

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.

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:

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.

La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción labora, 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.

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.

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.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.

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.

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. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a os preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

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:

##### 4. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

##### 5. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

##### 6. 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.

## 5423

*RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Aceralia Construcción Obras, S. L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aceralia Construcción Obras, S. L. (Código de Convenio n.º 9016202), que fue suscrito con fecha 3 de mayo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 28 de febrero de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### CONVENIO COLECTIVO DE ACERALIA CONSTRUCCIÓN OBRAS, S. L.

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

##### Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Aceralia Construcción Obras, S. L., en todo el territorio nacional.

##### Artículo 2.º *Ámbito personal.*

Por este Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de Aceralia Construcción Obras, S. L., en todo el territorio nacional, 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.º *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.º *Retribuciones.*

Se mantendrán vigentes las tablas salariales y conceptos retributivos que en la actualidad se vienen aplicando.

##### Artículo 5.º *Actualización salarial.*

Durante los tres años de vigencia de este convenio, 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.º *Prima de resultados.*

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

Dicha prima, de carácter consolidable, será del:

0,7 % para el año 2006.

0,6 % para el año 2007.  
0,4 % para el año 2008.

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

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

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

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

consecución de los objetivos financieros del grupo/sector, así como los de planta asociados a los resultados clave del negocio en el ejercicio.

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

no resultados, no bonus;  
los resultados financieros (roce y fcf) son la base;  
la cuantificación es la siguiente: Roce:  $8 \div 15\%$  y fcf/ce:  $0 \div 8\%$ .

k (resultados financieros) \*% retribución variable (consecución de objetivos locales).

Resultados financieros: Los resultados financieros están constituidos por:

Objetivos financieros grupo 20 %	Objetivos financieros sector 80 %
roce (50 %)	roce (50 %)
fcf/ce (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 cumple 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 la unidad afectada por el coeficiente  $k$  de los resultados financieros.

Los parámetros que definen los objetivos de la unidad serán:

1. Índice de frecuencia.

Personal propio y personal de contratas.

Los valores objetivo para cada uno de los años de vigencia serán determinados por la dirección de la unidad operativa.

2. Índice de absentismo.

Se aplicará como objetivo el real del año anterior aplicándole una reducción del 15 % anual de mejora.

3. Ponderación.

El peso de cada uno de los índices será:

if. personal propio, 20 %.  
if. personal de contratas, 60 %.  
absentismo, 20 %.

Artículo 7.º *Antigüedad.*

Sistema antigüedad.-Quinquenios de un cinco por ciento cada uno, sobre el salario de la persona que los tenga, hasta un tope máximo de cinco quinquenios.

Los que cumplan el quinquenio entre uno de enero y 30 de junio inclusive, comenzarán a cobrarlo desde el uno de enero del año correspondiente, y los que cumplan en el segundo semestre del año comenzarán a devengarlos desde el uno de enero del año siguiente.

Artículo 8.º *Primas.*

Se establece una prima de participación en la producción, regulándose su funcionamiento de acuerdo al anexo II.

Artículo 9.º *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 representantes de la dirección, debiendo recaer en todo momento la designación, en miembros integrantes de la representación de los trabajadores.

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.

Intervendrá en la resolución de conflictos según lo previsto en el anexo vi sobre procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 10.º *Garantía personal.*

Los trabajadores podrán optar a que se reconozcan a su favor las condiciones personales que con carácter global excedan de las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 11.º *Saturación de instalaciones.*

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.).

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 12.º *Comisión de valoración.*

Se crea una comisión de valoración de puestos de trabajo. Estará constituida por miembros designados por la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores. Entenderá sobre las cuestiones referentes a valoración de puestos de trabajo, existentes en la empresa. Dicha designación deberá recaer sobre miembros de las secciones sindicales.

## CAPÍTULO III

### Régimen de trabajo

Artículo 13.º *Jornada de trabajo.*

La jornada efectiva de trabajo se determina mediante cómputo anual, de conformidad con lo establecido en el anexo III.

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 y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

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.

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

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, así como aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

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.

Artículo 14.º *Distribución irregular de la jornada.*

14.1 Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas 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, por jornadas completas, en los días laborables o trabajando en los días de descanso.

Por encima de las 64 horas en cómputo anual de distribución irregular de la jornada, será preciso el previo acuerdo con los representantes sindicales.

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

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.

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.

14.2 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.

#### Artículo 15.º *Horario de trabajo.*

El horario del personal será el indicado en el anexo III.

#### Artículo 16.º *Distribución del trabajo.*

La empresa, informados los representantes sindicales, podrá organizar el trabajo colocando en cada sección el número de personas que considere necesario, e instalará, si es preciso, los medios técnicos y humanos que sean oportunos para mantener y mejorar los niveles de producción, siempre que dicho aumento no incida en un esfuerzo superior al normal legalmente exigido a los trabajadores y sin menoscabo de los derechos y normas que con carácter general reconocen las leyes, tanto a los trabajadores como a la empresa.

#### Artículo 17.º *Vacaciones.*

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

Se disfrutarán en periodos de semanas completas, eligiendo, en principio, el trabajador las fechas de su disfrute con sujeción a las normas siguientes:

Antes del 31 de marzo debe proponer por escrito, cada uno, las semanas completas elegidas, así como los días que puedan quedar restantes hasta alcanzar los veintitrés días de vacaciones, de forma que resulte la jornada anual establecida.

Para ello, cada trabajador rellenará el impreso correspondiente y lo entregará al encargado o jefe respectivo.

Si para el 30 de abril no se hubiese dado contestación por la empresa, se considerará concedido el calendario de vacaciones propuesto por el trabajador.

Siendo necesaria una perfecta coordinación de todos los puestos de trabajo, es preciso ponerse mutuamente de acuerdo para no tener que recurrir a imposiciones.

En caso de manifiesta imposibilidad de llegar a un acuerdo, deberá someterse la cuestión al criterio del mando directo, quien decidirá definitivamente.

Por coordinación de los puestos de trabajo, debe entenderse que no pueden guardar vacaciones en la misma fecha, por ejemplo, todos los componentes de un mismo departamento, de tal forma que puedan establecerse equipos completos de trabajo y en número suficiente que justifique la apertura o cierre, en su caso, de un centro de trabajo.

Las fechas elegidas se respetarán y el interesado no podrá cambiarlas si no es por una causa muy justificada y previa comunicación al respectivo mando con un mes de antelación como mínimo, salvo acontecimientos imprevisibles.

Como excepción a lo expuesto, se podrá cambiar un día de vacaciones, que no esté dentro de una semana completa de vacación, con el solo requisito de comunicarlo con antelación al mando respectivo.

Cuando, por vacaciones, la organización del trabajo requiera cambiar de turno, los afectados por tales cambios aceptarán el horario y turno que se les asigne dentro de las normas generales.

En la retribución de los días de vacaciones, se tendrá en cuenta el promedio obtenido en los meses de abril, mayo y junio, en el concepto de prima de producción.

#### Artículo 18.º *Licencias.*

##### 18.1 *Retribuidas:*

Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

Alumbramiento de la esposa: 4 días naturales, 2 días a partir del hecho causante y los otros dos dentro de los 15 días siguientes.

Defunción del cónyuge: 7 días naturales.

Enfermedad o intervención quirúrgica, con ingreso en clínica del cónyuge: 4 días naturales.

Enfermedad o intervención quirúrgica, con ingreso en clínica de padres, hijos, hermanos y padres políticos: 2 días naturales.

Enfermedad o intervención quirúrgica, con ingreso en clínica de nietos: 2 días naturales.

Intervención quirúrgica sin ingreso en clínica de cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos y nietos: 2 días naturales.

Defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos, y hermanos, 3 días naturales.

Defunción de padres políticos, hijos políticos: 3 días naturales.

Defunción de hermanos políticos y su cónyuge: 2 días naturales.

Defunción de nietos, abuelos, abuelos políticos, tíos carnales y su cónyuge, sobrinos carnales, primos carnales: 2 días naturales.

Matrimonio de hermanos, hijos, primos y sobrinos carnales, y hermanos políticos: 1 día natural.

Por deber inexcusable de carácter público: el tiempo indispensable.

Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

Las licencias se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatoria, aunque sea posteriormente, su justificación. Si en el día del hecho causante se ha realizado la jornada completa, este día no entrará en el cómputo de los días de licencia retribuida.

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

Cuando con motivo de enfermedad grave u hospitalización y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo total será de cuatro días.

##### 18.2 *No retribuidas.*

Por matrimonio de tíos carnales o políticos, e hijos políticos: hasta tres días, según los casos.

Todos los permisos que se otorgue se concederán exclusivamente para los fines que se solicitan, y siempre que esté debidamente justificada su necesidad.

#### Artículo 19.º *Licencias sin sueldo.*

Con independencia de lo establecido en el estatuto de los trabajadores en esta materia, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de cinco años, podrá solicitar una licencia sin sueldo por un plazo no menor de un año y no mayor de dos, efectuándose su reingreso con la misma categoría y antigüedad que tenía al tiempo de solicitar la excedencia.

El trabajador con licencia sin sueldo no podrá reintegrarse hasta la terminación del tiempo previsto, debiendo solicitar su reincorporación con un mes de antelación a la fecha de finalización de la misma.

La licencia sin sueldo será concedida sin derecho a percibir retribución alguna, sin que el tiempo que el trabajador permanezca en la misma sea computable a efecto alguno, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar o que implique competencia. Si se infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

#### Artículo 20.º *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se realizarán con los siguientes criterios:

A) Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

B) Se definen de forma expresa como horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.

C) Estas horas extraordinarias estructurales se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias y su remuneración se regulará de acuerdo con el artículo 35 del estatuto de los trabajadores.

Se nombra una Comisión Paritaria para controlar el debido cumplimiento de lo establecido en este punto.

## CAPÍTULO IV

### Organización

#### Artículo 21.º Organización.

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

## CAPÍTULO V

### Estructura profesional

#### SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 22.º Clasificación profesional.

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

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

#### Artículo 23.º Clasificación organizativa.

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá, como consecuencia de ello, una determinada división funcional y un grupo profesional. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

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

#### Artículo 24.º Divisiones funcionales.

Todos los trabajadores estarán incluidos en una de las divisiones de técnicos, empleados y operarios:

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

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

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

#### Artículo 25.º Grupos profesionales.

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

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 el tercer acuerdo marco 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 IV.

#### SECCIÓN 2.ª MOVILIDAD

#### Artículo 26.º Movilidad funcional.

Podrá asignarse la realización de funciones que conlleven cambio de grupo, dentro de la misma división funcional, o cambio de división funcional y de grupo profesional, por razones debidas a modificaciones en los procesos productivos, reforma de instalaciones, reorganización de áreas de trabajo, circunstancias económicas, variaciones de mercado, necesidad de personal en una división funcional y personal disponible en otra, así como cuando se derive de lo establecido en el artículo 47.

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

Para los supuestos de carácter colectivo se iniciará un período de consultas con los representantes de los trabajadores por un plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, se acudirá al procedimiento previsto en el capítulo XIV del presente convenio sobre procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

## CAPÍTULO VI

## Previsión Social

Artículo 27.º *Incapacidad temporal.*

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente, seguirá percibiendo con cargo a la empresa, como de costumbre, un complemento a la prestación reglamentaria hasta completar el 100 % de sus ingresos, excepto prima individual de asistencia con arreglo a lo indicado en el anexo II, punto 2.

Artículo 28.º *Bajas médicas.*

Toda baja por enfermedad o accidente deberá ser comunicada obligatoriamente al servicio médico de empresa dentro del horario de dicho servicio y siempre dentro de las 24 horas de ocurrida la baja.

Será obligatorio para la percepción del complemento salarial la presentación, bien del parte de baja oficial o del justificante de nuestro servicio médico, sea cual fuere la duración de esta baja.

Quienes estuviesen de baja y pudiesen salir de su domicilio deberán acudir las mañanas de los jueves de cada semana a nuestro servicio médico.

Quienes no pudieran salir de su domicilio informarán de su estado, bien por teléfono o por medio de algún familiar, los jueves a la misma hora.

Será obligatorio, además, entregar el parte de confirmación oficial extendido por el médico de cabecera o por la compañía de seguros, en caso de accidente, siempre que la baja exceda de dos semanas.

Al ser dado de alta deberá entregar el correspondiente parte al servicio médico en las horas de consulta y en el mismo día de comenzar a trabajar.

Artículo 29.º *Seguro de Vida.*

Continúa vigente el seguro colectivo de vida que la empresa tiene contratado, cubriéndose las contingencias y garantías siguientes:

Contingencias	2006	2007	2008
	Euros	Euros	Euros
Fallecimiento por causas naturales . . . . .	6.816,81	6.816,81	6.816,81
Fallecimiento por accidente (laboral o extralaboral) . . . . .	13.645,56	13.645,56	13.645,56

El costo total de este seguro es de cuenta de la empresa.

Artículo 30.º *Seguro Colectivo.*

30.1 Objeto: Cubre el pago de un capital a satisfacer al personal en activo en el momento de cesar en la empresa como consecuencia de haberse reconocido una incapacidad permanente total o absoluta, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

30.2 Causantes: Todo el personal en activo.

30.3 Capitales asegurados: Casos de incapacidad permanente total y absoluta.—el capital asegurado es de una anualidad bruta.

30.4 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.

30.5 Prima: La empresa aportará el total de la prima de este seguro.

30.6 Al personal que a 31 de diciembre de 1999 estuviese afectado por las disposiciones sobre complementos por incapacidad permanente

recogidas en el Convenio Colectivo de Aceralia Transformados, S. A., plantas de Rochapea y Berrioplano, para los años 1997-1999, 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.

Artículo 31.º *Excedencias.*

31.1 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.

31.2 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.

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

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

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

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

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

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

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

31.4 Por pacto individual entre empresa y trabajador, podrá éste pasar a prestar servicios en otras empresas del grupo, acordándose la suspensión de su contrato de trabajo en la empresa de origen por el tiempo que dure la citada situación.

El tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la empresa de origen, y el reingreso, que

deberá ser solicitado por el interesado dentro del mes anterior a la fecha del cese de la prestación que motivó la excedencia, se producirá de forma automática en un puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional ostentado en el momento de iniciarse la referida suspensión y siempre que el cese no haya sido como consecuencia de despido disciplinario declarado precedente.

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

## CAPÍTULO VII

### Fondo Social

#### Artículo 32.º *Préstamos.*

La empresa concederá préstamos individuales a su personal que así lo solicite, sin interés alguno.

A tal fin existirá un fondo social de 3.852,64 euros, en el que quedan integrados los intereses producidos por los préstamos anteriores que ascienden a la cantidad de 335,33 euros. Si por cualquier circunstancia el referido fondo social dejara de tener continuidad, el mencionado importe producido por los intereses, pasaría a disposición de la representación de los trabajadores.

Es facultad de los representantes sindicales la concesión de préstamos dentro de los límites del fondo social, así como establecer la normativa de su funcionamiento y gestión. Los acuerdos que el comité adopte, serán comunicados a la empresa.

#### Artículo 33.º *Atenciones sociales.*

Las recogidas en el anexo V.

## CAPÍTULO VIII

### Código de conducta

#### Artículo 34.º *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 VII.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 35.º *Principios generales.*

La dirección y la representación de los trabajadores manifiestan que la seguridad y la salud laboral es un objetivo permanente y prioritario en Arcelor.

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

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

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

El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante planes de prevención y salud laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/1995 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 determi-

nen para las mismas, en consonancia con los propios objetivos de seguridad y salud laboral aplicables a las empresas y trabajadores de Arcelor.

#### Artículo 36.º *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación general destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

Estará compuesto por los delegados de prevención y los representantes de la dirección en igual número.

Asimismo asistirán responsables técnicos del servicio de prevención de la empresa, no incluidos en la composición paritaria del comité de prevención, actuando, con voz pero sin voto, en la asesoría del comité de seguridad y salud.

Igualmente podrán participar en el comité de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto, otros delegados de personal, así como trabajadores de la empresa con especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas o algún experto externo aunque no sea miembro de los servicios de prevención, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del comité de seguridad y salud laboral.

La consulta, participación y representación de los trabajadores en este comité de seguridad y salud laboral, se realizará en base a lo establecido en el capítulo 5 de la Ley 31/1995.

#### Artículo 37.º *Plan de prevención y salud laboral.*

Las directrices y acciones a realizar encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes, se efectuarán mediante el plan de prevención y salud laboral, el cual será elaborado con la participación de los representantes de los trabajadores.

Las acciones reflejadas en el plan de seguridad y salud laboral se desarrollarán en el marco de las siguientes líneas:

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

El seguimiento y control de las acciones preventivas se realizará en el seno de los comités de seguridad y salud laboral.

El servicio de prevención asistirá y asesorará al comité de seguridad y salud laboral, facilitando información sobre el seguimiento de las acciones preventivas contempladas en el plan de seguridad y salud laboral, colaborando en la adopción de medidas encaminadas a corregir las desviaciones que se puedan producir durante el desarrollo del plan de seguridad y salud laboral.

La dirección aplicará las medidas de seguimiento y control establecidas en el plan de prevención y salud laboral, 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 38.º *Formación.*

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que todos sus trabajadores recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva. Esta se desarrollará tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración,

como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, con especial atención al reciclado en materia preventiva para traslados o situaciones de especial riesgo.

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

La formación en materia de seguridad y salud laboral para los delegados de prevención, atenderá los aspectos que resulten necesarios para el mejor desarrollo del desempeño de sus funciones.

#### Artículo 39.º *Información y Seguimiento.*

Sin perjuicio de la información, consulta y participación contemplada en los apartados anteriores, se informará anualmente a la comisión de información y seguimiento del presente acuerdo de los siguientes aspectos:

Evolución de los principales indicadores en materia de seguridad y salud laboral.

Situación respecto al entorno español del grupo Arcelor.

Líneas y políticas a desarrollar en seguridad y salud laboral a lo largo del próximo año.

### CAPÍTULO X

#### Medio ambiente

#### Artículo 40.º *Medio ambiente.*

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO XI

#### Comité de Empresa y Secciones Sindicales

#### Artículo 41.º *Del Comité de Empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comité de empresa las siguientes funciones:

##### 41.1 Ser informado por la dirección de la empresa.

Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La empresa facilitará al comité de empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

#### 41.2 Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Podrá establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pudiendo quedar relevado, o relevados de los trabajos, sin perjuicio de remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo de horas pactadas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación de miembros de comités, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

41.3 Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

41.4 Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

41.5 Se reconoce al comité de empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, así como la capacidad de negociación colectiva en el ámbito de la empresa.

41.6 Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1), 2) y 3) del punto 1) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

41.7 El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Artículo 42.º *De las Secciones Sindicales.*

Los miembros de los comités de empresa ostentarán los siguientes derechos o garantías:

Ningún miembro del comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aque-

las publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

La empresa abonará a los miembros del comité los gastos que, debidamente justificados, se les produzca en el normal desempeño de sus funciones.

#### Artículo 43.º *Acción sindical en la empresa.*

43.1 La empresa reconoce a las centrales sindicales y, al objeto de que alcancen la efectividad de su acción sindical en el seno de la empresa, ostentará los siguientes derechos:

El ejercicio de propaganda y distribución de publicaciones de interés laboral o sindical y cobro de cuotas, en los centros de trabajo, fuera de la jornada laboral y a través de afiliados a las centrales sindicales existentes en la empresa.

Disponer de un tablón de anuncios en el que podrán insertar los documentos de interés laboral o sindical que consideren oportuno, bajo su responsabilidad, notificando previamente a la dirección de la empresa el contenido o copia del documento o documentos que deseen insertar.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 150 trabajadores, los sindicatos o centrales que tengan representación en el comité de empresa, podrán nombrar un delegado sindical en la persona que ostente la condición de trabajador en activo de la empresa y, a ser posible, miembro del comité de empresa.

43.2 El delegado sindical ostentará las funciones, derechos, garantías y responsabilidades que a continuación se expresan:

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la respectiva empresa.

Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa.

Ser oído por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular.

Será informado y oído por la empresa en materia de despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, e igualmente, en la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a los afiliados de su sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

Será el responsable de las publicaciones que su sindicato inserte en el tablón de anuncios que tenga reservado debiendo encargarse personalmente de la inserción de los anuncios, documentos o comunicados, dando cuenta previa de su contenido o copia de los mismos a la dirección de la empresa.

El delegado sindical limitará la realización de sus tareas y funciones a aquellas cuestiones que le son propias.

Ostentarán las mismas garantías y derechos reconocidos por las leyes vigentes y por este convenio colectivo a los miembros del comité de empresa.

## CAPÍTULO XII

### Formación y promoción profesional

#### Artículo 44.º *Formación.*

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

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

44.2 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.

44.3 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.

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

44.5 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.

44.6 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.

44.7 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.

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

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.

#### Artículo 45.º *Promoción.*

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

## CAPÍTULO XIII

### Empleo

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

#### Artículo 46.º *Convenios de colaboración en la formación y principios de la contratación.*

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

Las partes reconocen que los convenios de colaboración con centros académicos para la realización de prácticas relacionadas con el conte-

nido 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.

1.º 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 47.º *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 2006, 2007 y 2008 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.

### SECCIÓN 2.ª DESARROLLO Y MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOS

#### Artículo 48.º *Desarrollo y mejora de los recursos humanos.*

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

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

B) Destinarlos a la cobertura de las ausencias temporales que 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 49.º *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.*

En el anexo VI 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 50.º *Servicios necesarios en caso de huelga.*

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

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

##### Disposición adicional primera. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

##### Disposición adicional segunda. *Compensaciones y absorciones.*

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

##### Disposición adicional tercera. *Plan de sugerencias.*

En lo que hace referencia al premio de hasta un máximo del 10 % establecido en el acta de 11 de mayo de 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 primer acuerdo marco del grupo Aceralia, 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, comisiones locales para el estudio al 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, para lo no previsto en su contrato individual, se le aplicará como derecho supletorio lo regulado en el presente convenio en sus aspectos normativos.

Disposición final quinta. *Fiscalidad.*

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

## ANEXO I

### Tablas salariales

Personal Empleado	(Provisionales)	
	Salario/Año	Salario/Hora
<i>Subalternos</i>		
Almacenero .....	21.613,733	13,052
Chofer Turismo .....	19.313,967	11,663
Chofer camioneta .....	19.313,967	11,663
Listero .....	21.051,469	12,712
Ordenanza .....	17.377,691	10,494
Conserje .....	19.313,967	11,663
Telefonista + de 50 Teléfonos .....	17.377,691	10,494
<i>Administrativos</i>		
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	23.042,586	13,915
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	21.180,616	12,790
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	18.256,777	11,025
Auxiliar .....	17.377,691	10,494
<i>Técnicos</i>		
Ingenieros .....	32.471,608	19,608
Perito .....	27.867,513	16,828
<i>Técnico de Taller</i>		
Jefe de Taller .....	26.377,130	15,928
Encargado .....	25.209,583	15,223
<i>Técnicos de Oficina</i>		
Delineante Proyectista .....	26.113,586	15,769
Delineante de 1. <sup>a</sup> .....	24.441,376	14,759
Delineante de 2. <sup>a</sup> .....	21.613,733	13,052
Calcador .....	17.377,691	10,494
Auxiliar .....	17.377,691	10,494
Escalón	Salario/Año	Salario/Hora
<i>Personal Obrero</i>		
1 .....	17.377,704	10,010
2 .....	17.848,094	10,281
3 .....	18.191,765	10,479
4 .....	18.658,570	10,748
5 .....	19.314,425	11,126
6 .....	20.215,427	11,645
7 .....	21.049,575	12,125
8 .....	21.895,888	12,613

## ANEXO II

### Prima de producción

1. Prima de producción.—Se establece una prima de participación en la producción por valor de 139,86 €/mes, en 12 mensualidades, la cual será revalorizable en los mismos términos que el convenio.

2. Prima de asistencia.

2.1 Prima colectiva de asistencia.—Se establece una prima colectiva de asistencia en función de la asistencia al trabajo, cuyo funcionamiento es el siguiente:

A la totalidad de horas teóricas de asistencia correspondientes al personal afectado por el presente convenio, se restarán las horas de ausencia al trabajo multiplicadas por tres. La diferencia así obtenida se multiplicará por 0,164 € dividiéndose este producto por el número de personas afectadas por el convenio, y el resultado así obtenido será la prima de asistencia a percibir por cada trabajador.

2.2 Prima individual de asistencia.—En función de la asistencia individual al trabajo, regulándose de la siguiente forma:

Los días laborales de cada mes del año se multiplicarán 0,64 €. y por el número de personas afectadas por el presente convenio, repartiéndose individualmente la cantidad resultante de forma proporcional a los días trabajados (incluidas vacaciones) por cada una de las personas, cobrándose, por tanto, esta prima de forma mensual.

En función del índice de absentismo anual (sin repercutir en éste las horas de representación del comité ni de las licencias retribuidas) se percibirá proporcionalmente de forma individual, y en razón a los días trabajados (incluidas vacaciones) por cada una de las personas afectadas por el convenio, la cantidad resultante de multiplicar las cantidades que se relacionan, según el índice de absentismo alcanzado, por el número del colectivo afectado por el convenio.

Índice absentismo.	> 5,25	> 4,75	> 4,25	> 3,75
Euros/año.	0	52,95	79,45	105,93

## ANEXO III

### Jornada laboral y horario de trabajo

1. Jornada laboral.—La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio será 1.656 horas.

La citada jornada será de horas efectivas año, acomodándose su realización a los distintos horarios existentes.

2. Horario de trabajo.—Con base a las jornadas establecidas en el número anterior, los horarios serán los siguientes:

De lunes a viernes, de las 7 horas y 45 minutos a las 13 horas, y de las 13 horas y 45 minutos a las 17 horas.

En época de verano (de 1 de julio a 15 de septiembre), de lunes a viernes, inclusive, de las 7 horas y 45 minutos a las 14 horas.

Por calendario se modificarán las horas de salida en determinados viernes del año, para cumplir con la jornada anual establecida.

Esta mesa negociadora toma el acuerdo de mantener en las jornadas partidas, tanto en la jornada partida con horario reducido de verano, como en la jornada partida sin horario reducido de verano, una interrupción de cuarenta y cinco minutos, como venía realizándose en años anteriores, al estimar la parte social que una interrupción en el trabajo de una hora, tal como se especifica en el artículo 34 del estatuto de los trabajadores, perjudicaría sus intereses al aumentar en 15 minutos el tiempo de presencia diaria en la empresa. Ambas partes aceptan y acuerdan que, si por cualquier motivo o circunstancia pudiera resultar cuestionada o afectada la calificación de jornada partida de trabajo, se implantaría un descanso ininterrumpido de una hora.

Se establece una variante en el horario de tarde, consistente en que también puede ser de las 14 horas 30 minutos a las 17 horas y 45 minutos.

3. Horario flexible.—Podrá retrasar hasta una hora el comienzo y terminación de la jornada del día, sin que ello suponga ninguna reducción de la misma.

## ANEXO IV

## Clasificación Profesional

Técnicos	Empleados	Operarios
1 Jefe de Operaciones.		
Jefe Admón. y Control. Jefe Comercial.		
2 Jefe de Compras. Jefe Oficina Técnica. Técnico I + D.		
3	Administrativo. Agente Ventas. Compras. Delegado Navarra. Delineante Proyectista. Gestor de Compras. Gestor de Ventas. Jefe Administración. Jefe Montajes e Inspección Obras. Jefe Planificación. Jefe Programación. Secretaria/o y Caja. Técnico de Seguridad.	Contraamaestre. Jefe Sección.
4	Secretaria/o. Administrativo.	Inspector.
5	Técnicos construcción.	

## ANEXO V

## Atenciones Sociales

1. Fiesta de reyes.–La empresa seguirá manteniendo a su cargo, la tradicional fiesta de reyes.

2. Servicio de autobús.–La empresa facilitará el servicio de autobuses para el traslado del personal a los centros de Berrioplano y Mutilva alta y regreso, así como dentro de las horas de trabajo, para la salida y regreso a los mismos, siempre que exista causa justificada.

3. Comedor.–Igualmente, se mantiene el servicio de comedores en los centros de trabajo, participando en el costo de los mismos la empresa y los trabajadores.

4. Nupcialidad y natalidad.–La empresa gratificará al personal que, en el momento de ocurrir el hecho causante, lleve un año ininterrumpido en la misma, de la siguiente forma:

Nupcialidad: Una gratificación equivalente a dos mensualidades de salario neto.

Natalidad: 212,12 € por el primer hijo habido, siendo trabajador de la empresa, y 153,01 € por cada uno de los siguientes.

4. Euskera.–Las partes reconocen la importancia de que los trabajadores afectados por el presente convenio puedan utilizar el euskera como instrumento de comunicación.

## ANEXO VI

## Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOSArtículo 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 necesarios, que garanticen una solución acordada en el seno de la empresa de todos aquellos conflictos que surjan en la misma. A tal efecto, se establece el siguiente procedimiento:

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

1. Adhesión al tercer acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC-III, BOE 29.1.2005).–Las partes se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (en adelante ASEC-III), así como a su reglamento de aplicación, a cuyos procedimientos se someterán obligatoriamente los tipos de conflictos de trabajo colectivos previstos en el artículo 4.º del acuerdo y 5.º de su reglamento de aplicación que se susciten, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes comunidades autónomas.

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

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

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

3. Normas comunes.

3.1 Comisión paritaria.–El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de este acuerdo requerirá la previa sumisión del conflicto ante la comisión paritaria del mismo establecida en el artículo 31.

Asimismo, las comisiones paritarias que se constituyan en los acuerdos que puedan pactarse en los distintos centros de trabajo asumirán esta misma competencia dentro de sus respectivos ámbitos.

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

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

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

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> SERVICIOS NECESARIOS EN CASO DE HUELGAArtículo 2. *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.

## ANEXO VII

## 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, impone 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:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

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.

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.

Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

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.

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.

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.

La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

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:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

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.

El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la seguridad social.

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.

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.

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.

Suplantar a otro trabajador/a, alternado los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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.

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.

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.

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:

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.

La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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.

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.

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.

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.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

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.

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. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a os preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

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:

## 4. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

## 5. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

## 6. 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.

## 5424

*RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2007, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se publican subvenciones y ayudas concedidas durante tercer y cuarto trimestre de 2006.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publican, como anexo a la presente Resolución, las subvenciones y ayudas concedidas, durante el tercer y cuarto trimestre de 2006, por esta Secretaría de Estado a los migrantes, sus familias e Instituciones que trabajan a favor de este colectivo, con arreglo a las bases reguladoras contenidas en las Ordenes TAS/2717/2005, de 18 de agosto, TAS 3441/2005 de 2 de noviembre, TAS/562/2006, de 24 de febrero, TAS 1783/2006 de 2 de junio, TAS 2344/2006 de 14 de julio, TAS/3141/2006, de 11 de octubre la Resolución de esta Secretaría de Estado de 3 de julio de 2006 y las Resoluciones de la Secretaría General Técnica de 16 de agosto de 2006.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 23 de febrero de 2007.-La Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración, Consuelo Rumí Ibáñez.

## ANEXO I

## DIRECCIÓN GENERAL DE EMIGRACIÓN

## Subvenciones concedidas

## SECCIÓN 19. SERVICIO 07. PROGRAMA 231B. (ORDEN TAS/562/2006 DE 14 DE FEBRERO)

Instituciones/Perceptores	Euros
<i>Ayudas para atender necesidades extraordinarias de los emigrantes retornados (Programa 1)</i>	
(Año 2006, tercer trimestre)	
GUADALUPE ARANA LIDOY .....	3.000,00
ALI ASSAF NAJM .....	4.000,00
HAIDAR AJAMI EZZEDINE .....	4.000,00
MOHAMMAD-JAMAL ARAJI MARQUES .....	3.000,00
MARIA TERESA ZARCO MANZANO .....	3.000,00
ALI SERHAN SERHAN .....	3.000,00
CESAR BECHALANI MARCO .....	3.000,00
YEHIA ABDALLAH JABALI DIAB .....	3.000,00
RICARDO MACHAALANI INFANTE .....	4.000,00
MARIA JESUS DE MELERO PEREIRA .....	3.000,00
SELIM SAADE AZZI .....	4.000,00
YOLANDA TRAPERO MARTIN .....	3.000,00
OSAMA KABALAN KABALAN .....	4.000,00
ENCARNACION MARTINEZ ROBLEDO .....	3.000,00
ALI HOUCHAIMI AHMAD .....	4.000,00
MARIA ISABEL MORILLO RAMIREZ .....	4.000,00
HICHAM NASREDDINE KAROUT .....	3.000,00
HUSNI IBRAHIM YAZBECK DIAB .....	4.000,00
NURIA CASALS PONS .....	3.500,00
Total Programa .....	65.500,00

Instituciones/Perceptores	Euros
(Año 2006, cuarto trimestre)	
FAYEZ EZZEDDINE EZZEDDINE .....	3.000,00
JOSE BENITO PEREZ GOMEZ .....	3.000,00
DOLORES SOBRINO SANCHEZ .....	3.000,00
Total Programa .....	9.000,00
<i>Ayudas para facilitar la integración laboral de los retornados (Programa 2)</i>	
(Año 2006, tercer trimestre)	
ROSARIO HERBON JUNGUITU .....	3.000,00
HERMINIO MANUEL VILLAR ROMANO .....	3.600,00
Total Programa .....	6.600,00
(Año 2006, cuarto trimestre)	
FRANCISCO JAVIER MORA AMARO .....	3.000,00
JOSE BENITO GAGO OLVEIRA .....	3.000,00
ELISABET FUSTER MARTINEZ .....	3.600,00
ENRIQUE VIESCA BORBOLLA .....	3.600,00
MARIA DOLORES SOUTO MUNDIÑA .....	3.500,00
MARIA ESTHER PEREZ ALVAREZ .....	3.600,00
LUIS JAIME GONZALEZ SILVA .....	3.000,00
MANUEL PORTELA VAZQUEZ .....	3.800,00
ERNESTO RAMON RODRIGUEZ MIRANDA .....	3.500,00
JOSE FERNANDEZ DOMINGUEZ .....	3.800,00
Total Programa .....	34.400,00
<i>Ayudas para el desarrollo de acciones de información socio-laboral y orientación en favor de los españoles emigrantes y retornados (Programa 3)</i>	
(Año 2006, tercer y cuarto trimestre)	
UNION DE EMIGRANTES RETORNADOS CANARIOS (UERCA) ..	10.000,00
ASOCIACION SEVILLANA DE EMIGRANTES RETORNADOS (ASER) .....	10.000,00
ASOCIACION ALMERIENSE DE EMIGRANTES RETORNADOS (ASALER) .....	26.600,00
ASOCIACION GRANADINA DE EMIGRANTES RETORNADOS (AGER) .....	10.000,00
ASISTENCIA PEDAGOGICA ORIENTACION Y APOYO AL RETORNO (APOYAR) .....	15.000,00
ASOCIACION GALEGA DE EMIGRANTES RETORNADOS (AGER) .....	4.000,00
CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG) .....	20.000,00
UNIA (CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES EN SUIZA) .....	7.487,00
HISPACOM SARL (CONSEJERÍA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES EN SUIZA) .....	1.130,00
CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES EN BERLIN. CONFEDERACION DE ASOCIACIONES ESPAÑOLAS DE PADRES DE FAMILIA EN LA RFA .....	10.800,00
Total Programa .....	115.017,00
<i>Ayudas destinadas a promover la participación de emigrantes y de retornados españoles en programas de formación para el empleo (Programa 4)</i>	
(Año 2006, tercer y cuarto trimestre)	
CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES SUIZA .....	53.536,00
ASOCIACION HISPANO ALEMANA DE ENSEÑANZAS TECNICAS (ASET) .....	96.000,00
IDEAS POSIBLES SL .....	203.180,00
CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ALEMANIA ..	30.000,00
CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES DE ALEMANIA. CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES EN ALEMANIA. FORMAZIONA CENTRO DE FORMACION S.L. ....	105.966,00
GEGRERI S.L. ....	69.732,00
MASTER DISTANCIA SA (MASTER-D) .....	83.001,00
MASTER DISTANCIA SA (MASTER-D) .....	34.200,00
CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES DE BELGICA .FEDERACION DE ASOC SOCIO CULTURALES ANDALUZAS DEL BENELUX (FASAB) .....	1.500,00
FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION .....	3.860,00
FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION .....	55.414,81
Total Programa .....	831.029,81