidada: Cantidad individualmente devengada por las personas con contrato indefinido anterior al 1 de enero de 2001, por el concepto de antigüedad, de acuerdo con las condiciones establecidas en los convenios de aplicación precedentes congelándose el devengo de este concepto sin posibilidad de acreditar cantidad alguna en el futuro por el mismo.

3. Pagas extraordinarias:

3.1 Paga extra de junio: Cantidad devengable por unidad de tiempo por importe igual a treinta días de salario base, antigüedad consolidada y complemento personal —en su caso— en el período 1 de enero a 30 de junio de cada año, haciéndose efectiva el día 20 de junio de cada período.

3.2 Paga extra de Navidad: Cantidad devengable por unidad de tiempo por importe igual a treinta días de salario base, antigüedad consolidada y complemento personal —en su caso— en el período 1 de julio a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva el día 20 de diciembre de cada período.

4. Incentivo sobre ingresos: Cantidad de carácter salarial devengable por los trabajadores pertenecientes a los departamentos de Recaudación, Técnico y Comercial, con al menos un año de antigüedad en la empresa, resultante de aplicar el 1,135 por 100 sobre el importe de las recaudaciones netas procedentes de la explotación de máquinas recreativas (parte de la recaudación total de las máquinas instaladas que corresponde a la empresa, como operadora, a consecuencia de los diferentes contratos de coexplotación firmados con los establecimientos de hostelería donde se encuentran instaladas), menos las concesiones comerciales que se hayan realizado en el mismo período en forma de rappel a dichos establecimientos, dividida por el número total de dichos trabajadores a jornada completa. En el caso de trabajadores de dichos departamentos con contrato a tiempo parcial de fin de semana, se considerará una fracción de 0,25 por cada uno de ellos. Su distribución se realizará mensualmente (en 12 mensualidades), de acuerdo con el importe de cada una de las tres magnitudes expuestas anteriormente alcanzadas en cada uno de los meses.

5. Complemento personal absorbible: Es la cantidad devengable por unidad de tiempo, establecida individualmente, que excede del salario base previsto en este convenio, para el nivel y grado que corresponda por aplicación de la evaluación de desempeño.

Artículo 35. *Globalidad de la estructura salarial.*

La reestructuración llevada a cabo en materia salarial, se ha efectuado teniendo en cuenta la preexistencia de conceptos salariales o extrasalariales derivados tanto de convenios colectivos en vigor, como de acuerdos colectivos o individuales existentes el día de entrada en vigor del presente convenio; por lo que todos ellos se han tenido en consideración a la hora de efectuar dicha reestructuración salarial, quedando todos ellos neutralizados por la aplicación de este régimen económico.

Así, de forma enunciativa y no limitativa, han quedado neutralizados los conceptos indemnizatorios de transporte, desplazamiento, etc., así como cualquier otro que estuviera previsto en los Convenios Colectivos Provinciales de Comercio Metal a que estaba sujeta la empresa, ya que los salarios fijados en este acuerdo compensan todos aquellos gastos que el trabajador debe realizar para prestar sus servicios profesionales en los centros de trabajo de estas empresas al que pertenecen, teniendo en cuenta su actual ubicación.

Artículo 36. *Revisión salarial.*

Los salarios base indicados en el anexo número 1 de este Convenio para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2001, se incrementarán todos los años de vigencia del presente convenio, desde el día primero de cada año natural, en un importe igual al I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año. En caso de producirse desviación positiva entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. finalmente alcanzado, el diferencial resultante, no se aplicará con efectos retroactivos, si bien formará parte de la base de cálculo para efectuar los incrementos del año siguiente.

Artículo 37. *Pago de salarios.*

El pago de salarios se efectuará a la cuenta de la entidad bancaria que el trabajador determine, dentro de los cinco días hábiles del mes siguiente al que correspondan los devengos.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos

Artículo 38. *Política de prevención.*

La política de prevención de riesgos laborales tendrá por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades, que permitan establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de dichos riesgos.

A tal fin, de acuerdo con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, quien será el encargado de promover las iniciativas que en materia preventiva deban desarrollarse.

El reconocimiento médico anual será específico para cada puesto de trabajo.

CAPÍTULO IX

Derecho supletorio

Artículo 39. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de general aplicación, excluyendo expresamente el convenio colectivo del comercio del metal de las provincias afectadas.

ANEXO 1

Tabla de Salario Base

	Pesetas
Nivel 1:	
Grado A	110.000
Grado B	120.000
Grado C	130.000
Grado D	140.000
Nivel 2:	
Grado A	150.000
Grado B	165.000
Grado C	180.000

	Pesetas
Nivel 3:	
Grado A	200.000
Grado B	215.000
Grado C	230.000
Nivel 4:	
Grado A	250.000
Grado B	265.000
Grado C	280.000
Nivel 5:	
Grado A	300.000
Grado B	315.000
Grado C	330.000
Nivel 6	350.000

7676 *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9015392), que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 2001 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 en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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, 30 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO DE «INDRA EWS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

1. *Partes negociadoras y objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones sociales, económicas y de trabajo en la Empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima» y ha sido concertado por la representación legal de la Sociedad y la Comisión Negociadora nombrada por el Comité de Empresa, relacionándose los participantes en la disposición adicional primera.

2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los Centros de Trabajo de Aranjuez y Cádiz, y aquellos que se puedan crear durante su vigencia.

3. *Ámbito personal.*

a) Queda excluido de la aplicación de los presentes acuerdos el personal con categoría de Directores, Gerentes y los Jefes de Proyecto que, a estos efectos, figuran en la relación comunicada a la Comisión Negociadora.

b) Queda también excluido el personal que ocupe puestos similares a los enunciados y aquellos otros que, por desempeñar funciones de confianza, sean comunicados a la Comisión Negociadora.

c) Queda excluido el personal que, habiendo desempeñado alguno de los anteriores cargos, no sea incluido expresamente, y mediante comunicación escrita a la Comisión Mixta, en el ámbito de estos Acuerdos.

d) Se entregará al Comité de Empresa una relación nominal del personal excluido. Dicha relación se mantendrá actualizada, comunicándose Altas y Bajas en dicho colectivo.

4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2003.

Los aspectos económicos regulados en este Convenio se aplicarán con la eficacia que se indica en el anexo I.

La cuantía y extensión de la revisión económica para los diferentes años de vigencia se regulará en el artículo 12.

5. *Denuncia y prórroga.*

1. La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo. En caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

2. Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor de un nuevo Convenio o norma que lo sustituya, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o norma disponga.

6. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente y, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad, y su contenido debería ser reconsiderado totalmente.

7. *Compensación y absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualesquiera otras causas.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si consideradas en cómputo anual, y sumadas a las vigentes con anterioridad dichas disposiciones en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Igual consideración se efectuará respecto al número de horas que se haya pactado trabajar computadas anualmente.

8. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

9. *Garantías personales.*

Se respetarán, en cómputo anual, las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

20. *Repercusión positiva en precios.*

Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará aneja la consiguiente repercusión en el coste horario de la mano de obra.

11. *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio*

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, como trámite previo a cualquier recurso que