

13826 RESOLUCIÓN de 19 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo Marco para las empresas del Grupo Arcelor España.

Visto el texto del III Acuerdo Marco para las empresas del Grupo Arcelor España (código de Convenio n.º 9016223), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2006, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en su representación, y de otra por los Sindicatos UGT, CC.OO y USO que representan a la mayoría de los Comités de empresas y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 19 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

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 marco empresarial internacional en el que se desenvuelve la actividad del Grupo Arcelor. Con una visión a largo plazo de desarrollo sostenible basada en la confianza, en sólidas relaciones de colaboración y en la creación de valor.

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 una 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 adecuación 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. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Acuerdo regula las relaciones laborales en todos los centros de trabajo de las empresas del Grupo Arcelor en España: Arcelor Construcción España, S.L., Aceralia Construcción Obras, S.L.; Aceralia Corporación Siderúrgica, S.A.; Aceralia Transformados, S.A.; Acería Compacta de Bizkaia, S.A. (ACB); Arcelor FCS Comercial Ibérica, S.L.; Arcelor FCS Comercial Sucursal en España; Arcelor Packaging Internacional España, S.L.; Arcelor Systems España, S.L.; Arcelor Technologies España, S.L. Sidmed, S.A. y Personal de la antigua Aceralia Distribución.

Artículo 2. *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. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

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. *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.

No obstante, en los Convenios Colectivos locales, se reducirá la jornada anual en 16 horas, a razón de 8 horas/año, durante los años 2007 y 2008, para el personal cuyo régimen de trabajo se denomina T4/T5, estudiando en cada Planta su aplicación.

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 expondrá un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 5. *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 laborables 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. 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.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en los anteriores Convenios o Acuerdos específicos que regulan esta materia.

Artículo 6. *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. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de veintitrés 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. *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 procedente.

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. *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. *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. *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. *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. *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, complementada 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. *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 17 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.

CAPÍTULO V

Empleo

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

Artículo 15. *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 Arcelor 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 Arcelor. 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 el 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.

Artículo 16. *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 dispusiere la norma sectorial correspondiente.

SECCIÓN 2.^a DESARROLLO Y MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOSArtículo 17. *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:

- Proponer, diseñar y realizar planes de formación, orientados a facilitar una integración adecuada de estos trabajadores, mediante la potenciación de sus competencias profesionales.
- Destinarlos a la cobertura de las ausencias temporales que conlleven derecho a reservar el puesto de trabajo (bajas por enfermedad, accidente, licencias, excedencias forzadas, etc.) basándose en un mayor aprovechamiento de las instalaciones productivas.
- Asignarlos a colaborar en proyectos específicos, siempre que estén en posesión de los conocimientos requeridos en cada caso.
- Destinarlos a la realización de actividades que la empresa decidiese en cada momento realizar con medios propios.
- 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 económico

Artículo 18. *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 19. *Prima de resultados.*

1) 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 la productividad de las empresas afectadas por este Acuerdo, al que han de contribuir las medidas establecidas en el mismo.

Dicha prima, de carácter consolidable, será del

- 0,7% para el año 2006.
- 0,6% para el año 2007.
- 0,4% para el año 2008.

2) Además de lo anterior, se establece una retribución variable, de hasta:

- 2,00% para el año 2006.
- 2,50% para el año 2007.
- 3,00% para el año 2008.

Con carácter de no consolidable, cuya cuantía se determinará proporcionalmente al tiempo efectivo de trabajo de cada empleado (incluidas como tal sólo a estos efectos el tiempo en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o de enfermedad profesional, y los permisos retribuidos) y en función de los siguientes parámetros:

a) Esta retribución variable se percibe como consecuencia de la contribución a:

Consecución de los objetivos financieros del Grupo/Sector.

Así como los de Planta asociados a los resultados clave del negocio en el ejercicio.

b) Principios comunes a los sistemas de retribución variable nacionales en Arcelor:

No resultados, no bonus.

Los resultados financieros (ROCE y FCF), son la base,

La cuantificación es la siguiente: ROCE: $8 \div 15\%$ y FCF/CE: $0 \div 8\%$.

K (Resultados financieros) *% Retribución Variable (consecución de objetivos locales).

Resultados financieros: Los resultados financieros están constituidos por:

Objetivos financieros Grupo 20%	Objetivos financieros Sector 80%
ROCE (50%) FCF/CE (50%)	ROCE (50%) FCF/CE (50%)

Si los resultados del Grupo son 0, no hay retribución variable: K=0.

Si se cumplen los resultados financieros: K =1.

Si se cumplen parcialmente el coeficiente K será menor de 1, en la proporción de la consecución de los mismos.

La Retribución Variable será la resultante de la consecución de los objetivos de planta afectada por el coeficiente K de los resultados financieros.

Artículo 20. *Retribuciones.*

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 FORMACIÓNArtículo 21. *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:

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

21.2 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.

21.3 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.

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

21.5 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.

21.6 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.

21.7 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.

21.8 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:

21.8.1 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 32 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.

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

SECCIÓN 2.^a PROMOCIÓN

Artículo 22. *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 23. *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 Arcelor.

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, adecuándose a los objetivos que anualmente se determinen para las mismas, en consonancia con los propios objetivos de Seguridad y Salud Laboral aplicables a las empresas y trabajadores de Arcelor.

Artículo 24. *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 31/1995.

Artículo 25. *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; así como velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Dirección y Línea de Mando.

Cooperar con la Dirección para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Promover y buscar las mejores condiciones generales de seguridad en su área y puesto de trabajo y realizar propuestas de mejora en los mismos.

Artículo 26. *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 27. *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 28. *Medio Ambiente.*

La prevención de la contaminación medioambiental es una responsabilidad compartida por todas las personas que componen Arcelor en España.

Es por ello que las partes firmantes asumen los siguientes compromisos, a desarrollar durante la vigencia del presente Acuerdo:

Mantener vivo el espíritu del Sistema de Gestión Medioambiental, como herramienta eficaz para la consecución de un proceso siderúrgico limpio y la integración de las factorías en su entorno paisajístico.

Reducir el consumo de recursos naturales y la generación de residuos. Potenciando la segregación eficaz de los residuos y sus recogida selectiva, con el objeto de facilitar el aprovechamiento de aquellos que sean potencialmente reciclables.

Fomentar el uso racional de los recursos naturales, especialmente el agua, para disminuir el impacto ambiental de nuestra actividad.

Apoyar las acciones encaminadas a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y a cumplir con el protocolo de Kyoto como contribución de Arcelor en España a la preservación del medio ambiente a nivel global.

Establecer canales de comunicación con nuestro entorno para divulgar nuestros resultados medioambientales y participar en la mejora global de las regiones donde opera Arcelor.

CAPÍTULO X

Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos

SECCIÓN 1.^a PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Artículo 29. *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 Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III, BOE 29.1.2005): Las partes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante ASEC-III), 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-III 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-III 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-III 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 31.

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 HUELGA

Artículo 30. *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 31. *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 haberse 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 aplica-

ción 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. Con objeto de dar cumplimiento al punto sexto del acta n.º 6 de fecha 1 de marzo de 2006, los capitales asegurados podrán adaptarse en función de los respectivos Convenios Colectivos Locales.

8. 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 32. *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.

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 21.8.1 del presente Acuerdo.

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

Celebrará con carácter ordinario una 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 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 este Acuerdo constituye el máximo esfuerzo económico posible, la naturaleza del mismo en estas concretas materias es la de un máximo en cómputo global que no puede ser sobrepasado en ningún aspecto, y que tiene el carácter de límite indisponible en los ámbitos inferiores, por lo que las condiciones económicas, beneficios sociales y materias de toda índole pactadas en los Convenios Colectivos afectados por este Acuerdo Marco, serán objeto de consideración conjunta.

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.*

En lo que hace referencia al Premio de hasta un máximo del 10 % establecido en el Acta de 11 de mayo del año dos mil, continua en vigor, siendo su tratamiento a nivel local.

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, excepto los acuerdos de desarrollo llevados a cabo durante la vigencia del segundo Acuerdo Marco.

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 real de cada año de vigencia de este Acuerdo.

Disposición final tercera. *Relevo y jubilación parcial.*

Las partes se comprometen a constituir, en el último trimestre del año 2007, comisiones locales para el estudio al nivel de planta de la aplicación del contrato de relevo, para los trabajadores nacidos en el año 1948, siendo la base legal de aplicación, en caso de contrato de relevo, la regulación prevista 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 protección a la Seguridad Social».

Disposición final cuarta. *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.

ANEXO I

Jornada de trabajo

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

	Año 2006
Aceralia Corporación Siderúrgica, Asturias y Madrid	1656
Arcelor FCS Comercial Ibérica, S.L.	1656
Arcelor FCS Comercial Sucursal en España	1656
Arcelor Systems España, S.L.	1656
Arcelor Technologies España, S.L.	1656
Aceralia Transformados, S.A. (Lesaca, Legasa)	1632
Arcelor Construcción España, S.L.	1656 - JD-1736 - T-
Arceralia Construcción Obras, S.L.	1656
Personal de la antigua Aceralia Distribución	1632
Aceralia Corporación Siderúrgica Vizcaya	1656
Arcelor Packaging International España, S.L.	1656
Acería Compacta de Bizkaia, S.A.	1656
Sidmed S.A.	1656

Personal de turnos que trabaja en festivos

	Año 2006
Aceralia Corporación Siderúrgica, Asturias y Madrid	1656
Arcelor Systems España, S.L.	1656
Arcelor Technologies España, S.L.	1656
Aceralia Transformados, S.A. (Lesaca, Legasa)	1632
Arcelor Construcción España, S.L.	1656 – JD 1736 – T
Aceralia Corporación Siderúrgica Vizcaya	1656
Arcelor Packaging International España, S.L.	1656
Acería Compacta de Bizkaia, S.A.	1656
Sidmed S.A.	1656

No obstante, en los Convenios Colectivos locales, se reducirá la jornada anual en 16 horas, a razón de 8 horas/año, durante los años 2007 y 2008, para el personal cuyo régimen de trabajo se denomina T4/T5, estudiando en cada Planta su aplicación.

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.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

13827 RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2006, de la Secretaría General de Energía, por la que se certifica un captador solar plano, marca Solaris, modelo CP-2, fabricado por Solaris Energía Solar, S.A.

Recibida en la Secretaría General de Energía la solicitud presentada por Solaris Energía Solar, S.A., con domicilio social en Polígono Industrial La Redonda, C/ XIV, parcela 108, 04710 El Ejido (Almería) para la certificación de un captador solar plano, fabricado por Solaris Energía Solar, S.A., en su instalación industrial ubicada en Almería.

Resultando que por el interesado se ha presentado el dictamen técnico emitido por el laboratorio del Centro Nacional de Energías Renovables (CENER), con clave n.º 30.0136.0-1.

Habiendo presentado certificado en el que la entidad BVQi confirma que Solaris Energía Solar, S.A. cumple los requisitos de la norma ISO 9001:2000.

Por todo lo anterior se ha hecho constar que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por Orden de 28 de julio de 1.980 sobre exigencias técnicas de los paneles solares.

Esta Secretaría General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición ha resuelto certificar el citado producto, con la contraseña de certificación NPS-7106, y con fecha de caducidad el día 7 de julio de 2009, definiendo como características técnicas del modelo o tipo certificado las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, el certificado de conformidad de la producción antes del 7 de julio de 2009.

Esta certificación se efectúa en relación con la disposición que se cita y por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta certificación dará lugar a la suspensión cautelar automática de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, potestativamente, el recurso de reposición en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de notificación de esta Resolución, ante el Secretario General de Energía, previo al contencioso-administrativo, conforme a lo previsto en el artículo 116.1 de la Ley 4/1999 de 14 de enero, que modifica la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Marca: Solaris.

Modelo: CP-2.

Características:

Material absorbente: Aluminio.

Tratamiento superficial: Selectivo de alta eficiencia.

Superficie de apertura: 2,00 m².

Superficie de absorbente: 1,99 m².

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 7 de julio de 2006.–El Secretario General de Energía, Antonio Joaquín Fernández Segura.

13828 RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2006, de la Secretaría General de Energía, por la que se renueva la certificación de un captador solar plano, marca Nimrod, modelo AC1, fabricado por Nimrod Industries Ltd.

Recibida en la Secretaría General de Energía la solicitud presentada por Nimrod Industries Ltd., con domicilio social en 16 Sharet St. New Industrial Zone, Rishon Le-Zion, 75704 Israel, para la renovación de vigencia de la certificación de un captador solar plano, fabricado por Nimrod Industries, Ltd., en su instalación industrial ubicada en Israel.

Resultando que el citado captador se certificó a nombre de Idyser, S. L., y que esta empresa ha cedido la titularidad del mismo a Nimrod Industries Ltd.

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya renovación de vigencia de certificación solicita, y que el modelo cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por la Orden de 28 de julio de 1980 sobre exigencias técnicas de los paneles solares.

Esta Secretaría General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado renovar la certificación del citado producto, con la contraseña de certificación NPS-6806, y con fecha de caducidad el día 7 de julio de 2009, definiendo como características técnicas del modelo o tipo certificado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar el certificado de conformidad de la producción antes del 7 de julio de 2009, y siendo el nuevo titular Nimrod Industries Ltd.

Esta renovación de certificación se efectúa en relación con la disposición que se cita y por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El titular de esta Resolución presentará dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción la documentación acreditativa, a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la certificación.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta renovación de vigencia de certificación podrá dar lugar a la suspensión cautelar automática de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, potestativamente, el recurso de reposición en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de notificación de esta Resolución, ante el Secretario General de Energía, previo al contencioso-administrativo, conforme a lo previsto en el artículo 116.1 de la Ley 4/1999, de 14 de enero, que modifica la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Marca: Nimrod.

Modelo: AC1