

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

4030 *RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que registra y publica el Convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A.–Plantas de Lesaca y Legasa, y Delegaciones Comerciales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aceralia Transformados, S.A.–Plantas de Lesaca y Legasa, y Delegaciones Comerciales (Código de Convenio n.º 9011670), para el período 2006-2008, que fue suscrito, con fecha 27 de abril de 2006, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado 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, 8 de febrero de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE ACERALIA TRANSFORMADOS, S.A. (PLANTAS DE LESACA Y LEGASA), AÑOS 2006, 2007 Y 2008

CAPÍTULO I

Ámbito de Aplicación

Artículo 1. *Ámbito Territorial y Funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Aceralia Transformados, S. A., en sus plantas de Lesaca y Legasa, incluyendo también las Delegaciones Comerciales, en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

Por este Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de ACERALIA Transformados, S. A., en sus plantas de Lesaca y Legasa, incluyendo también las Delegaciones Comerciales, con excepción del personal Directivo y los que «previa su libre, voluntaria y expresa aceptación» son considerados por la Dirección de la Empresa como personal Fuera de Convenio.

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.

Artículo 4. *Retribuciones.*

Se mantendrán vigentes las tablas salariales de cada uno de los centros de trabajo, 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

Ver Anexo I.–Tablas Salariales 2006.

Artículo 5. *Actualización Salarial.*

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 6. *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 la empresa afectada por este convenio, 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.

Objetivos de la Planta:

Índice de Frecuencia: El establecido como objetivo por la Dirección de la Unidad Operativa.

Índice de Absentismo: Se aplicara como objetivo el real del año anterior aplicándole una reducción del 15% anual de mejora.

El peso de cada uno de los índices será del 50%.

Artículo 7. *Aplicación y Cumplimiento.*

Las dudas que puedan surgir en la interpretación o aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la consideración de una Comisión Paritaria de Vigilancia, que estará compuesta por representantes de los trabajadores y otros representantes de la Dirección, debiendo recaer en todo momento la designación, en miembros integrantes de las representaciones que firmen el presente Convenio.

Entenderá también sobre las cuestiones referentes a tiempos, revisiones de los mismos, primas y valoración de los puestos de trabajo. En estos temas, el modo de funcionamiento de la Comisión será llegar a acuerdos entre sus partes, solicitando el arbitraje de Roland Berger, S.A.

Igualmente se tratarán en esta comisión los temas presentados por el Comité de Empresa que hagan referencia a cambios de puesto, traslados

y cambios de régimen de trabajo. Tendrán el carácter de tratamiento preferente todos aquellos casos que plantee la Representación Social y cuyo motivo sea problemas de salud. Asimismo en esta Comisión se tratarán todos los casos de pérdida de capacidad física por enfermedad del modo que se especifica en el articulado del presente Convenio.

Los representantes de los trabajadores serán informados de los procesos de subcontratación de cualquier actividad que venga realizando la Empresa, así como de las diferentes modalidades de contratación.

Intervendrá en la Resolución de Conflictos según lo previsto en el Anexo XII sobre Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Artículo 8. *Aportación del Personal.*

1. Se concreta fundamentalmente en la aceptación de la posibilidad de reajustar personal de las distintas plantas, secciones, servicios y departamentos, efectuándose traslados cuando las necesidades de la producción o de la organización así lo requieran, en base a un mayor aprovechamiento de las instalaciones productivas.

2. Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).

3. Las discrepancias que pudieran surgir en el período de consultas, en su caso, se debatirán con los Representantes de los Trabajadores durante un plazo de cinco días. Transcurrido este plazo sin acuerdo en el seno de la empresa se dará traslado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que intentará la avenencia durante un período de cinco días.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Sistema de medida. Valoración o calificación de puestos de trabajo.*

En orden al establecimiento de una calificación racional de los puestos de trabajo y con vistas a que sea la base de la política salarial de Aerialia Transformados, S.A., el sistema de valoración o calificación de los puestos de trabajo es el regulado en el Anexo X.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 10. *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 XII.

No obstante, 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 el denominado corretornos,

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 la Dirección de la Empresa el calendario laboral y se expondrá un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Se permitirá tomar el bocadillo a todo el personal de talleres en quince (15) minutos con tal de que no se paren las instalaciones y de que el proceso de producción siga su ritmo normal de trabajo. Por todo ello, las tablas salariales incluyen el pago de todos los conceptos retributivos, incluido el bocadillo.

Artículo 11. *Regímenes de Trabajo, Horarios y Descansos.*

Los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes se recogen en los Anexos XII.

Artículo 12. *Distribución Irregular de la Jornada.*

12.1 Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo

discontinuos, paradas por averías, mantenimiento, programadas o no programadas, no generadas por falta de personal que en nuestra Empresa pueden constituir un condicionante de la competitividad, se acuerda:

Adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma en los días laborables o trabajando en los días de descanso.

El límite para estas modificaciones de la jornada (que no podrán alterar las previsiones legales actualmente vigentes) se establecerá por las necesidades productivas de cada Centro de Trabajo.

El procedimiento será el siguiente:

La prolongación o reducción de la jornada se realizará por el personal del equipo que por turno le corresponda. No obstante, el mando responsable del equipo, considerará las propuestas que se le planteen con carácter voluntario, siempre que ello permita atender mejor las necesidades de cada situación.

La prolongación de la jornada se compensará por tiempo equivalente de descanso, además de con la percepción del correspondiente plus económico contemplado en el Anexo V

El día de descanso, para la compensación de la prolongación de la jornada se determinará por mutuo acuerdo entre el personal afectado y su mando inmediato.

En cualquier caso, el trabajador será avisado de los cambios de su horario habitual, con 48 horas de antelación, correspondiendo a dicho trabajador, a partir de ese momento, fijar con su mando el día de descanso para su compensación.

De todas estas incidencias que se produzcan en esta materia, se notificará simultáneamente a la Comisión de Vigilancia del Convenio, la cual se reunirá mensualmente con la Dirección, para efectuar el seguimiento de los resultados de la Distribución Irregular de la Jornada efectuada en ese periodo.

12.2 Con independencia de lo establecido en el presente artículo 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.

12.3 Durante el primer semestre y en aquellos casos que deban pararse instalaciones por regulación de stock, falta de pedidos etc., al personal afectado y una vez realizadas las tareas auxiliares necesarias por dicha parada, el exceso de los días serán a cuenta de vacaciones y/o compensatorios hasta un máximo del 50% de los descansos compensatorios anuales y tendrán el mismo tratamiento a efectos de pago que lo establecido en el artículo 13.3.

Artículo 13. *Vacaciones.*

13.1 Disfrute de Vacaciones.—Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables.

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

Se admitirá su fraccionamiento en varios períodos, siendo obligatoriamente uno de ellos de al menos 14 días naturales continuados.

13.2 Programación de Vacaciones.—A principios de año, la Empresa con cada trabajador establecerá el programa de vacaciones. En caso de coincidencia o acumulación de personal en los mismos períodos, el criterio a seguir para la aplicación de las vacaciones será en base a un acuerdo previo de distribución por parte de los trabajadores y, de no haber acuerdo, la distribución de las vacaciones se determinará estableciendo turno rotativo por orden de antigüedad, es decir, al trabajador que en el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período de vacaciones, al año siguiente será el último en elegir, y así sucesivamente, salvando siempre la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

13.3 Plus de Vacaciones.—Al personal que disfrute sus vacaciones y compensatorios desde el 15 de Enero hasta el 15 de Junio se le abonará un premio de 204,57 € por un total máximo de 23 días o la parte proporcional según días disfrutados en este período.

Excepcionalmente y si por necesidades productivas debidamente comunicadas al comité de empresa se tuviese que ampliar la parada de Navidad a los primeros días del año siguiente se tendrá en cuenta dicha ampliación para el abono del plus de vacaciones, manteniendo los criterios indicados en el apartado anterior y siempre que el disfrute de dichos días sea a cuenta del año en curso.

13.4 Paradas Programadas de Instalaciones.—El personal se compromete a planificar el disfrute de sus vacaciones y/o descansos compensato-

rios, haciéndolos coincidir con las paradas programadas de las instalaciones productivas y Servicio de Administración, salvo las excepciones de carácter mínimo que en cada momento se señalen.

Estas paradas programadas, tendrán unas duraciones máximas de 10 días laborables en época estival y 5 días laborables en época de Navidad.

A partir del año 2008 se establecerá como parada programada de Navidad hasta el día 2 de Enero inclusive.

Causa	Días naturales
1.º Por matrimonio del trabajador	17
2.º Por nacimiento de hijo cuando el parto sea con cesárea, se ampliará esta licencia en DOS días naturales más, por considerarse como enfermedad grave acreditada del cónyuge	3
3.º Por defunción del cónyuge	7
4.º Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica (excluido el parto).	2
5.º Por enfermedad grave acreditada de padres, hijos, hermanos y abuelos (incluso políticos), nietos y cónyuge.	2
6.º Por intervención quirúrgica sin ingreso de padres, hijos, hermanos y abuelos (incluso políticos), nietos y cónyuge.	1
7.º Por defunción de padres, hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos y padres políticos.	3
8.º Por defunción de abuelos y abuelos políticos	2
9.º Por defunción de tíos carnales, sobrinos carnales, primos carnales e hijos políticos.	2
10.º Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, primos carnales y hermanos políticos.	1
11.º Por traslado del domicilio habitual	1
12.º Por el ejercicio de un deber inexcusable de carácter público (entre otros, citación judicial).	El tiempo indispensable

Estas licencias se concederán a partir del hecho causante, siendo obligatoria la justificación documental pertinente en cada caso a requerimiento de la Empresa.

Nota:

1. La persona que previamente le conste a la empresa en situación de pareja de hecho asimilable se le asemeja al cónyuge.

2. En los casos 4.º y 5.º con ingreso en clínica y siempre que el hecho suceda en días laborables (según cada régimen de trabajo), la licencia correspondiente se podrá convertir en medias jornadas de trabajo consecutivas, hasta un máximo de 4.

3. En los casos 4.º y 5.º, este último con ingreso en clínica, se podrá optar mediante notificación escrita:

- Al disfrute de 2 días naturales a partir del hecho causante.
- Al disfrute de los dos días naturales, mientras dure el ingreso en clínica.

En cualquier caso, el total de días laborables que corresponda disfrutar, siempre se obtendrá por la opción a).

En el caso de elegir la opción b), en el momento en que el enfermo sea dado de alta en la clínica y si queda por disfrutar algún día, se perderá automáticamente este derecho.

4. En el supuesto de que por las causas mencionadas en los apartados 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º y 9.º, el trabajador afectado tuviera que desplazarse de su centro de trabajo habitual, las referidas licencias se ampliarán hasta un máximo de 2 días naturales en función de la distancia de dicho desplazamiento desde la residencia habitual:

Más de 150 kilómetros: 2 días.

Artículo 15. *Licencias sin sueldo.*

Quienes tengan una antigüedad de 4 años en la Empresa, tendrán derecho a una licencia sin sueldo voluntaria no inferior a 3 meses ni superior al año, siempre que el número de trabajadores en tal situación no exceda del 3% de la plantilla de la Empresa.

El tiempo que el personal permanezca en situación de licencia sin sueldo no será computable a ningún efecto y ésta se pedirá al menos con un mes de anticipación.

La concesión por la Dirección de la Empresa será obligatoria por una sola vez.

La Dirección de la Empresa está obligada a readmitir al personal en esta licencia sin sueldo, si bien, no es necesario que sea al mismo puesto, garantizándole en todo caso los puntos profesionales que tenía en la fecha de causar la licencia sin sueldo, así como su categoría profesional.

Asimismo, la Dirección admitirá al personal con licencia sin sueldo cuando desee su reincorporación a la Empresa sin haber agotado el período de licencia, en cuyo caso se considerará agotada la totalidad del plazo por el que le fue concedida.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la licencia sin sueldo.

La Dirección de la Empresa comunicará a principios de cada año al comité de Empresa el plan de paradas programadas para ese año, con el fin de que se realicen los correspondientes planes de vacaciones y/o descansos compensatorios, indicados en el apartado 13.2, y Anexo XII, punto 4.

Artículo 14. *Permisos retribuidos.*

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

Artículo 16. *Cursillos.*

Para los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura para recibir clases nocturnas, la Empresa facilitará un horario compatible con sus obligaciones.

Artículo 17. *Excedencias.*

17.1 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:

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

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.

17.2 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.

17.3 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 periodos de excedencia por encima de los previstos en este apartado, se registrarán por las normas de la excedencia voluntaria.

17.4 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.

Artículo 18. *Horas Extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria anual establecida en el presente Convenio Colectivo, conforme a los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador.

Consecuentemente con el criterio finalista que ha determinado una legislación restrictiva en materia de horas extraordinarias, es decidido propósito de ambas partes, reiteradamente manifestado, reducir a lo estrictamente imprescindible la realización de esta clase de horas dentro del ámbito de sus centros de trabajo, combatiendo sistemáticamente los abusos que se presenten en esta materia.

Mensualmente, representantes de la Dirección y de la Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio se reunirán con objeto de efectuar un seguimiento de la realización de horas extraordinarias, así como para buscar mecanismos para su reducción.

El trabajador podrá optar entre la compensación de las horas extraordinarias preferentemente por tiempo de descanso retribuido o su cobro de acuerdo a los valores establecidos en el Anexo IV.

Estos valores se han obtenido teniendo en cuenta el precedente desarrollo de la actual estructura salarial.

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias las siguientes:

I. Por Fuerza Mayor: Las motivadas por situaciones tales como incendio, inundación, caída o hundimiento de una instalación, grave y prolongada avería o de valoración semejante.

II. Las horas que excediendo de la jornada normal vengán condicionadas por la necesidad de reparar averías o evitar otros daños extraordinarios, fallos de energía eléctrica, etc., que, de no resolverlos, acarrearían perjuicios a la seguridad de las personas, conservación de las instalaciones o al proceso productivo o bien impedirían el trabajo normal de otros equipos o de los otros operarios de la instalación afectada.

III. Aquellas labores que, de no realizarse de inmediato con horas extraordinarias, acarrearían daños a las materias primas o impedirían la disponibilidad de otros productos que afectan al proceso productivo.

IV. Las derivadas de trámites oficiales con motivo de la exportación de productos que, por sus características (fecha de expedición, etc.) así como su embarque o expedición, requieran prolongar en estas circunstancias la jornada normal de un operario, equipo, etc.

V. Las motivadas por operaciones anuales de inventarios, balance, etc., a realizar en fechas concretas y que, por requerir una especialización, conocimientos del tema y una ejecución en plazos concretos, tan sólo puedan ser cumplimentadas por los titulares habituales de la función y por tiempo superior a su jornada normal.

VI. Las motivadas por ausencias imprevistas, considerándose como tales aquellas que excedan en un departamento del porcentaje normal de absentismo y que por tal causa no puedan ser sustituidas por el personal de faltas de la propia instalación y requieran una especialidad en su ejecución.

VII. Las derivadas de cambio de turno de trabajo por causas imprevistas y por el día inicial y por el tiempo imprescindible.

VIII. Las prolongaciones de la jornada que hayan de llevarse a cabo por disposición oficial, tal como retrasos a la hora oficial que obligan a trabajar una hora más al relevo.

Por las características de las expresadas horas de fuerza mayor les será de aplicación lo previsto en el Art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y su realización será preceptiva para los trabajadores que han de intervenir en su solución.

A. Valoración de las Horas Extraordinarias.-El valor de las horas extraordinarias correspondientes a cada escalón es consecuencia del criterio seguido por las partes en sucesivos Convenios y será el que se determina para cada uno en la tabla salarial del presente Convenio, incrementándose su cuantía en el recargo del 75 %, que se aplicará al valor base de la hora que figura en la tabla salarial.

B. Análisis de Horas Extraordinarias.-Sin perjuicio de realizarlo en las situaciones que la clase de trabajo a realizar lo requiera, mensualmente se efectuará entre una representación de la Dirección y otra de la Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio, un análisis de las horas extraordinarias y, caso de apreciarse incorrecciones en la clasificación de las mismas, se adoptarán por la Dirección las medidas correctoras necesarias, tanto de índole laboral como organizativa.

Artículo 19. *Retenes.*

Su regulación y composición se establece en el Anexo VII.

Artículo 20. *Asambleas.*

La Dirección autorizará la celebración de 18 horas anuales de asambleas, que serán dentro de la jornada de trabajo y con el carácter de no retribuidas, ajustándose en todo caso a la legislación laboral vigente.

Dichas asambleas garantizarán la permanencia del personal en los puestos que lo requieran y deberán ser comunicadas a la Dirección con la antelación suficiente a efectos de poder planificar la correcta marcha de las instalaciones.

CAPÍTULO IV.

Organización

Artículo 21. *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 Convenio Colectivo.

CAPÍTULO V.

Estructura profesional

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22. *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 23. *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 24. *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 25. 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.

25.1 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.

25.2 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.

25.3 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.

25.4 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.

25.5 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 Convenio 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 según lo recogido en el Anexo IX.

SECCIÓN 2.^a MOVILIDAD

Artículo 26. 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 58.

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 a 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 XIII del presente Convenio sobre Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos.

CAPÍTULO VI

Previsión Social

Artículo 27. Complemento por Enfermedad o Accidente No Laboral.

La Empresa se compromete a seguir manteniendo el complemento en caso de Baja por Enfermedad o Accidente no Laboral, hasta alcanzar el 100 % de la Base de Cotización del trabajador/a, desde el primer día de baja.

La Empresa establecerá unos medios de control adecuados, con el fin de suprimir dicho complemento en los casos de falseamiento de datos, ocultación de situaciones, incumplimiento de prescripciones facultativas, simulación de enfermedad o prolongación de la misma.

Todos los casos de infracción deberán ser comunicados por escrito, tanto al trabajador/a como a la Representación Social, en la misma fecha.

Artículo 28. Accidente Laboral.

La Empresa se compromete a seguir manteniendo el complemento en caso de Baja por Accidente Laboral, hasta alcanzar el 100% de la Base de Cotización del trabajador, desde el primer día de baja.

Artículo 29. Caso de Pérdida de Capacidad Física por Accidente que no da Derecho a Pensión.

En los casos de accidente que no de derecho al reconocimiento de pensión, se respetará al trabajador/a el grado que corresponda al puesto que ocupaba y la prima que obtenga en función de dicho grado.

Artículo 30. Caso de Pérdida de Capacidad Física por Accidente.

Cuando en virtud de una incapacidad permanente total para su profesión habitual perciba pensión vitalicia correspondiente a la misma, se le asignará un puesto acomodado a sus aptitudes y será retribuido con el grado más prima del puesto que ocupe, además de percibir la citada pensión.

Artículo 31. Caso de Pérdida de Capacidad Física por Enfermedad.

En los casos de incapacidad física, como consecuencia de haber padecido enfermedad o desgaste físico, debido a una dilatada vida de servicio en la Empresa, la Dirección, previo informe del Servicio Médico y oído el Comité, podrá acoplarle a un puesto adecuado a sus facultades abonándole el sueldo o jornal de calificación y prima del grado inmediato inferior al que tenía asignado en el momento del cambio del puesto, no pudiendo realizar más que una sola vez esta reducción de grado.

Artículo 32. Seguro Individual de Accidentes.

32.1 Objeto.—Cubre el pago de un capital a satisfacer al personal en activo en el momento de su muerte o invalidez permanente derivada de cualquier clase de accidente, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

32.2 Causantes.—Todo el personal en activo.

32.3 Beneficiarios.—La designación de los beneficiarios será de la exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando este lo exprese formalmente. Si por cualquier circunstancia en el momento del fallecimiento no hubiera sido designado ninguno, los beneficiarios seguirán el siguiente orden de preferencia: cónyuge, hijos, padres y hermanos, de acuerdo con lo que para cada caso determine la legislación oficial.

32.4 Base Reguladora.—Sueldo mensual de calificación más antigüedad en el momento de causarse la muerte o invalidez permanente derivada del accidente, multiplicado por el coeficiente 0,8631.

32.5 Capitales asegurados.—Caso de muerte: el capital asegurado será de 80 ó 90 bases reguladoras, según la carga familiar existente y conforme al baremo de la póliza suscrita por la empresa.

Caso de invalidez: el capital asegurado será de 120 ó 135 bases reguladoras, según la carga familiar existente y conforme al baremo de la póliza suscrita por la empresa.

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

32.7 Indemnizaciones garantizadas.—Las que se establecen en el cuadro de valoraciones de las condiciones generales de la póliza.

Artículo 33. Seguro colectivo.

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

33.2 Causantes.—Todo el personal en activo.

33.3 Capitales Asegurados:

Caso de Muerte.—Se establece una prestación consistente en una anualidad bruta, a favor del viudo/a del trabajador/a fallecido/a de muerte natural, o de los hijos o padres en las condiciones y requisitos que, a continuación se expresan y por el siguiente orden de prelación:

Viudo/a que conviva con el causante y, si no conviviera, debe esperarse a que la Mutualidad determine si tiene o no derecho a la pensión de viudedad.

Hijos legítimos, naturales o reconocidos, menores de 18 años o mayores incapacitados para el trabajo. Deberán presentar el oportuno Carné de Pensionista por orfandad de la Mutualidad.

Padres sexagenarios o los que sin llegar a dicha edad se encuentren incapacitados para el trabajo, siempre que estén a cargo del causante. Se acreditarán las condiciones precisas a través de las certificaciones de nacimiento y Ayuntamiento correspondientes.

Casos de Incapacidad Permanente Total y Absoluta.—El capital asegurado es de una anualidad bruta.

33.4 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 reincorporación	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.

Acumulación.—En caso de que la muerte o Incapacidad sea consecuencia de accidente, las cantidades percibidas por el seguro individual de accidentes y la cantidad a tanto alzado correspondiente a este seguro colectivo serán acumulables.

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

33.6 Al personal que a 31 de diciembre de 1999 estuviese afectado por las disposiciones sobre complementos por Incapacidad Permanente recogidas en el «Seguro Colectivo de Vida» firmado en Lesaca el día 14 de enero de 1999 en cumplimiento de los dictados del artículo 38 del anterior Convenio vigente, no le serán de aplicación los capitales asegurados previstos en los apartados de este artículo, sino, como condición más beneficiosa los que se indican a continuación:

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.

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

CAPÍTULO VII

Fondos Sociales

Artículo 34. *Becas.*

A. Objeto.—La Dirección de la Empresa tratará de solucionar, en la medida de lo posible, la situación de aquellos trabajadores que no puedan hacer frente de una manera total a los gastos originados por los estudios propios, los de su cónyuge y/o los de sus hijos.

La tramitación de esta ayuda a la enseñanza deberá hacerse de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, teniendo en cuenta que es preciso que los estudios tengan carácter oficial y se cursen en centros autorizados para impartir la enseñanza correspondiente, incluyendo las ikastolas en estudios equivalentes a Preescolar, E.G.B. y E.S.O.

B. Solicitud.—Anualmente, durante los meses de Julio, Agosto y Setiembre, se anunciará el plazo de presentación de solicitudes.

Los impresos de solicitud, debidamente cumplimentados, se presentarán en la Dirección de Organización y Recursos Humanos o en los locales del Comité de Empresa. En ambos casos, las solicitudes se entregarán posteriormente al Comité de Fondos Sociales, quién estudiará la adjudicación o denegación, de acuerdo con los requisitos exigidos y preferencias consignadas.

C. Preferencias.—Para el otorgamiento de éstas ayudas se dará preferencia a las solicitudes que se encuentren en alguna de las condiciones siguientes:

Hallarse el solicitante incapacitado para todo trabajo.

Ser el solicitante viuda/o o hijo de trabajador fallecido.

Tener hijos con educación especial.

En igualdad de condiciones, tendrán primacía los trabajadores de inferior renta per capita.

D. Fondo para esta atención.—La Dirección de la Empresa concederá una cantidad anual de 40.493 € para subvención de esta atención social

E. Registro de ayuda a la enseñanza.—Todas las solicitudes aprobadas por el Comité de Fondo Social serán registradas en un libro llamado «Registro de ayudas a la enseñanza» donde se consignarán las cantidades que la Dirección de la Empresa vaya abonando por esta atención. A este libro tendrá acceso cualquier miembro del Comité de Fondo Social previo conocimiento del Secretario del mismo.

Artículo 35. *Préstamos.*

La Empresa dotará de un fondo máximo de 79.407 € en concepto de préstamo al personal para la adquisición y arreglo de vivienda. La cantidad máxima a conceder a cada trabajador será de 6.010,12 € para compra de vivienda y de 3.005,06 € para arreglo de la misma.

Estos préstamos no devengarán interés alguno en favor de la Empresa y serán amortizados con las pagas extraordinarias siguientes a la fecha de la concesión, hasta su total liquidación. Podrá amortizarse, si el trabajador así lo quisiera, por medio de la retención necesaria en las retribuciones mensuales de forma que el plazo de amortización sea el mismo.

Las solicitudes serán presentadas a la Dirección de Organización y Recursos Humanos o bien al Comité de Empresa y, en base a la Reglamentación que establezca la Comisión de Fondo Social bajo la supervisión de la Dirección de la Empresa, la concesión de los diferentes préstamos, su denegación o ampliación de cantidades máximas, se resolverá por el citado Comité de Fondo Social.

Todas las solicitudes aprobadas por el Comité de Fondo Social serán registradas en un libro llamado «Registro de ayuda en concepto de préstamos», donde se consignarán las cantidades que la Empresa vaya abonando por ésta atención, así como las que en concepto de devolución de préstamo concedido vayan entrando en el fondo. A este libro tendrá acceso cualquier miembro del Comité de Fondo Social previo conocimiento del Secretario del citado Comité.

Artículo 36. *Euskara.*

Las partes reconocen la importancia de que los trabajadores afectados por el presente Convenio puedan acogerse a los diversos planes de euskaldunización con el objeto de procurar que el euskera sea en la práctica un instrumento eficaz en la comunicación.

Con este fin se acuerda:

Redactar en euskera y castellano el articulado del Convenio.

Redactar en euskera y castellano los avisos al personal que se publiquen en los tabloneros de anuncios.

La comisión de vigilancia del convenio analizará qué impresos son factibles de cumplimentar en euskera, al objeto de propiciar su utilización.

La Comisión de Vigilancia de Convenio analizará aquellos puestos de trabajo en los que por su relación con el personal, requieran el conocimiento de ambas lenguas.

Promover la posibilidad de alcanzar Convenios de colaboración para llevar a cabo lo dispuesto en este artículo.

Asimismo se establece:

El personal afectado por este convenio que desee estudiar euskera, podrá hacerlo fuera de horas de trabajo matriculándose en cualquier centro autorizado, corriendo a cargo de la empresa el abono de la matrícula y de las cuotas mensuales correspondientes.

Los libros de texto y el material escolar serán abonados por la empresa.

Para ello la empresa dotará un fondo económico de 7.320 € cada uno de los años de vigencia del convenio, cuya administración y control serán responsabilidad de la Comisión de Fondo Social.

También será responsabilidad de la Comisión de Fondo Social el análisis y seguimiento de las matriculaciones, asistencia a las clases y aprovechamiento del curso.

Artículo 37. *Residencias De Verano.*

La Empresa concede a 25 trabajadores acompañados de cónyuge e hijos menores de 18 años o mayores incapacitados dependientes con minusvalía física o psíquica, una estancia de 15 días en período de vacaciones en residencias de verano abonando la pensión completa y el viaje o en su defecto la cantidad dineraria.

La adjudicación se hará por antigüedad disfrutándose por una sola vez mientras existan trabajadores que no lo hayan hecho.

El Comité de Fondo Social establecerá la reglamentación para la aplicación de este beneficio social.

Artículo 38. *Comité de Fondo Social.*

Estará formado por los siguientes miembros:

Presidente: Director de Organización y Recursos Humanos.

Secretario: Jefe de Nóminas y S. Sociales.

Vocales: 4 Vocales representantes de los trabajadores.

Jefe de Recursos Humanos

Artículo 39. *Economato.*

La Empresa abonará el 60 % de la cuota anual a cada trabajador que se inscriba en la Cooperativa Eroski, siendo el resto de la cuota a cargo del trabajador. Este compromiso se mantendrá siempre y cuando el incremento de la cuota de Eroski para el año en cuestión, no supere el aumento que el I.P.C. haya experimentado el año anterior.

Para el resto de Cooperativas similares en las que pudieran inscribirse los trabajadores de Delegaciones y Almacenes por no resultarles posible hacerlo en Eroski, la cantidad a abonar por la Empresa será, como máximo, el importe en pesetas que represente el porcentaje sobre la cuota de Eroski aportado por la Empresa.

En el caso de trabajar en la Empresa varios miembros de una misma familia podrán acogerse a una sola cartilla, poniendo ésta a nombre del cabeza de familia o en su defecto de otro miembro de la misma.

La mencionada subvención empezará a surtir efecto a partir del momento en que el trabajador adquiera la cartilla correspondiente.

Quedan incluidos en el disfrute de este beneficio social todos aquellos jubilados/as y viudos/as de trabajadores de ACERALIA Transformados, S. A., que cumplan con los requisitos descritos en los párrafos anteriores.

Artículo 40. *Constancia en el Trabajo.*

Al personal en activo el 1 de enero de 2000 que cumpla 25 años de servicio durante el año, se le abonará la cantidad de 383,58 € y a quienes cumplan 30 años de servicio, se les abonarán 683,56 €.

A estas cantidades se les aplicará la retención del I.R.P.F. correspondiente.

CAPÍTULO VIII

Código de conducta

Artículo 41. *Código de Conducta.*

Los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, se regularán de acuerdo con lo establecido en el denominado Código de Conducta, que se incorpora en el Anexo XIV.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 42. *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 mate-

ria 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 43. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

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

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

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

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

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

Artículo 44. *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, en base a 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 45. *Disponibilidad de Horas para la Preparación de los Comités.*

Los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene que no sean miembros del Comité de Empresa, previa conformidad del Presidente de aquellos, podrán disponer de las tres horas anteriores a la celebración del comité, a fin de preparar la reunión.

Artículo 46. *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 47. *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 X

Medio Ambiente

Artículo 48. *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 convenio:

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 XI

Comité de Empresa y Secciones Sindicales

Artículo 49. *Ámbito de Aplicación.*

Los Art. 51, 52, 53, 54 y 55, se aplicarán en los Centros de Trabajo de Lesaca y Legasa.

Artículo 50. *De las Centrales Sindicales.*

La Empresa reconoce en el seno de la misma a las Centrales Sindicales legalmente constituidas, con las competencias siguientes:

a) Difundir y fijar todo tipo de publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto coloque la Empresa, en puntos próximos a los del Comité de Empresa. Los avisos que afecten a temas relacionados con la Empresa deberán ser puestos en conocimiento de ésta con una antelación de 24 horas.

b) Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados.

c) No ser sancionados por faltas graves o muy graves, salvo en casos excepcionales, sin observar la espera de 72 horas para asesoramiento y audiencia de su Sindicato, cuando el interesado así lo solicite.

d) Los trabajadores de la plantilla activa que ostenten cargo sindical a nivel de órgano directivo, provincial o nacional, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en la Empresa, mediante solicitud del interesado, avalada por su Central Sindical, y a permanecer en tal situación durante el ejercicio de su cargo y hasta un mes después de cesar en el desempeño del mismo.

e) Las Centrales Sindicales legalmente constituidas podrán celebrar asambleas de afiliados fuera de horas de trabajo en el local facilitado al efecto por la Empresa (piso superior Oficinas Planta 600), previa petición expresa por parte de las mismas a la Dirección de Organización y Recursos Humanos.

f) A instancias de la Central Sindical y para asistir a Congresos, Cursos de Formación o actos similares organizados, se concederán permisos no retribuidos a los miembros que constituyan el Comité de la Sección Sindical legalmente reconocida, sin que, simultáneamente, excedan de tres personas, ni de siete días al año cada una.

Artículo 51. *Del Comité de Empresa.*

El Comité es el órgano colegiado que representa a todos los trabajadores de la Empresa, para defensa de sus intereses, y tiene la facultad exclusiva en la negociación colectiva, tanto de Convenios como de cualquier otro tipo.

Artículo 52. *Del Comité de Empresa. Competencias.*

Además de las competencias establecidas al respecto en el E.T., el Comité de Empresa:

a) Será informado por la Dirección y emitirá informe, con carácter previo a su ejecución, en los casos siguientes:

En los de variación de la clasificación profesional de los puestos de trabajo.

En la aplicación de las medidas disciplinarias. En los casos de faltas graves o muy graves, salvo cuando se trate de faltas cuya naturaleza aconseje la acción inmediata, se observará un plazo de 72 horas de espera.

De los Planes de Seguridad e Higiene.

En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal.

b) Asimismo, tendrá conocimiento de los modelos generales de contratación de trabajadores utilizados por la Empresa y de los criterios de ingresos de personal.

c) Participará con la Dirección en la administración de los Fondos Sociales (préstamos, becas, etc.) en la forma que en cada momento se determine conjuntamente.

d) El Comité será informado por la Dirección:

Mensualmente:

De la aplicación de los sistemas de primas y sus resultados.

De la evolución del absentismo y sus causas.

De la evolución de los Índices de accidentes.

Del movimiento de ingresos y cese de personal.

Del número de horas extraordinarias y sus causas.

Trimestralmente:

De los programas de formación.

Artículo 53. *Comité de Empresa. Derechos y Garantías.*

Además de lo establecido al respecto en el E.T., el Comité dispondrá para el ejercicio de su función:

De un despacho u oficina, donde podrá recibir a los trabajadores fuera de sus horas de trabajo o dentro de las mismas, previa autorización del Mando.

Para las reuniones periódicas del Pleno del Comité será facilitado, en cada caso, un local habilitado a tal fin.

Para la celebración de Asambleas será facilitado por la Dirección el local adecuado, siendo éste el único lugar, para la realización de tales actos.

Todos los Miembros del Comité dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su representación. No se contabilizarán a estos efectos las horas que excedan de dicho límite con motivo de participar en comisiones de trabajo convocadas por la Empresa.

Se establecerá un fondo equivalente a dichas 40 horas mensuales por cada representante, excluidas las del Secretario. Dicho fondo se distribuirá entre las distintas candidaturas participantes en el Comité de Empresa en proporción al número de representantes de cada una y será administrado por las mismas, sin más intervención de la Empresa ni excepción de abono, que la de notificar cada candidatura a la Dirección de Organización y Recursos Humanos las personas que disponen de ellas, para su sustitución, justificación de ausencias y percepción de haberes.

La Empresa instalará tabloneros de anuncios para el Comité en lugares de fácil acceso y previamente convenidos entre ambas partes, en los que el mismo podrá colocar la información laboral dirigida a los trabajadores, dentro del campo de las competencias que tenga atribuidas, y entregando copia a la Empresa con 24 horas de antelación en los casos de temas que afecten a la misma. Por parte de la Empresa se facilitarán los medios para su difusión, tales como copias, etc.

Por parte del Comité de Empresa, existe el compromiso de cumplir rigurosamente y contribuir a que se cumpla, este acuerdo, con objeto de mantener el orden, limpieza, y estética en los Centros de Trabajo.

Los Miembros del Comité de Empresa tendrán facilidades para desplazarse a los diferentes departamentos de la Fábrica cuando sean comisionados para ello y observen en cada caso los trámites de notificación a la Dirección de Organización y Recursos Humanos. Para las gestiones fuera de la Empresa observarán las normas de salida establecidas con carácter general.

El Comité podrá organizar votaciones dentro de la Empresa, sin interrumpir la marcha normal del proceso productivo, previo acuerdo con la Dirección, la que facilitará los medios necesarios para ello.

Artículo 54. *De la Acción Sindical.*

Además de lo establecido en este sentido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la acción sindical en la Empresa se regulará del modo siguiente:

Los avisos y anuncios que se coloquen en las Secciones Sindicales y que afecten a temas relacionados con la Empresa, deberán ser puestos en conocimiento de ésta con una antelación de 24 horas.

Las Secciones Sindicales podrán celebrar asambleas fuera de horas de trabajo en el local facilitado al efecto por la Empresa previa petición expresa a la Dirección.

En lo que se refiere a número de Delegados Sindicales, además de los concedidos por la L.O.L.S., las Secciones Sindicales, en el ámbito de este Convenio, por ser el número de trabajadores superior a 750 que acrediten fehacientemente una afiliación superior al 10 % de la plantilla dispondrán de un delegado más, con derecho a dedicación de 40 horas mensuales a su representación en la Empresa, sin merma de su retribución normal.

CAPÍTULO XII

Formación

Artículo 55. *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. Con base en esto manifiestan su acuerdo con los siguientes principios:

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

55.2 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.

55.3 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.

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

55.5 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.

55.6 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.

55.7 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.

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

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 Acuerdo Marco.

Serán funciones de esta Comisión:

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.

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.

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.

CAPÍTULO XIII

Empleo

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

Artículo 56. *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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Teniendo en cuenta que la potestad de contratación es exclusiva de la empresa, se informará mensualmente de:

Número de solicitudes recibidas en ese periodo y su acumulación.
Previsión de contrataciones en el mes.
Criterios de ingreso del personal.
Evolución de las Subcontratas.

Artículo 57. *Duración de los Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción.*

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que para la Empresa puede derivarse de una mayor duración de los contratos. Por ello, ambas partes, para los años 2.006, 2.007 y 2.008 a este respecto, asumen y aceptan que la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción establecida en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia o Comunidad Autónoma en la que radique el Centro de Trabajo afectado, sea de aplicación en el ámbito del presente convenio.

Artículo 58. *Promoción y Cobertura de Puestos.*

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.

Los ascensos del personal afectado por el presente Convenio estarán condicionados a la capacidad para el desarrollo de las tareas a realizar, tanto por las aptitudes físicas o psíquicas, como por estar en posesión de los conocimientos que se requieran.

No se llevarán a cabo ascensos de personal mientras haya trabajadores que, reuniendo las condiciones de calificación requeridas, se encuentren descolocados y puedan ser acoplados debidamente.

Las condiciones físicas o psíquicas necesarias deberán demostrarse superando satisfactoriamente las pruebas médicas y psicotécnicas que para cada caso disponga la Empresa.

Sobre estas bases, el ascenso se llevará a cabo:

Por designación de la Dirección.
Por capacitación mediante examen.

Por designación de la Dirección: Las/os secretarías/os y los vigilantes jurados así como todos aquellos puestos que la Dirección considere de carácter confidencial, serán designados por ésta de entre las personas que superen, en cada caso, las pruebas de aptitud determinadas por la misma.

Por capacitación mediante examen: La capacitación mediante examen se realizará, una vez superadas satisfactoriamente las pruebas físicas y psíquicas, a través de pruebas de aptitud señaladas por la Dirección, después de que el Comité de Promoción designe al seleccionado. Éste deberá superar el período de adaptación que se determine para ser confirmado en el nuevo puesto de trabajo.

Cuando no resultara apto ninguno de los candidatos o no hubiese solicitantes, la Dirección procederá a la libre designación del titular.

La convocatoria de examen se efectuará mediante anuncio de la Dirección en que conste:

Puesto a cubrir y departamento.
Calificación.
Si la convocatoria es de carácter general o restringida.
Tipo de conocimientos exigido.

Se dará la publicidad necesaria para que pueda llegar a conocimiento de los interesados y, como mínimo, colocando los anuncios en los lugares de costumbre con un plazo no inferior a quince días de antelación a la fecha del examen.

El comité de Promoción estará formado por los siguientes miembros:

Presidente Director de Organización y Recursos Humanos.

Vocales: Jefe de R. Laborales del ámbito correspondiente.

Jefe del Dpto. al que pertenece el puesto a cubrir.

Jefe de Formación.

Dos miembros del comité de Empresa.

Asesor: Un trabajador del Dpto. en cuestión y de igual o superior escala que el del puesto a cubrir.

SECCIÓN 2.ª DESARROLLO Y MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Artículo 59. *Desarrollo y Mejora de los Recursos Humanos.*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos

SECCIÓN 1.ª PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 60. *Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos.*

En el Anexo XIII se recoge el Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Tercer Acuerdo Marco.

SECCIÓN 2.ª SERVICIOS NECESARIOS EN CASO DE HUELGA

Artículo 61. *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.

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 Convenio 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 este Convenio Colectivo

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.*

Teniendo en cuenta:

1. Que la estructura salarial vigente es consecuencia de una larga historia de negociación colectiva, en la que se han ido firmando sucesivos Convenios, en los que, en ocasiones, se pactaron incrementos salariales

repartidos con diferentes porcentajes, según escalones y categorías, favoreciendo en mayor proporción a los grupos retributivos inferiores.

2. Que en anteriores Convenios, se han realizado absorciones de primas en los sueldos.

3. Que la negociación se realiza con una visión de conjunto de las condiciones que se pactan.

Se acuerda que todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio, así como las demás vigentes en la Empresa, sean consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que absorberán o compensarán cualquier condición económica particular que pueda estar establecida, o en el futuro se establezca, por disposición legal, reglamentaria o pactada, en términos que puedan considerarse aisladamente más beneficiosos, en relación con la regulación establecida en el ámbito de este Convenio, sobre el concepto que se analice (horas extraordinarias, plus de nocturnidad, antigüedad, etc.).

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

Disposición final primera. *Articulación de la Negociación.*

La estructura de la negociación colectiva en el ámbito del presente Convenio responde al principio de articulación entre este nivel y el

general del Tercer Acuerdo Marco, de conformidad con lo establecido en el mismo.

Disposición final segunda. *Relevo y jubilación parcial.*

Las partes se comprometen a constituir, en el último trimestre del año 2007, una comisión para el estudio a nivel de planta de la aplicación del contrato de relevo, para los trabajadores nacidos en el año 1948.

Disposición final tercera. *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.

Disposición final cuarta. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este Convenio, se aplicará como derecho supletorio lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdos del Sector, y demás disposiciones legales vigentes.

Igualmente, al personal denominado Fuera de Convenio se le aplicará como derecho supletorio lo regulado en el presente convenio en materia de Clasificación Profesional y Código de Conducta.

Disposición final quinta. *Fiscalidad.*

Durante el primer semestre del 2006 se tratará la solución a la fiscalidad afectada por el seguro colectivo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2006

Provisionales

Valores en euros

Escalón o grado	Salario de calificación			Prima 90 % rdto.		Total 2006 con 90 % de rendimiento
	Valor Hora	Sueldo mes	Anual con 3 pagas de 30 días	Valor Hora	Total anual con (2158,4 h.)	
6	5,476	954,349	14.315,235	0,737	1.590,741	15.905,976
7	5,639	982,897	14.743,455	0,759	1.638,226	16.381,681
8	5,811	1.012,843	15.192,645	0,782	1.687,869	16.880,514
9	5,993	1.044,507	15.667,605	0,807	1.741,829	17.409,434
10	6,182	1.077,546	16.163,190	0,832	1.795,789	17.958,979
11	6,382	1.112,311	16.684,665	0,859	1.854,066	18.538,731
12	6,591	1.148,760	17.231,400	0,887	1.914,501	19.145,901
13	6,812	1.187,202	17.808,030	0,917	1.979,253	19.787,283
14	7,043	1.227,606	18.414,090	0,948	2.046,163	20.460,253
15	7,286	1.269,984	19.049,760	0,981	2.117,390	21.167,150
16	7,541	1.314,347	19.715,205	1,015	2.190,776	21.905,981
17	7,809	1.360,976	20.414,640	1,051	2.268,478	22.683,118
18	8,089	1.409,857	21.147,855	1,089	2.350,498	23.498,353
19	8,384	1.461,286	21.919,290	1,129	2.436,834	24.356,124

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2006

Provisionales

VALORES EN EUROS SEGÚN PORCENTAJE DE RENDIMIENTO

Corretornos

Valor hora rendimientos porcentaje

Esc.	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92
6	0,083	0,127	0,171	0,214	0,258	0,301	0,345	0,388	0,432	0,476	0,519	0,563	0,606	0,650	0,694	0,737	0,804	0,870
7	0,086	0,131	0,176	0,220	0,265	0,310	0,355	0,400	0,445	0,490	0,535	0,580	0,624	0,669	0,714	0,759	0,828	0,896
8	0,088	0,135	0,181	0,227	0,273	0,320	0,366	0,412	0,458	0,505	0,551	0,597	0,643	0,690	0,736	0,782	0,853	0,923
9	0,091	0,139	0,187	0,234	0,282	0,330	0,377	0,425	0,473	0,521	0,568	0,616	0,664	0,711	0,759	0,807	0,879	0,952
10	0,094	0,143	0,192	0,242	0,291	0,340	0,389	0,439	0,488	0,537	0,586	0,635	0,685	0,734	0,783	0,832	0,907	0,982

Esc.	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92
11	0,097	0,148	0,199	0,250	0,300	0,351	0,402	0,453	0,504	0,554	0,605	0,656	0,707	0,758	0,808	0,859	0,937	1,014
12	0,100	0,153	0,205	0,258	0,310	0,363	0,415	0,468	0,520	0,572	0,625	0,677	0,730	0,782	0,835	0,887	0,967	1,047
13	0,104	0,158	0,212	0,266	0,321	0,375	0,429	0,483	0,537	0,592	0,646	0,700	0,754	0,809	0,863	0,917	1,000	1,082
14	0,107	0,163	0,219	0,275	0,331	0,387	0,444	0,500	0,556	0,612	0,668	0,724	0,780	0,836	0,892	0,948	1,034	1,119
15	0,111	0,169	0,227	0,285	0,343	0,401	0,459	0,517	0,575	0,633	0,691	0,749	0,807	0,865	0,923	0,981	1,069	1,158
16	0,115	0,175	0,235	0,295	0,355	0,415	0,475	0,535	0,595	0,655	0,715	0,775	0,835	0,895	0,955	1,015	1,107	1,198
17	0,119	0,181	0,243	0,305	0,367	0,430	0,492	0,554	0,616	0,678	0,740	0,803	0,865	0,927	0,989	1,051	1,146	1,241
18	0,123	0,187	0,252	0,316	0,381	0,445	0,509	0,574	0,638	0,703	0,767	0,831	0,896	0,960	1,025	1,089	1,187	1,285
19	0,128	0,194	0,261	0,328	0,395	0,461	0,528	0,595	0,661	0,728	0,795	0,862	0,928	0,995	1,062	1,129	1,230	1,332

Esc.	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
6	0,936	1,003	1,069	1,136	1,202	1,268	1,335	1,401	1,468	1,534	1,601	1,667	1,733	1,800	1,866	1,933	1,999	2,065
7	0,964	1,033	1,101	1,169	1,238	1,306	1,375	1,443	1,511	1,580	1,648	1,717	1,785	1,853	1,922	1,990	2,059	2,127
8	0,994	1,064	1,135	1,205	1,276	1,346	1,417	1,487	1,558	1,628	1,699	1,769	1,839	1,910	1,980	2,051	2,121	2,192
9	1,025	1,098	1,170	1,243	1,316	1,388	1,461	1,534	1,606	1,679	1,752	1,824	1,897	1,970	2,042	2,115	2,188	2,261
10	1,057	1,132	1,207	1,282	1,357	1,432	1,507	1,582	1,657	1,732	1,807	1,882	1,957	2,032	2,107	2,182	2,257	2,332
11	1,091	1,169	1,246	1,324	1,401	1,478	1,556	1,633	1,711	1,788	1,865	1,943	2,020	2,098	2,175	2,252	2,330	2,407
12	1,127	1,207	1,287	1,367	1,447	1,527	1,607	1,687	1,767	1,847	1,926	2,006	2,086	2,166	2,246	2,326	2,406	2,486
13	1,165	1,247	1,330	1,413	1,495	1,578	1,661	1,743	1,826	1,908	1,991	2,074	2,156	2,239	2,322	2,404	2,487	2,569
14	1,204	1,290	1,375	1,461	1,546	1,631	1,717	1,802	1,888	1,973	2,059	2,144	2,229	2,315	2,400	2,486	2,571	2,657
15	1,246	1,334	1,423	1,511	1,599	1,688	1,776	1,865	1,953	2,041	2,130	2,218	2,306	2,395	2,483	2,571	2,660	2,748
16	1,290	1,381	1,472	1,564	1,655	1,747	1,838	1,930	2,021	2,113	2,204	2,296	2,387	2,479	2,570	2,661	2,753	2,844
17	1,335	1,430	1,525	1,620	1,714	1,809	1,904	1,998	2,093	2,188	2,282	2,377	2,472	2,567	2,661	2,756	2,851	2,945
18	1,383	1,481	1,579	1,678	1,776	1,874	1,972	2,070	2,168	2,266	2,364	2,462	2,561	2,659	2,757	2,855	2,953	3,051
19	1,434	1,535	1,637	1,739	1,840	1,942	2,044	2,146	2,247	2,349	2,451	2,552	2,654	2,756	2,857	2,959	3,061	3,162

ANEXO III

TABLAS SALARIALES 2006

Provisionales

Valores en euros

Escalón	Valor año según el número de trienios														
	1 tr.	2 tr.	3 tr.	4 tr.	5 tr.	6 tr.	7 tr.	8 tr.	9 tr.	10 tr.	11 tr.	12 tr.	13 tr.	14 tr.	15 tr.
6	406,939	813,878	1.220,818	1.627,757	2.034,696	2.441,635	2.848,574	3.255,513	3.662,453	4.069,392	4.476,331	4.883,270	5.290,209	5.697,149	6.104,088
7	419,112	838,224	1.257,337	1.676,449	2.095,561	2.514,673	2.933,785	3.352,898	3.772,010	4.191,122	4.610,234	5.029,346	5.448,459	5.867,571	6.286,683
8	431,881	863,763	1.295,644	1.727,525	2.159,407	2.591,288	3.023,169	3.455,051	3.886,932	4.318,813	4.750,695	5.182,576	5.614,457	6.046,338	6.478,220
9	445,383	890,766	1.336,149	1.781,532	2.226,915	2.672,298	3.117,681	3.563,064	4.008,447	4.453,830	4.899,213	5.344,596	5.789,979	6.235,362	6.680,745
10	459,471	918,942	1.378,413	1.837,884	2.297,355	2.756,826	3.216,297	3.675,768	4.135,239	4.594,710	5.054,181	5.513,652	5.973,123	6.432,594	6.892,065
11	474,295	948,590	1.422,885	1.897,180	2.371,475	2.845,770	3.320,065	3.794,360	4.268,655	4.742,950	5.217,245	5.691,540	6.165,835	6.640,130	7.114,425
12	489,837	979,674	1.469,511	1.959,348	2.449,185	2.939,022	3.428,859	3.918,696	4.408,533	4.898,370	5.388,207	5.878,044	6.367,881	6.857,718	7.347,555
13	506,229	1.012,458	1.518,687	2.024,915	2.531,144	3.037,373	3.543,602	4.049,831	4.556,060	5.062,289	5.568,518	6.074,746	6.580,975	7.087,204	7.593,433
14	523,457	1.046,915	1.570,372	2.093,829	2.617,287	3.140,744	3.664,201	4.187,659	4.711,116	5.234,573	5.758,031	6.281,488	6.804,945	7.328,403	7.851,860
15	541,528	1.083,055	1.624,583	2.166,110	2.707,638	3.249,165	3.790,693	4.332,220	4.873,748	5.415,275	5.956,803	6.498,330	7.039,858	7.581,385	8.122,913
16	560,444	1.120,888	1.681,332	2.241,777	2.802,221	3.362,665	3.923,109	4.483,553	5.043,997	5.604,441	6.164,885	6.725,330	7.285,774	7.846,218	8.406,662
17	580,327	1.160,654	1.740,981	2.321,308	2.901,635	3.481,962	4.062,289	4.642,616	5.222,943	5.803,270	6.383,597	6.963,924	7.544,251	8.124,578	8.704,905
18	601,170	1.202,340	1.803,510	2.404,680	3.005,850	3.607,020	4.208,191	4.809,361	5.410,531	6.011,701	6.612,871	7.214,041	7.815,211	8.416,381	9.017,551
19	623,100	1.246,199	1.869,299	2.492,399	3.115,498	3.738,598	4.361,698	4.984,797	5.607,897	6.230,997	6.854,096	7.477,196	8.100,296	8.723,395	9.346,495

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES 2006

Plus 1,2 y 3 Turnos-Nocturno-Corretornos

HORAS EXTRAORDINARIAS

Valores en euros 2006

Provisionales

Escalón o grado	Valor hora		Plus corretornos		Horas extraordinarias - valor hora					
	Plus 1,2 y 3 turnos	Plus nocturno	Día de descanso	Total anual (84 d.)	Turno de día		1,2 y 3 turnos		Corretornos	
					Base	75 %	Base	75 %	Base	75 %
6	0,347	1,168	39,201	3.292,885	4,898	8,572	4,953	8,668	5,185	9,074
7	0,358	1,202	40,373	3.391,327	5,058	8,852	5,151	9,014	5,328	9,324
8	0,368	1,241	41,604	3.494,746	5,185	9,074	5,278	9,237	5,506	9,635

Escalón o grado	Valor hora		Plus corretornos		Horas extraordinarias - valor hora					
	Plus 1,2 y 3 turnos	Plus nocturno	Día de descanso	Total anual (84 d.)	Turno de día		1,2 y 3 turnos		Corretornos	
					Base	75 %	Base	75 %	Base	75 %
9	0,379	1,279	42,904	3.603,914	5,362	9,384	5,455	9,547	5,671	9,924
10	0,392	1,318	44,262	3.718,006	5,530	9,678	5,620	9,834	5,877	10,285
11	0,405	1,361	45,689	3.837,896	5,695	9,966	5,784	10,122	6,037	10,565
12	0,418	1,407	47,187	3.963,728	5,890	10,307	5,999	10,498	6,235	10,912
13	0,431	1,454	48,766	4.096,345	6,083	10,646	6,176	10,809	6,437	11,265
14	0,447	1,503	50,425	4.235,739	6,303	11,031	6,405	11,208	6,666	11,665
15	0,461	1,555	52,166	4.381,948	6,505	11,385	6,619	11,584	6,910	12,093
16	0,478	1,608	53,989	4.535,058	6,712	11,746	6,864	12,012	7,143	12,500
17	0,494	1,665	55,904	4.695,965	6,969	12,196	7,104	12,433	7,387	12,928
18	0,513	1,726	57,912	4.864,595	7,206	12,610	7,349	12,861	7,653	13,393
19	0,531	1,789	60,024	5.042,042	7,472	13,076	7,619	13,333	7,935	13,887

ANEXO V**Plus por distribución irregular de jornada**

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio, en aquellos casos de prolongación de jornada por distribución irregular de la misma y sólo en los casos en que sea compensada por tiempo efectivo de descanso, el plus correspondiente será el siguiente:

Escalón o Grado	Plus Flexibilidad	
	Festivo	Sábado
6	39,201	19,601
7	40,373	20,186
8	41,604	20,802

Escalón o Grado	Plus Flexibilidad	
	Festivo	Sábado
9	42,903	21,452
10	44,262	22,131
11	45,689	22,845
12	47,187	23,594
13	48,766	24,383
14	50,426	25,213
15	52,166	26,083
16	53,989	26,995
17	55,904	27,952
18	57,912	28,956
19	60,024	30,012

ANEXO VII

Retenes

Para los casos de situaciones anormales o de emergencia, huelga, cierre, etc., y a fin de garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa quedan regulados el número de personas titulares de los puestos de trabajo de las instalaciones y servicios afectados que deben llevar a efecto la realización de la función del retén.

8.1 Tipos de retenes.—En función de la circunstancia laboral que origine la necesidad, pueden definirse los siguientes tipos de retenes.

Situaciones previstas en el calendario laboral.

Este tipo de retén recogerá las circunstancias y necesidades que puedan derivarse de los cinco días de parada de Fábrica:

1 de Mayo; Nochebuena; Navidad; Nochevieja y Año Nuevo.

La Empresa abonará a razón de 94,12 € por turno al personal de vigilancia en estos días.

Estos retenes serán realizados preferentemente por personal voluntario. En el caso de que no hubiera voluntarios, los realizarán aquellas personas a las que correspondiera efectuar los retenes durante el mes al que pertenecen cada una de estas fechas.

Este tipo de retén, tendrá la denominación y consideración de Reten Permanente, estando recogida la relación de instalaciones afectadas en el punto 8.4.

Paradas programadas: En este supuesto el retén tendrá la consideración de Permanente, estando recogida la relación de instalaciones afectadas en el punto 8.4.

Retenes Temporales: Este tipo de retén recogerá las circunstancias y necesidades que puedan derivarse de paradas del proceso productivo, por convocatoria de huelga o ausencia del puesto de trabajo. En consecuencia y al objeto de permitir finalizar correctamente aquellas operaciones que por sus características no puedan terminarse de forma radical, o para proteger al material en proceso o a las instalaciones, se determina para cada situación, el tipo de retén necesario:

A. Que la detención del proceso productivo sea < de 24 h.

Los retenes necesarios a aplicar en este caso son:

Los establecidos en el punto 8.4.

Los establecidos en el punto 8.5, apartados 1,4,5.

De modo excepcional y como consecuencia de averías importantes, previas a la detención del proceso productivo, la Dirección con el conocimiento de los representantes del Comité de Empresa, podrá designar el retén establecido en el Punto 8-5, apartado 2, durante el 2.º turno del día.

B. Que la detención del proceso productivo sea > de 24 y < de 48 h.

Los retenes necesarios a aplicar en este caso son:

Los establecidos en el punto 8.4.

Los establecidos en el punto 8.5.

C. La detención del proceso productivo es > de 48 h.

Los retenes necesarios a aplicar en este caso son:

Los establecidos en el punto 8.4.

Los establecidos en el punto 8.5.

La Dirección, con el conocimiento de los representantes del Comité de Empresa, designará también los retenes necesarios para terminar de transformar todo el material en proceso.

8.2 Designación.—Las personas que deban cubrir los puestos de retén serán designadas por la Dirección de la Empresa.

En el caso de las personas correspondiente a puestos de retén de Mantenimiento Mecánico o Eléctrico, existirá una rotación mensual de modo que entre el personal a turnos se elegirán personas o equipos y sus suplentes. La designación inicial se hará por orden de antigüedad, siempre y cuando no se vean problemas en la composición del equipo.

8.3 Otros retenes.—En caso de que por situaciones anormales o emergencias sea necesario establecer otros retenes aparte de los indicados en los puntos 8-4 y 8-5, la cobertura de estos puestos será realizada preferentemente por personal voluntario.

Nota: Los servicios de Recepción, Carga, Descarga, Expediciones, Confeción de documentación, Pesaje, etc. serán atendidos durante el tiempo necesario para que los transportistas a los que les afecte la anomalía, no queden paralizados.

El Servicio de Recepción no se prolongará más de tres horas, por considerarse tiempo suficiente para conseguir que no se personen más transportistas en Fábrica.

8.4. Relación de instalaciones para reten permanente.—Estará formado por los siguientes componentes en cada turno:

N.º Operarios	Instalación
1	Decapado -3.
1	Laminación -1250.
1	Galvanizado.
1	Hornos -1250.
1	Hornos -600.
1	Calderas.
1	Planta Tratamiento de Efluentes.
1	Mantenimiento Mecánico.
1	Mantenimiento Eléctrico.
1	Grüero de Hornos 1250.

Este tipo de retén, se aplicará en todos los casos como mínimo.

El grüero de Hornos 1250, deberá manipular todas las grúas que sea necesario.

El operario de Calderas, con el objeto de no interferir en el proceso productivo, se comportará según el modelo de Retén Temporal.

8.5 Relación de instalaciones para reten temporal.

1. Línea de galvanizado, línea de pintura.—Los operarios al comienzo de la interrupción del proceso productivo, deberán incorporarse a su puesto de trabajo, hasta la detención adecuada de la instalación. También deberán incorporarse con la antelación suficiente, para que la parada del proceso productivo sea de la duración prevista, no debiendo bajo ningún concepto prolongarse.

2. Trenes de skins.—Los operarios deberán incorporarse a su puesto de trabajo, en aquellos turnos en que la Dirección de la Empresa lo considere necesario, para evitar daños atmosféricos sobre el material en proceso.

3. Mantenimiento.—El personal de Mantenimiento incluido en el Retén, deberá atender a las posibles averías producidas en las instalaciones afectadas por los Retenes establecidos en las situaciones de Anormalidad Laboral.

4. Calderas.—Esta instalación deberá ser atendida durante el tiempo de funcionamiento de alguna instalación productiva.

La parada y puesta en marcha de esta instalación, no debe interferir en el proceso productivo.

ANEXO VIII

Situaciones específicas de prima

Es voluntad de las partes adecuar el contenido de este Anexo a la situación real de fábrica.

Durante las paradas de instalación por Mantenimiento Programado o Avería, al personal de la instalación que desarrolla trabajos específicos de Mantenimiento en el tiempo y relación dada por el Responsable de Mantenimiento, se asignará el rendimiento de Mantenimiento.

Los operarios de Producción que desarrollan operaciones de Mantenimiento Productivo Total (T.P.M.) percibirán la prima de acuerdo a los resultados obtenidos.

Las paradas de instalación para efectuar tareas programadas de TPM, se abonarán al rendimiento que estaba obteniendo en el turno.

Aquellas instalaciones en las que exista una programación mensual para realizar T.P.M. se abonará el rendimiento medio de fábrica hasta el establecimiento de los objetivos indicados en el párrafo anterior.

La realización de los inventarios mensuales, con indicación expresa del Jefe de Agrupación, se abonará según la media de fábrica.

Durante las paradas de instalación por falta de espacio para evacuar la producción, en la que durante este tiempo el personal de la máquina evacua el material para reanudar la marcha a continuación, se abonará a rendimiento medio de fábrica.

El motivo de estas paradas y su duración deberán ser indicados expresamente por el Contraamaestre en el parte de trabajo.

Los casos de trabajo con equipos incompletos o personal inexperto serán considerados a efectos de suplementación del rendimiento.

Al personal de las instalaciones que habiendo sido reformadas y haya habido variación de la producción horaria, se le aplicará el rendimiento obtenido en los tres meses anteriores hasta finalizar el estudio de Métodos y Tiempos. Después de finalizado el estudio se procederá a su aplicación observando el anterior rendimiento durante los tres meses de adaptación.

En los casos en que la calidad requerida al material exija una adecuación de la velocidad de proceso y este producto pueda ser identificado específicamente (calidad, cliente), se asignará una velocidad mediante el correspondiente estudio de Métodos y Tiempos.

Durante el proceso de material con reducción de velocidad por recuperación o defectos detectados, no imputables a la propia instalación, se

asignará el rendimiento medio de la máquina. Esta circunstancia deberá ser confirmada en el parte de trabajo expresamente por el Contraмаestre, indicando causas y tiempos.

Cuando la necesidad urgente de cargar vehículos u otras tareas, obliguen a juicio del Contraмаestre a parar la instalación, al personal de la máquina parada se le asignarán tareas productivas en la propia u otras Instalaciones o Areas, incluido expediciones.

Si no hubiese posibilidad de efectuar la asignación anterior, el Contraмаestre indicará las tareas complementarias a realizar reflejándolo expresamente en el parte de trabajo.

La prolongación de la parada de instalación por falta de repuesto en el Almacén de Efectos aun cuando sea necesario traerlo desde otra Planta, no afectará al cálculo de la prima de Mantenimiento.

En el cálculo del rendimiento de grúas se considerarán únicamente las instalaciones que atienden.

Cuando una grúa atiende varias instalaciones y alguna de ellas esté parada por falta de personal o plan de trabajo, su parte porcentual a efectos de cálculo de rendimiento será distribuido entre las máquinas restantes.

En el supuesto de que todas las instalaciones que atiende una grúa estén paradas por falta de personal o plan de trabajo y el Contraмаestre considere que el gruista debe mantenerse en la grúa para efectuar cargas o descargas de vehículo, se aplicará al gruista el rendimiento medio de fábrica.

Esta necesidad y el tiempo requerido serán expresados en el parte de trabajo por el Contraмаestre.

Cuando las instalaciones atendidas por una grúa estén paradas y no se requiera realizar movimientos de carga y descarga, el gruista tendrá la misma consideración que los operarios de las máquinas a efectos de asignación de tareas en otras áreas.

Los casos de trabajo con disminución de productividad por falta de repuesto serán considerados a todos los efectos como parada equivalente.

ANEXO IX

Festivos

Cuando un día festivo del Calendario Laboral coincida en sábado, el personal cuyo régimen de trabajo no incluye este día como laborable, podrá cambiar esta fiesta por una jornada completa que se disfrutará sin interferir los programas de vacaciones y poniéndose de acuerdo con el Mando con la antelación suficiente.

Cuando la fiesta coincidente en sábado esté comprendida en el período de vacaciones o en situación de Incapacidad Temporal, no tendrá aplicación lo especificado en el párrafo anterior.

El personal a Corretornos, cuando una de las siguientes fiestas (1 de Enero, 1 de Mayo, 24 de Diciembre, 25 de Diciembre y 31 de Diciembre) le coincida, de conformidad con el calendario laboral de corretornos, con día de descanso, podrá cambiar el citado descanso por una jornada completa que se disfrutará sin interferir los programas de vacaciones y poniéndose de acuerdo con el Mando con la antelación suficiente.

A partir de su efectividad (Anexo XII) los días 7 de Julio (Lesaca), 28 de Agosto (Legasa) y 2 de Enero, tendrán la misma consideración a efectos de descanso que lo indicado en el párrafo anterior.

Cuando este descanso esté comprendido en el período de vacaciones o en situación de Incapacidad Temporal, no tendrá aplicación lo especificado en los párrafos anteriores.

ANEXO X

Clasificación Profesional

	Técnicos	Empleados	Operarios
1	JEFE DE ORGANIZACION JEFE ORGANIZACION INDUSTRIAL JEFE DE NOMINAS Y SEGUROS SOCI JEFE DE SEGURIDAD E HIGIENE JEFE DE INGENIERIA JEFE CONTROL GESTION JEFE ESTUDIOS ESTRATEGICOS JEFE INGENIERIA INDUSTRIAL JEFE SERVICIO MEDICO JEFE DE PTO. Y ANALISIS JEFE GARANTIA DE CALIDAD MEDICO JEFE DE DIVISION JEFE DE COMERCIAL JEFE MANTENIMIENTO Y ENERGIAS JEFE PLANTA LEGASA ADMINSTRADOR UNIDAD NEGOCIO ASESOR JURIDICO JEFE DE CONTABILIDAD CONTAB ANALITICA Y SISTEMAS JEFE DE ZONA JEFE DE VENTAS		
2	COMPRADOR «A» JEFE DE PROYECTOS AYUDANTE TECNICO INGENIERIA Y CONSTRUCC JEFE RELACIONES LABORABLES A.T.S. ASISTENCIA TECNICA ACLIENTES TECNICO INVESTIGACION Y DESARR JEFE DE PLANIFICACION JEFE LANZAMIENTO JEFE DE AGRUPACION SUBJEFE MANTENIMIENTO JEFE MTO.PREVENTIVO AUX. JEFE PINTADO Y PERFILADO JEFE DE ALMACEN JEFE DE PRODUCTO JEFE MTO PREVENTIVO Y SERVICIO SUBJEFE DE MTO.ELECTRICO JEFE DE MANTENIMIENTO JEFE DE INCENTIVOS		

	Técnicos	Empleados	Operarios
3		SECRETARIA/O JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA ADMINISTRATIVO A RR.HH ADMINISTRATIVO COMEDOR Y MECAN AYUDANTE DE NOMINAS INSPECTOR SEGURIDAD-HIGIENE COMPRADOR «B» GESTOR DE APROVISIONAMIENTO ENCARGADO PUERTO Y A.EXTERIOR JEFE DE COBROS Y RIESGOS RIESGOS Y COBROS NACIONAL GESTOR DE COBROS JEFE DE CONTROL OP B GESTION DEL INMOVILIZADO FISCAL SEGUROS ANALISTA ADMON. COSTES Y PRESUPUESTOS JEFE FACTURACION AYUDANTE DE GESTION DISEÑADOR SISTEMAS PRODUCCION ANALISTAS PROGRAMADOR A ANALISTA JEFE DE OPERACIONES OPERADOR PROGRAMADOR B AYUDANTE ANALISTA A METODOS Y TIEMPOS ANALISTA DE INCENTIVOS AUDITOR CALIDAD Y LABORATORIO TECNICO DE OFICINA SUPERVISOR EXPEDICIONES PROGRAMADOR PLANIFICACION ENCARGADO PLANIFICACION ADMINISTRATIVO PLANIFICACION LANZADOR JEFE LANZAMIENTO PINT. PERFI. JEFE DE CONTROL CALIDAD PIN. ANALISTA DE PROCED. ADMINIS. INGENIERIA METODOS SERVICIOS A INSPECTOR DE OBRAS TECNICO CONSTRUCCION GESTOR ADQUISICIONES Y CONTRAT ADMINISTRATIVO ENTRADA PEDIDOS ENCARGADO ALMACEN EFECTOS CONTRAMAESTRE ENCARGADO DE USTILLAJES MAESTRO DE REPARACIONES ENCARGADO DE APA Y EXPEDICION. MAESTRO MANTENIMIENTO ADMINISTRADOR DE ALMACEN AGENTE DE VENTAS AGENTE DE SERVICIO JEFE PROGRAMAS FRIO Y DECAPADO AYUDANTE GESTION ENCARGADO SERVICIOS AUXILIARES GESTOR DE PRODUCTO	
4		CORREOS OPERADOR DE SERVICIOS GENERALE TAQUIMECANOGRAFA/O ADMINISTRATIVO TRANSPORTES DELINEANTE DE 1. DELINEANTE DE 2. ADMINISTRATIVO INGENIERIA ADMINISTRATIVO TESORERIA CUENTAS A TERCEROS CONT GENERAL Y SEGUROS FACTURADOR ADMINISTRATIVO B RR.HH. CABO DE VIGILANCIA VIGILANTE JURADO ANALISTA LABORATORIO EXISTENCIA Y ALBARANES ADMINISTRATIVO ALMACENES ALMACENERO	CIZALLERO 1 CIZALLERO 2 DECAPADOR GRUISTA LAMINADOR 1 LAMINADOR 2 MAQUINISTA ELETRODEP. MAQUINISTA L. PULIDO HIDRAULICO MAXIMO AJUSTADOR MAXIMO AJUSTADOR MEDIO ELECTRONICO MAXIMO ELECTRICISTA MAXIMO ELECTRICISTA MEDIO OPERADOR MAQUINA HERRAMIENTA OPERARIO PRINCIPAL DECAPADO SOLDADOR DECAPADO PUPITRE DE ENTRADA DECAPADAO PUPITRE DE SALIDA DECAPADO

	Técnicos	Empleados	Operarios
4		ARCHIVO OFICINA MECANICA OFICINA ELECTRICA RECEPCION CUALITATIVA CALCADOR CHOFER BASCULERO	REGENERACION DE ACIDOS OPERARIO PRINCIPAL RECTIFICADORA FARREL CONTROLADOR DE UTILLAJES HORNERO 1 HORNERO 2 MAQUINISTA MAQUINA DE EXPANSIO APLANADOR OPERADOR DE CUBA SOLDADOR BOBINADOR MAQUINISTA 1 PERFILADOR OPERARIO PRINCIPAL LP PUPITRE DE SALIDA LP PUPITRE DE ACABADO LP PUPITRE DE IMPRIMACION
5		COCINA	LIMPIEZA VERIFICADOR RECOG.Y PREP. MUESTRAS DESPACHO Y DISTRIBUCION ALIMENTADOR FLEJADOR AYUDANTE SALA DE ACEITE EMPAQUETADO POLIPASTO GRUISTA PUPITRE SIERRA ALMACEN RODILLOS GRUERS EXP T-COND-EST PUPITRE DE SIERRA MAQUINISTA CORTADORA MESA INSPECCION FINAL OPERADOR DE ENERGIAS CONDUCTOR HYSTER INSPECTOR APILADOR AYUDANTE DE CUBA AYUDANTE DE SALIDA-CONTROLADOR RECEPCIONISTA AYUDANTE NAVE AYUDANTE PERFILADOR PUPITRE DE ENTRADA LP ALIMENTADOR GRUISTA LP OPERADOR ENERGIAS MOZO ENGRASADOR

ANEXO XI

Valoración o calificación de puestos de trabajo

1. *Sistema de medida.*—En orden al establecimiento de una calificación racional de los puestos de trabajo y con vistas a que sea la base de la política salarial de Aeralia Transformados, S.A., se adopta la técnica de valoración o calificación de los puestos de trabajo con arreglo al sistema de puntuación por factores y según método aportado por Bedaux Española, S.A.

2. *Ámbito de aplicación.*—La calificación de los puestos de trabajo afecta a todo el personal de Convenio de Aeralia Transformados, S.A.

3. *Proceso de calificación de puestos.*

3.1 *Análisis.*—La primera etapa para calificar un puesto es el análisis de todos los trabajos realizados en el mismo, al objeto de individualizarlos y conocer sus componentes y por consiguiente, los requisitos exigibles al trabajador que vaya a cubrir ese puesto.

Serán los analistas de tareas o técnicos de calificaciones quienes, a través de las guías-análisis aportadas por Bedaux Española, S.A., lleven a cabo este análisis de los trabajos efectuados en cada puesto, quedando éste reflejado en las hojas de calificación.

3.2 *Factores o cualidades.*—En el método Bedaux, el número total de factores o cualidades a calificar son 26, advirtiendo que para unos trabajos será necesario utilizar todos y para otros sólo parte de ellos. Estos 26 factores son:

Cualidades físicas.	Músculo y esqueleto	Potencia. Destreza. Resis. Muscular.
	Sentidos y nervios.	Aprec. Sensorial. Reflejos. Tens. Nerviosa. Vértigo.
Cualidades intelectuales y culturales.	Instrucción.	Cultura general. Idiomas extranjeros.
	Del espíritu.	Claridad espiritual. Memoria. Imaginación.
Cualidades profesionales.	Asociadas.	Relaciones sociales. Dotes artísticas. Sentido psicológico.
		Conocimientos teórico-profesionales. Aprendizaje práctico.
Cualidades morales.	Estrictamente individuales.	Perseverancia. Espíritu de iniciativa. Disciplina.

En relación a otros.	Espíritu de equipo. Autoridad.
Responsabilidad por	Máquinas e instalaciones. Materiales en curso de fabricación. Control y seguimiento. Vigilancia de materiales. Capitales en custodia. Capitales en gestión. Pérdidas industriales. Conocimiento de datos confidenciales. Delineación y proyecto. Mando. Civil. Pérdidas comerciales.
Condiciones ambien- tales y riesgos profe- sionales.	Penosidad. Enfermedades. Accidente.

3.3 Valoración provisional.—Una vez individualizados los trabajos por el análisis de los mismos, se procede a puntuarlos por los Comités de Calificación, utilizándose las guías baremo o manual de calificación, correspondiente a la agrupación funcional a la que pertenezca el puesto a calificar (ejecutantes en fábricas y talleres, empleados administrativos, empleados técnicos, etc.).

3.4 Valoración definitiva.—Terminada la valoración provisional de cada puesto de trabajo por los Comités de Calificación, se procede al ajuste horizontal de los puestos, convenientemente agrupados, para conseguir el afinado final de las distintas calificaciones obtenidas.

Los resultados obtenidos en este ajuste horizontal convierten en definitiva la valoración de puestos efectuada, que sólo puede modificarse en lo sucesivo cuando varíe el contenido de las tareas o condiciones del puesto, de forma tal que haga necesaria una nueva calificación del mismo.

4. Escalones de calificación.

4.1 Los puntos asignados por el manual de calificación o puntos directos, sumados a la base 150, dan como resultado los puntos de calificación profesional y de ambiente y riesgo.

La suma de éstos, da lugar a los puntos totales del puesto.

Si por necesidades de organización racional del trabajo, tuviera lugar un cambio de puesto de trabajo, el trabajador conservará los puntos de calificación profesional, adquiriendo en cambio los puntos de ambiente y riesgo del nuevo puesto de trabajo.

Si este nuevo puesto tiene mayor puntuación profesional, adquirirá también los puntos profesionales de este puesto.

El trabajador conservará sus puntos profesionales y de ambiente y riesgo siempre que la suma de éstos sea superior a la obtenida de la forma indicada en los párrafos anteriores.

Con el fin de evitar la diversificación de puntos de calificación, se agrupan éstos en intervalos de razón geométrica 1,05 a partir de la base 150, obteniéndose los siguientes escalones de calificación:

Aceralia Transformados, S.A.

Base 150 $r = 1,05$

Escalones	Puntos
0	0 –150.0
1	150.1 –157.6
2	157.7 –165.5
3	165.6 –173.8
4	173.9 –182.6
5	182.7 –191.8
6	191.9 –201.5
7	201.6 –211.6
8	211.7 –222.2
9	222.3 –233.4
10	233.5 –245.1
11	245.2 –257.4
12	257.5 –270.3
13	270.4 –283.9

Escalones	Puntos
14	284.0 –298.2
15	298.3 –313.2
16	313.3 –328.9
17	329.0 –345.4
18	345.5 –362.7
19	362.8 –380.9
20	381.0 –400.0
21	400.1 –420.1

A las calificaciones situadas entre los límites superior e inferior del mismo escalón, se les aplica las percepciones resultantes del límite superior de dicho escalón.

4.2 La prima o incentivo que se percibirá será la correspondiente al puesto de trabajo que se ocupe, es decir, según el rendimiento obtenido, un porcentaje del salario correspondiente al escalón del puesto ocupado. Cuando el escalón del trabajador sea superior al escalón del puesto ocupado, la prima se obtendrá como porcentaje del salario que corresponda al escalón personal del trabajador, según el rendimiento obtenido.

ANEXO XII

Horario de trabajo

El horario del personal será en 2006 como sigue:

1. Trabajo en turno de día.

1.1 Centros de Lesaca, Arratzubi y Legasa:

De lunes a jueves: 8,15 a 16,20 h. (35' de comida).

Viernes: 8,15 a 15,30 h. (35' de comida).

Sábados: Libres.

El exceso de jornada anual por encima de lo establecido por este Convenio Colectivo, se disfrutará en forma de descansos.

El personal de limpieza y comedores no queda incluido en estos horarios.

2. Trabajo en tres turnos.

Primer turno:

De lunes a viernes: 6,00 a 14,00 h.

Sábados: Libres.

Segundo turno:

De lunes a viernes: 14,00 a 22,00 h.

Sábados: Libres.

Tercer turno:

De lunes a viernes: 22,00 a 6,00 h.

Sábados: Libres.

El exceso de jornada anual por encima de lo establecido por este Convenio Colectivo, se disfrutará en forma de descansos.

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

3. Trabajo en dos turnos.

Primer turno:

De lunes a viernes: 6,00 a 14,00 h.

Sábados: Libres.

Segundo turno:

De lunes a viernes: 14,00 a 22,00 h.

Sábados: Libres.

El exceso de jornada anual por encima de lo establecido por este Convenio Colectivo, se disfrutará en forma de descansos.

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

4. Personal a correturnos.—El sistema actual de correturnos ya implantado, se establece para las siguientes instalaciones:

Planta 1.250: A. B. C., Decapado, Laminación, Hornos de Recocido, Galvanizado.

Planta 600: Hornos de Recocido, Electrodeposición.

Planta de Legasa: Línea de Pintura:

Servicios de Mantenimiento, Transporte Interior y Auxiliares

Servicios Generales de Agua, Vapor, Gas, Electricidad, etc.

La diferencia de horas entre el calendario del Anexo VI y las 1632 horas de trabajo efectivo, tendrán carácter de descansos compensatorios (fiestas) y el modo de disfrutarlos se regirá según el sistema siguiente:

Dos de dichos descansos compensatorios quedarán a disposición del trabajador, quien podrá hacer uso de ellos de acuerdo a los siguientes requisitos:

- El período para la aplicación de este principio será de Enero a Noviembre.
- En todos los casos deberá salvarse la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

El programa del resto de los descansos compensatorios se establecerá a principios de año, entre la Empresa y cada trabajador. En caso de coincidencia o acumulación de personal en los mismos períodos, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será en base a un acuerdo previo de distribución por parte de los trabajadores y, de no haber acuerdo, la distribución de los descansos compensatorios se determinará estableciendo turno rotativo por orden de antigüedad, es decir, al trabajador que en el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período de descansos compensatorios, al año siguiente será el último en elegir, y así sucesivamente, salvando siempre la capacidad operativa en cada puesto de trabajo.

Durante el año 2007 la reducción de jornada de 8 horas establecida en este Convenio para el personal que cuyo régimen de trabajo es de Corretornos se establece como festivo el día 7 de Julio (San Fermín), para Lesaka, y el día 28 de Agosto (San Agustín) para Legasa

Para el año 2008 la reducción de 8 horas de jornada para el personal cuyo régimen de trabajo es de Corretornos será festivo el día 2 de Enero.

Durante el año 2006 y con carácter provisional se establecerá un calendario diferente al actual para las instalaciones de la Agrupación de Galvanizado-Recocido 1250 y Laboratorio. De esta medida podrán beneficiarse el resto de las instalaciones que trabajan a corretornos siempre y cuando así lo soliciten.

5. Observación general.—Los Descansos Compensatorios serán retribuidos con el escalón medio ponderado de los doce últimos meses, aplicándolo al Sueldo, Antigüedad y Prima del momento, teniendo en cuenta los tiempos trabajados en puestos de escalón superior.

Asimismo en 2006, 2007 y 2008 se podrá disfrutar hasta un máximo de 84 horas de aquellos días que generan el plus de corretornos sin merma del citado plus corretornos (84 descansos).

Igualmente se abonará hasta un máximo de 111 horas de plus nocturno en dichos Descansos Compensatorios para quienes trabajan a régimen de corretornos. Para los que trabajan a tres turnos, este máximo será de 56 horas de plus nocturno.

Tanto el disfrute de las 84 horas de aquellos días que generan el plus de corretornos indicado, como el abono de las horas del plus nocturno, se realizará en proporción a las horas de Descanso Compensatorio disfrutadas y con el mismo criterio indicado en el primer párrafo de este punto.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio, en el seno de la Comisión de Vigilancia de Convenio se analizará la posibilidad de variar el sistema de abono del llamado «plus de corretornos», a fin de establecer en su pago una vinculación más directa a la causa de su devengo.

Al estar calculado el valor hora prima en base al calendario de corretornos, el valor hora prima para el personal con otros regímenes de trabajo, se multiplicará por los coeficientes siguientes:

Personal a turno de día: 1,1158.
Personal a 1, 2 y 3 turnos: 1,0932.

Por necesidades de servicio u organización, el personal se obliga a cambiar de un horario de trabajo a otro de los anteriormente citados.

Ambas partes, durante la vigencia del presente Convenio acuerdan analizar la incidencia que tiene la reducción de la jornada anual en los calendarios de los diferentes regímenes de trabajo.

6. Elaboración del calendario.—En el mes de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio se establecerá el calendario de trabajo del año siguiente para cada una de las Plantas.

ANEXO XIII

Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos

SECCIÓN 1.^a PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

1. *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 nece-

sarios, 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:

1.1 Adhesión al Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC, BOE 29.1.2005).—Las partes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante ASEC), así como a su Reglamento de aplicación, a cuyos procedimientos se someterán obligatoriamente los tipos de conflictos de trabajo colectivos previstos en el artículo 4.º del Acuerdo y 5.º de su Reglamento de aplicación que se susciten, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

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

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

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

3. Normas comunes.

3.1 Comisión Paritaria.—El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de este Acuerdo requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria constituida en el artículo 32 del Tercer Acuerdo Marco.

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.

ANEXO XIV

CÓDIGO DE CONDUCTA

Acuerdo sobre código de conducta laboral para el sector del metal

Artículo 1. Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 2. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 3. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 4. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alternado los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

Artículo 5. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.
- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores, subordinados, o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.
- m) El abuso de autoridad con perjuicio notorio para el trabajador.
- n) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 6. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
Despido.

Artículo 7. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
Faltas graves: veinte días.
Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Acta complementaria

1. Comedores.—La Dirección realizará las mejoras necesarias encaminadas a elevar el nivel de la comida tanto en calidad como en cantidad.
Del mismo modo, la Dirección se compromete a facilitar bocadillos al personal del turno de mañana que trabaje en régimen de relevos (uno, dos,

tres turnos y corretornos). El precio de cada bocadillo será equivalente al que en cada momento se estipule para la comida en el comedor de la Fábrica. Se fijarán unos límites de horario para la entrega del bocadillo.

El citado servicio, por ser realizado por entidades ajenas a Aceralia Transformados, S. A., funcionará también los sábados, domingos y festivos mientras lo hagan dichas entidades. Si la Dirección decidiera realizar el citado servicio por sus propios medios, éste sólo funcionaría durante los días laborables de turno de día entre plantas originado por ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones.

2. Voluntariedad en la movilidad del personal entre plantas originada por ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones.—En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal entre Plantas (Arratzubi y Legasa) de Aceralia Transformados, S. A., en los cuales es aplicable el Art. 8 del presente Convenio, la Dirección anunciará con una antelación de cinco días, el lugar del traslado, los trabajos a realizar y el régimen de trabajo, con objeto de posibilitar la presentación de solicitudes de personal voluntario.

3. Criterios para la cobertura de ausencias imprevistas.—En todos aquellos supuestos de ausencias imprevistas, en instalaciones productivas, la cobertura de dichas ausencias, siempre y cuando no exista otra práctica o la posibilidad de implantarla (en cuyo caso la cobertura de las citadas ausencias se realizará preferentemente con personal del mismo turno), se regirá por el criterio siguiente:

La ausencia será cubierta por la persona que ocupe el puesto inmediatamente inferior, produciéndose así un movimiento ascendente dentro de la misma instalación. El puesto que por aplicación de este principio quedara sin personal, será cubierto preferentemente por una persona del mismo turno.

A fin de mantener tanto el régimen de marcha normal de la instalación, como la propia seguridad de las personas, será el Mando inmediato quien en cada momento determine la posibilidad de aplicar este criterio y, de hacerlo, elegirá la persona más idónea para ocupar la ausencia.

Para que la aplicación de este criterio sea lo más eficaz posible, serán los propios mandos quienes deberán procurar que el personal a su cargo tenga el correspondiente entrenamiento operativo.

4. Sustitución de encargados.—Dado que los puestos de Encargado están cubiertos en su totalidad por personal Fuera de Convenio, en los supuestos en que dichos Encargados deban ser sustituidos por personal sujeto al Convenio, este será retribuido, durante el tiempo de la sustitución, a razón de un salario base de referencia de 1090,95 € mensuales. El resto de los complementos salariales, que resulten de aplicación, guardarán, sobre dicho salario base, la misma relación porcentual que los mismos guarden, en la tabla de Convenio, sobre el valor «sueldo mensual».

4031 RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que registra y publica el IV Convenio colectivo nacional para el sector de Auto-Taxis.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo Nacional para el sector de Auto-Taxis (Código de Convenio n.º 9910255), que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 2006, de una parte por las Asociaciones empresariales U.N.A.L.T. y C.T.E. en representación de las empresas del sector, y de otra por las Organizaciones sindicales FETCM-UGT y FCT-CC.OO. en representación de los trabajadores del mismo, 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, 8 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

V CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL SECTOR DE AUTO-TAXIS

Artículo 1. Partes concertadoras.

Las condiciones establecidas en este Convenio colectivo han sido concertadas entre las Organizaciones Empresariales UNALT y C.T.E. y los sindicatos más representativos a nivel sectorial FETCM-UGT y FCT-CC.OO.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes para establecer los ámbitos de aplicación obligando a todas las empresas y trabajadores/as en él incluidos, durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a las empresas privadas cuya actividad sea la prestación de servicios de transporte urbano e interurbano de autotaxi.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todos los/as trabajadores/as que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de empresas dedicadas a la actividad de autotaxi, sin más excepciones que los cargos de alta dirección y alto consejo, de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y Ley 11/1994).

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Las condiciones aquí establecidas regirán las relaciones laborales entre los/as empresarios/as de autotaxi y trabajadores/as a su servicio que desarrollen la actividad de autotaxi en todo el territorio nacional.

Artículo 5. *Vigencia.*

Las normas de este Convenio colectivo entrarán en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 24 de noviembre de 2006, fecha de su suscripción entre las partes. La vigencia del Convenio se establece por un período de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

Llegado su vencimiento se prorrogará en sus propios términos por períodos sucesivos de un año siempre que no medie denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a cualquiera de las partes firmantes.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas. Asimismo hacen constar que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible por lo que, para el caso de que por la autoridad Laboral y/o jurisdicción social se declarase nulo en todo o en parte el contenido de algún artículo de este Convenio colectivo éste sería revisado en su totalidad no pudiendo surtir efectos parcialmente.

2. En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas (mediante mejora de sueldo y salarios, primas o pluses fijos, primas y pluses variables, y premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Artículo 8. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, superasen el nivel total del Convenio.

Artículo 9. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 10. *Reserva de materias negociables.*

Se reservan a la negociación de ámbito estatal las materias a que se refiere el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y además el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.) y el acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.). El resto de las materias contempladas en este acuerdo tendrán la consideración de mínimos siendo