

la organización y ejecución del curso y la Consejería de Presidencia, a través del Instituto Asturiano de la Mujer, se hará cargo de los gastos que se deriven la selección de las beneficiarias y del seguimiento del curso, con medios personales propios.

Segunda.—En el caso de que el costo total de los programas 2 y 3, fuera superior al estipulado, el Instituto de la Mujer únicamente aportará la cantidad a que se obliga en cada programa o si el coste total fuera inferior al estipulado, la baja repercutirá proporcionalmente en las cantidades que corresponde aportar a ambos organismos.

Tercera.—Todas las cantidades que corresponda aportar al Instituto de la Mujer, serán abonadas a la firma del presente convenio específico.

La Consejería de Presidencia, a través del Instituto Asturiano de la Mujer, deberá acreditar que el importe total de los programas 2 y 3 reseñados en la cláusula segunda, ha sido destinado al cumplimiento de su objeto, mediante certificado del/de la Interventor/a del organismo, y reintegrar el sobrante, si procediera, antes del día 30 de noviembre de 2000.

El Instituto de la Mujer, una vez firmado el convenio, aceptará, en la acreditación de los gastos, los que se hayan realizado para el desarrollo de las actividades comprometidas, antes de la fecha de la firma de este documento siempre que se hayan emitido en el ejercicio presupuestario corriente y amparen actuaciones encaminadas a asegurar el correcto cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Cuarta.—Las cantidades que corresponda aportar al Instituto de la Mujer irán con cargo las aplicaciones presupuestarias 19.105.323B.226.10 del presupuesto de gastos del organismo para 2000.

Todas las cantidades que corresponde aportar a la Consejería de Presidencia, a través del Instituto Asturiano de la Mujer, se abonarán con cargo al del presupuesto de gastos del organismo para 2000, a las aplicaciones presupuestarias:

Programa número 1: Aplicaciones 11.03.323B.223 y 226.09.

Programa número 2: Aplicación 11.03.323B.226.02.

Programa número 3: Aplicación 11.03.323B.461.00.

Quinta.—En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga de los programas, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Sexta.—El seguimiento de los programas tal y como establece la cláusula cuarta del convenio marco vigente, corresponderá a la Comisión de Seguimiento.

Además, la Consejería de Presidencia, a través del Instituto Asturiano de la Mujer, se compromete a entregar al Instituto de la Mujer una memoria de las actividades realizadas en la ejecución del Convenio.

Séptima.—El presente Convenio específico surtirá efectos a partir de su firma y tendrá vigencia hasta el cumplimiento de su objeto y de las obligaciones de cada una de las partes, incluida la obligación de la acreditación económica de los programas por parte de la Consejería de Presidencia, a través del Instituto Asturiano de la Mujer.

Ambas partes, de común acuerdo, podrán prorrogar la vigencia de este convenio específico, cuando fuere necesario continuar con la ejecución de alguno o de algunos de los programas por no haberse concluido en el plazo inicialmente pactado, siempre que se condicione a la previa existencia de crédito adecuado y suficiente y así se acuerde con anterioridad a la fecha de expiración del presente Convenio.

Octava.—El incumplimiento de las cláusulas del presente Convenio por cualquiera de las partes, será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

El incumplimiento por parte del Instituto de la Mujer, determinará para éste el pago de los daños y perjuicios que por tal causa se irroguen a la otra parte. El incumplimiento por parte de la Consejería de Presidencia, a través del Instituto Asturiano de la Mujer, determinará para éste la obligación de restituir al Instituto de la Mujer las cantidades que se hubieran percibido injustificadamente y la de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En ambos casos se respetarán los derechos adquiridos por los terceros de buena fe.

También será causa de resolución, el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

Novena.—Este Convenio tiene naturaleza administrativa; se regirá por las estipulaciones en él contenidas, y en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por los principios de la Ley 13/1995 de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.

Madrid, 5 de septiembre de 2000.—La Directora general del Instituto de la Mujer, Pilar Dávila del Cerro.—La Consejera de la Presidencia, María José Ramos Rubiera.

19538 RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aceralia Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aceralia Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013032), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 9 de octubre de 2000.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992, y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE «ACERALIA SIDSTAHL IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS AÑOS 2000, 2001 Y 20002

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa «Aceralia Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima», y el personal de todos sus centros de trabajo.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Por este Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de Aceralia Sidstahl Ibérica, con excepción del personal directivo y de los trabajadores que, por su propia y libre voluntad, sean considerados por la Dirección de la empresa como personal excluido del ámbito de aplicación personal del Convenio, salvo en lo previsto en la disposición final cuarta. Este último, no obstante, podrá renunciar en cualquier momento a esa condición y acogerse al régimen de Convenio pasando, en dicho caso, a regularse todas sus condiciones laborales por el presente Convenio.

Queda excluido del ámbito del presente Convenio el horario de trabajo y el sistema retributivo del personal que a criterio de la empresa ocupe puestos de especial relevancia y/o disponibilidad, entre ellos los puestos de Secretaria de Alta Dirección y Dirección.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero del año 2000 hasta el 31 de diciembre del año 2002.

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, por lo menos, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

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

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se reducirán veinticuatro horas de trabajo.

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.

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 otras actividades.

Anualmente se elaborará por cada centro de trabajo y se expondrá en un lugar visible del mismo el calendario laboral.

La duración de la jornada anual efectiva para los distintos centros de trabajo es la que se indica a continuación:

	Jornada anual efectiva		
	Año 2000 Horas	Año 2001 Horas	Año 2002 Horas
a) Centro de Vizcaya	1.672	1.664	1.656
b) Resto de centros de trabajo	1.696	1.688	1.680

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

Artículo 5. *Horarios de trabajo.*

Los horarios de trabajo en cada año de vigencia para los distintos centros de trabajo serán los que a continuación se indican:

Año 2000:

Se mantendrán los horarios de trabajo por los que se venía rigiendo el personal de «Aceralia Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima», a 31 de diciembre de 1999.

La jornada de trabajo anual efectiva que resultase de la realización de los horarios antes establecidos, se adecuará en cada centro de trabajo a la jornada anual efectiva prevista en el artículo 4 del presente Convenio, mediante el tiempo de descanso que en cada caso corresponda.

Años 2001 y 2002:

En todos los casos la hora de entrada al trabajo serán las ocho horas treinta minutos, con un margen de flexibilidad de treinta minutos hasta las nueve horas.

El período de interrupción para comida será de un hora treinta minutos, comprendido entre las trece horas treinta minutos y las quince horas, estableciéndose un margen de flexibilidad de treinta minutos, entre las quince horas y las quince horas treinta minutos.

La hora de salida del trabajo, tanto de obligada permanencia, como flexible, se retrasará en cada centro de trabajo en igual tiempo que en cada uno de ellos se hubiese retrasado la entrada por razón de lo indicado en los párrafos anteriores.

La jornada de trabajo efectiva que resultase de la realización de los horarios establecidos, se adecuará en cada centro de trabajo a la jornada anual efectiva prevista en el artículo 4 del presente Convenio, mediante el tiempo de descanso que en cada caso corresponda.

Artículo 6. *Distribución irregular de la jornada.*

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

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

Por encima de las treinta y dos horas en cómputo anual de distribución irregular de la jornada, será preciso el previo acuerdo con el Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

Artículo 7. *Horas extraordinarias.*

Las partes coinciden en que los mecanismos de distribución irregular de la jornada, establecidos en el artículo anterior, contribuirán a evitar la realización de horas extraordinarias.

Cuando no fuera posible cubrir las necesidades mediante los referidos criterios de distribución irregular, se observará lo siguiente:

a) Será obligatorio realizar horas que excedan o antecedan al horario de trabajo en una determinada jornada, para prevenir o reparar siniestros, otros daños extraordinarios y urgentes, u otras causas graves e imprevisibles que afecten a la marcha normal del servicio.

b) Se consideran horas extraordinarias obligatorias las siguientes: las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate en cada centro de trabajo, sin perjuicio de evitar la realización de estas horas mediante los mecanismos que se invocan al principio de este artículo.

c) A efectos de su compensación, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual establecida en el artículo 4 del presente Convenio.

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido, que se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo imposibilidad de efectuarlo, en cuyo caso se retribuirán del modo en que hasta ahora se venía realizando en cada centro de trabajo de los afectados por este Convenio.

Artículo 8. *Vacaciones: Duración.*

Las vacaciones anuales serán de veintitrés días laborables.

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

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio y agosto, respetando en todo caso que queden garantizadas las necesidades del servicio, así como la seguridad de las personas y las cosas.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida. Por necesidades del servicio podrán fraccionarse en dos o más períodos, de los que al menos uno será de quince días sucesivos e ininterrumpidos.

El personal que fuera baja por enfermedad durante el transcurso de sus vacaciones anuales interrumpirá éstas mientras subsista dicha baja.

Artículo 9. *Permisos retribuidos.*

El régimen de permisos retribuidos para el personal de los distintos centros de trabajo será el que se especifica en el anexo I del presente Convenio.

La retribución correspondiente a los mismos y su régimen de concesión serán los que hasta ahora regían en cada centro de trabajo.

Artículo 10. *Permisos no retribuidos.*

Todo trabajador podrá solicitar hasta un máximo de tres días al año de permiso sin retribución alguna.

Las solicitudes deberán cursarse al mando correspondiente con una antelación de veinticuatro horas a la iniciación del mismo.

Dichos permisos se concederán en función de las disponibilidades del servicio y su denegación deberá ser motivada.

En el supuesto de que fueran varios los solicitantes y por las razones expuestas en el párrafo anterior no fuera posible atender a todas las solicitudes, se atenderán aquéllas que antes hubieran sido presentadas.

Las causas de denegación serán estudiadas por los representantes de los trabajadores y Administración de Personal.

Artículo 11. *Excedencias.*

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

- a) Por la designación o elección del trabajador para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Para el desempeño de un cargo sindical electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

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

11.2 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

El tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la empresa de origen, y el reingreso, que deberá ser solicitado por el interesado dentro del mes anterior a la fecha del cese de la prestación que motivó la excedencia, se producirá de forma automática en un puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional ostentado en el momento de iniciarse la referida suspensión y siempre

que el cese no haya sido como consecuencia de despido disciplinario declarado procedente.

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

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

La organización y determinación de los recursos que requieran los servicios corresponde a la Dirección de la empresa, que deberá realizarlas observando las disposiciones legales establecidas, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los trabajadores y a sus representantes en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

Estructura profesional

SECCIÓN 1.^a CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. *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 14. *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 15. *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 16. *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.

16.1 **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.

16.2 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.

16.3 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.

16.4 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.

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

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

De conformidad con lo previsto en la disposición transitoria primera de este Convenio Colectivo 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 centro de trabajo.

SECCIÓN 2.^a MOVILIDAD

Artículo 17. *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 21 de este Convenio.

Dicho cambio se notificará simultáneamente al trabajador afectado y a los Representantes de los trabajadores, indicando las nuevas funciones asignadas, las causas que motivan el cambio y las condiciones de aplicación. A dichos representantes se les 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 quince días. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, se acudirá al procedimiento previsto en el Capítulo X del presente Convenio Colectivo, sobre procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 18. *Permutas.*

Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma clasificación profesional, podrán concertar la permuta a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios y demás condiciones a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

CAPÍTULO V

Empleo

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

Artículo 19. *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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

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

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

Artículo 21. *Desarrollo y mejora de los recursos humanos.*

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

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

b) Destinarlos a la cobertura de las ausencias temporales que conllevan derecho a reservar el puesto de trabajo (bajas por enfermedad, accidente, licencias, excedencias forzosas, etc.) 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 VI

Régimen económico

Artículo 22. *Retribuciones.*

De conformidad con lo previsto en la disposición transitoria primera de este Convenio Colectivo y en tanto no se proceda a la adecuación prevista en la misma, se mantendrán vigentes las tablas salariales y conceptos retributivos por los que se regía el personal afectado por este Convenio, sin pérdida económica por aplicación de la reducción de jornada pactada en el mismo.

Las tablas salariales se recogen en el anexo II al presente Convenio Colectivo.

Artículo 23. *Actualización.*

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 24. *Prima de resultados.*

En aplicación de lo establecido en el Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralía, una vez finalizado cada año, durante la vigencia del presente Convenio, se abonará una prima equivalente al 1 por 100, aplicado a las tablas salariales definitivas del año anterior.

Dicha prima tendrá carácter consolidable.

CAPÍTULO VII

Formación y promoción profesional

SECCIÓN 1.^a FORMACIÓN

Artículo 25. *Formación.*

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

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

25.2 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.

25.3 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.

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

25.5 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.

25.6 El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de los trabajadores, el trabajador que voluntariamente acceda a realizarla podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente.

25.7 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.

25.8 El diálogo social permanente se constituye como base fundamental del sistema de formación en la empresa.

En base a ello:

Se constituirá una Comisión de Formación en el plazo de quince días desde la publicación oficial del Convenio.

A dichos efectos, actuará como tal la Comisión de Información y Seguimiento prevista en el artículo 46 del presente Convenio.

Serán funciones de esta Comisión:

a) Analizar los planes de formación de la empresa, elaborados en coherencia con los objetivos de desarrollo profesional de sus trabajadores y de mejora de la competitividad de la misma.

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

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

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

SECCIÓN 2.^a PROMOCIÓN

Artículo 26. *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.

Dado que la nueva estructura profesional prevista en la disposición transitoria primera del presente Convenio Colectivo puede afectar al sistema de promoción profesional, se mantendrán vigentes los sistemas recogidos en los anteriores Convenios Colectivos 1997/1999 por los que se regía el personal de esta empresa, en tanto no se proceda a la adecuación correspondiente, en su caso, en el seno de la Comisión establecida en la disposición transitoria primera.

En cualquier caso, podrá atenderse preferentemente la cobertura de vacantes en la empresa con personal de la misma, siempre que reúna el perfil exigido para el puesto y que no exista personal pendiente de asignación en otras empresas del Grupo.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 27. *Principios generales.*

La Dirección y la representación de los trabajadores manifiestan que la seguridad y la salud laboral es un objetivo permanente y prioritario del Grupo Aceralía.

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 la empresa deberán cumplir las disposiciones oficiales vigentes, así como la normativa interna que regula este tipo de actividad.

Artículo 28. *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.

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, 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 V de la Ley 31/1995.

Artículo 29. *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.

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.

Artículo 30. *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 31. *Personal discapacitado.*

Respecto a las medidas y tratamiento del personal con discapacidad física, psíquica o sensorial se estará a lo previsto en el artículo 25 de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IX

Medio ambiente

Artículo 32. *Medio ambiente.*

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

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

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

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

Alcanzar un buen comportamiento medioambiental, tanto individual como colectivamente.

CAPÍTULO X

Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos

SECCIÓN 1.^a PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 33. *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.*

En el anexo III se recoge el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos establecido en el Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia.

SECCIÓN 2.^a SERVICIOS NECESARIOS EN CASO DE HUELGA

Artículo 34. *Servicios necesarios en caso de huelga.*

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

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

CAPÍTULO XI

Beneficios sociales

Artículo 35. *Premios de vinculación.*

Se establecen unos premios de vinculación a la empresa, que se otorgarán al personal que cumpla los años de antigüedad dentro del año en que se alcance, con las siguientes cuantías:

	2000	2001	2002
A los veinticinco años	36.800	37.500	38.300
A los treinta y cinco años	52.000	53.000	54.100
A los cuarenta años	62.800	64.100	65.400

Independientemente de las cantidades indicadas, los trabajadores afectados recibirán una medalla.

La entrega de estos premios tendrá lugar en el primer mes de cada semestre natural en el que el personal cumpla dichos años de servicio.

Artículo 36. *Ayuda para estudios.*

Con el importe de 400.000 pesetas, se constituirá un fondo para ayuda de estudios, para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio. Dicha ayuda se concederá según las normas aprobadas entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 37. *Préstamos.*

En el caso de necesidad debidamente justificada, la Dirección, previo informe de los representantes de los trabajadores, deberá conceder préstamos en las condiciones siguientes:

De hasta 50.000 pesetas, a amortizar en un plazo de seis meses.

La cuantía total anual de los préstamos no podrá exceder de 200.000 pesetas.

En caso de enfermedad, la amortización mensual quedará suspendida hasta que el trabajador sea dado de alta.

La concesión de estos préstamos sólo se hará en aquellos casos de enfermedad del trabajador o familiares próximos que convivan y dependan de él y en aquellos excepcionales que se estime oportuno, previo estudio de la petición por los representantes de los trabajadores.

Artículo 38. *Préstamos para vivienda.*

Los préstamos para adquisición y arreglo de viviendas se hará con cargo a un fondo de 550.000 pesetas, en las condiciones que se establezcan entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XII

Previsión social

SECCIÓN 1.^a INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 39. *Incapacidad temporal.*

1. a) Ambas partes son conscientes de la necesidad de reducir el absentismo en la empresa y promoverán todas las actuaciones tendentes a conseguir dicho objetivo.

Con el fin de reducir el índice de absentismo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la prestación reglamentaria de la Seguridad Social por incapacidad temporal derivada de estas contingencias será complementada hasta el 100 por 100 de las percepciones a jornada ordinaria, de acuerdo con la siguiente escala:

Índice de absentismo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral	Complemento hasta 100 por 100
≥ 2,5	Desde el decimosexto día.
≥ 2 < 2,5	Desde el décimo día.
≥ 1,5 < 2	Desde el séptimo día.
≥ 1 < 1,5	Desde el cuarto día.
Menor de 1	Desde el primer día.

El índice de absentismo a considerar será el acumulado de los doce últimos meses anteriores a aquél en que el trabajador inicie la situación de baja laboral.

Las recaídas de enfermedad percibirán, a estos efectos, el mismo tratamiento que en la Seguridad Social.

b) El complemento será abonado si el proceso requiere hospitalización dentro de los primeros quince días de baja, a partir de la fecha en que

el interesado permanezca ingresado en el centro, quedando excluidos, por tanto, los ingresos en observación.

c) En los casos de accidente laboral, el complemento de la prestación reglamentaria será hasta el 100 por 100 de las percepciones a jornada ordinaria y de aplicación desde el primer día de la baja.

d) Los complementos a que el presente artículo se refiere, serán actualizados con efectos a 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio.

2. Los trabajadores que pasen a la situación de alta médica con propuesta podrán solicitar, en tanto permanezcan en la misma, el anticipo de una cuantía fija igual a la últimamente percibida durante el período de incapacidad temporal.

Una vez resuelta esta situación de alta médica con propuesta, se procederá a la regularización correspondiente.

3. En aquellos casos de trabajadores que, agotando la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la Seguridad Social no se hiciera cargo del tratamiento médico en las mismas condiciones que se venía aplicando por la empresa de acuerdo con el criterio de sus Servicios Médicos, podrán continuar dicho tratamiento con cargo a la misma, si fuera necesario.

4. Traslado de trabajadores en proceso de cura o rehabilitación: La empresa pondrá a disposición del personal accidentado que tenga que personarse en los Centros Médicos de la misma, el medio de transporte adecuado a juicio de los Servicios Médicos o, en su defecto, abonará a los trabajadores que estén en esta situación el importe correspondiente a este traslado.

Artículo 40. *Maternidad.*

En los descansos por maternidad, la empresa abonará un complemento de la prestación reglamentaria en las condiciones siguientes:

a) Hasta el 90 por 100 de las percepciones a jornada ordinaria, en el período de descanso voluntario.

b) Hasta el 100 por 100 de las percepciones a jornada ordinaria, en el descanso reglamentario.

SECCIÓN 2.^a SEGUROS

Artículo 41. *Seguro colectivo de vida.*

1. Objeto: Cubre el pago de un capital a satisfacer al personal en activo o a sus beneficiarios en el momento de cesar en la empresa como consecuencia de su muerte o por habersele reconocido una incapacidad permanente total o absoluta, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

2. Causantes: Todo el personal en activo.

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

4. Capitales asegurados:

Caso de muerte: Se establece una prestación consistente en una anualidad bruta.

Casos de incapacidad permanente total y absoluta: El capital asegurado es de una anualidad bruta.

5. 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.

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

7. Al personal que a 31 de diciembre de 1999 estuviese afectado por las disposiciones sobre complementos por incapacidad permanente recogidas en el artículo 69 del Convenio Colectivo de Aceralia Corporación Siderúrgica, para las factorías y dependencias de Avilés y Gijón, 1997-1999, Acuerdo de 18 de septiembre de 1974 de AHV, y Acuerdo de 20 de junio de 1978 de AHM, no le será de aplicación lo previsto en los apartados anteriores de este artículo para los supuestos de incapacidad permanente total, 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 de incapacidad — Años	Capital asegurado — Anualidades brutas
≤ 40	5
> 40 ≤ 45	4,5
> 45 ≤ 50	4
> 50 ≤ 55	3,5
> 55	3

Artículo 42. *Seguro de accidentes.*

Se establece una póliza complementaria para el caso de fallecimiento por accidente, sea o no laboral, con un capital asegurado de 2.000.000 de pesetas.

Si el fallecimiento se produjera como consecuencia de accidente de circulación, el capital asegurado se incrementaría en 1.000.000 de pesetas.

La empresa aportará el total de la prima de este seguro.

CAPÍTULO XIII

Representación y acción sindical en la empresa

Artículo 43.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal en cada uno de los centros de trabajo, en aplicación de la legislación vigente, tendrán las competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio Colectivo establecen.

En el ejercicio de sus funciones representativas se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de Personal competencias en materia de información y participación en la forma y condiciones que se regula en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones concordantes.

Artículo 44.

La acción sindical en la empresa se desarrollará de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XIV

Código de conducta

Artículo 45.

Los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores se regularán de acuerdo con lo establecido en el denominado Código de Conducta de aplicación en el Sector del Metal, que se incorpora en el anexo IV del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XV

Comisión de Información y Seguimiento

Artículo 46.

Se designará una Comisión Paritaria, que estará integrada por representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo.

Serán competencias de la Comisión:

Conocer cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo, así como del seguimiento de su cumplimiento.

Intervenir en la resolución de conflictos, según lo previsto en el anexo III, sobre procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Disposición transitoria primera.

Las estructuras profesionales y salariales existentes a la fecha de la firma del Convenio en los distintos centros de trabajo, así como los sistemas de promoción profesional, se mantendrán en vigor hasta el 31 de diciembre de 2000. A partir de esta fecha, será de aplicación la nueva estructura profesional y salarial, conforme a lo previsto en la disposición transitoria primera del Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de fecha 31 de mayo de 2000, que establece lo siguiente:

«1. La Comisión Negociadora del presente Acuerdo designará una Comisión para que en su nombre y representación proceda en el plazo de hasta 31 de diciembre de 2000 a adecuar los actuales catálogos de puesto de trabajo a las necesidades presentes y futuras de la organización, identificando las competencias necesarias para cubrir las actividades clave de la organización a partir de los requerimientos de estrategia industrial y de la configuración de los procesos claves.

La estructura profesional se centrará en el desarrollo de la profesión, buscando una mayor polivalencia dentro de la misma, estructurada en competencias, de tal forma que permita un desarrollo continuo de las personas, según la evolución de las líneas de la estrategia industrial de cada una de las áreas de negocio.

2. La Comisión establecida en el apartado anterior en el plazo de hasta 31 de diciembre de 2000, establecerá un modelo retributivo, asociado a la nueva estructura profesional, cuyo diseño contemplará valores retributivos acordes con los distintos niveles profesionales definidos en la estructura profesional, que reflejen adecuada y proporcionalmente los distintos niveles de aportación a los resultados de la empresa.

3. Sin perjuicio de los criterios de general aplicación establecidos en los apartados 1 y 2, esta Comisión establecerá los criterios de aplicación y desarrollo temporal de los mismos en las distintas empresas, respetando los requerimientos de competitividad específicos de cada centro de trabajo.

4. Los deslizamientos que, en su caso, pudieran derivarse de la aplicación de la nueva estructura profesional y salarial se financiarán con cargo a un fondo de compensación para homologación entre las distintas empresas incluídas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, al que aportará la empresa para cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo el 0,8 de las masas salariales brutas sin horas extras de las empresas incluídas en este Acuerdo.

5. Los acuerdos de esta Comisión tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición transitoria segunda.

Una vez establecidas las estructuras profesional y salarial a que se refiere la disposición transitoria anterior, se fija un plazo de hasta seis meses para que se estudie la posibilidad de diseño e implantación en «Aceralia Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima», de una prima específica para el personal afectado por este Convenio, en sustitución de las que actualmente tiene, basada en los objetivos propios de esta empresa que a dichos efectos se determinen.

Disposición transitoria tercera.

Establecida la estructura profesional y salarial para «Aceralia Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima», de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria primera, se realizará la imputación que corresponda, en su caso, con cargo al 0,8 por 100 indicado en el apartado 4 de la disposición transitoria primera del Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, en los conceptos retributivos que se determinen.

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.

Disposición adicional segunda. *Compensaciones y absorciones.*

Las condiciones económicas y sociales del presente Convenio Colectivo serán consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente y no por conceptos aislados, por lo que absorberán o compensarán cualquier condición económica particular que pueda estar establecida o en el futuro se establezca, por disposición legal, reglamentaria o paccionada, en términos que puedan considerarse aisladamente más beneficiosos en relación con la regulación establecida en el ámbito de este Convenio.

Disposición adicional tercera.

Plan de sugerencias recogido en el Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, que establece lo siguiente:

«Se establece la puesta en marcha de un plan de sugerencias en las empresas incluidas en el ámbito del Acuerdo.

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

Hasta el 20 por 100 de este ahorro, con los límites que se establezcan, será destinado al trabajador o trabajadores que hubiesen hecho la sugerencia.

Otro 20 por 100 se aportará a un fondo de gestión compartida entre la representación de la empresa y la de los trabajadores.

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

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

A petición de la representación de los trabajadores, se acuerda una aportación de la empresa a este fondo, en concepto de anticipo a cuenta, de 100.000.000 de pesetas. Esta aportación se recuperará conforme se vayan incorporando al fondo los beneficios generados por la aplicación del plan de sugerencias.

La Comisión se reunirá con la periodicidad que ésta decida.»

Disposición derogatoria única.

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.

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.*

La disposición final tercera del Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia establece lo siguiente:

«Con objeto de favorecer el relevo generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con las experiencias adquiridas, la empresa, dentro de sus posibilidades, ofertará contratos de relevo a trabajadores desempleados, para cubrir la reducción de jornada acordada con trabajadores con cincuenta y cinco o más años en el año 2000 y que actualmente desempeñen sus funciones en puestos directamente ligados a los procesos de producción o mantenimiento y que cumplan a los sesenta años las condiciones establecidas para acceder a la jubilación parcial, sin perjuicio de que en función de las necesidades pudiera ampliarse la aplicación de estas medidas, de conformidad con lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, y en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla el anterior en materia de acción protectora de la Seguridad Social.»

Sin perjuicio de que en función de las necesidades pudiera ampliarse la aplicación de estas medidas al personal de «Aceralia Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima».

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, para el personal fuera de Convenio, para lo no previsto en su contrato individual, se aplicará como derecho supletorio lo regulado en el presente Convenio en sus aspectos normativos.

ANEXO I

Permisos retribuidos

Vizcaya

1. Dos días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se trata del cónyuge, padres, hijos o hermanos, el plazo será de cuatro días naturales. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros, los plazos se ampliarán en un día natural.

2. Dos días laborables de trabajo, por nacimiento de hijo/a.

3. Un día natural por enlace matrimonial de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

4. Un día natural por traslado de domicilio habitual.

5. Quince días naturales en caso de matrimonio.

6. Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico especialista de la Seguridad Social. En los demás casos hasta el límite de dieciséis horas al año.

7. Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, al personal que realice estudios para la obtención de un título profesional, previa la justificación correspondiente.

Perderá este derecho el personal suspendido en la mitad de las asignaturas matriculadas, considerándose como suspenso la falta de presentación a exámenes y la no aprobación de una misma asignatura en cuatro convocatorias.

8. El personal podrá faltar al trabajo durante el tiempo que sea preciso para cumplir deberes inexcusables de carácter público y personal, que no hayan sido provocados por él.

Madrid, Asturias, Sagunto, Vigo y Barcelona

Motivo de licencia	Tiempo máximo
1. Fallecimiento de padres, padrastros, abuelos e hijos, incluso políticos, cónyuge o persona que previamente le conste a la empresa en situación de hecho asimilable, nietos, hermanos y hermanos políticos.	Tres días laborables ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento a más de 200 kilómetros de la residencia habitual.
2. Nacimiento de hijo y adopción legal.	Tres días laborables ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento a más de 200 kilómetros. En caso de parto con cesárea el permiso será de cinco días laborables, ampliables a seis cuando sea preciso el desplazamiento a más de 200 kilómetros de la residencia habitual.
3. Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales ininterrumpidos.
4. En caso de enfermedad grave de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuge o persona que previamente le conste a la empresa en situación de hecho asimilable, hijos y hermanos, incluso políticos; el ingreso del enfermo en las instituciones sanitarias y las intervenciones quirúrgicas que den lugar a hospitalización, tendrán siempre esta consideración.	Dos días naturales ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento a más de 200 kilómetros de la residencia habitual. Si el ingreso da lugar a intervención quirúrgica en plazo posterior al del permiso ya disfrutado, se dispondrá de un día natural adicional.

Motivo de licencia	Tiempo máximo
5. En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos incluso políticos, hermanos políticos del cónyuge y de primos hermanos.	Un día natural, ampliable a dos en caso de desplazamiento a más de 200 kilómetros.
6. En caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, incluso políticos.	Un día natural ampliable a dos días naturales en caso de desplazamiento a más de 200 kilómetros de la residencia habitual.
7. Cambio de domicilio.	Un día natural.
8. Por renovación de carné de conducir a los trabajadores de la empresa que tengan categoría de Conductores en la misma.	Por el tiempo necesario.
9. Citación judicial.	Por el tiempo necesario.
10. Otros deberes inexcusables de carácter público.	Por el tiempo necesario.
a) Elecciones a cargos públicos.	Por el tiempo necesario.
b) Citación a Quintas.	Por el tiempo necesario.
c) Citación de la Administración, por causas de interés público y no particular.	Por el tiempo necesario.
11. Asistencia a consulta médica coincidiendo con el horario de trabajo.	Por el tiempo necesario.

Grado	Salario calificación — Pesetas/hora	Antigüedad — Pesetas/hora/quin.	Jornada ininterr. — Pesetas/día	Plus festivo — Pesetas/hora		Horas extraordinarias		
				Diurno	Nocturno	A	B	C
9	779,85	16,45	235,39	857,85	1.008,89	1.197,04	1.364,75	1.490,62
10	806,96	16,99	243,59	887,75	1.044,33	1.238,66	1.412,26	1.542,74
11	835,17	17,61	252,10	918,56	1.080,17	1.281,82	1.461,46	1.596,11
12	864,74	18,17	261,04	951,09	1.118,45	1.327,23	1.513,19	1.652,68
13	895,53	18,85	270,32	984,74	1.158,02	1.374,29	1.566,89	1.711,29
14	927,48	19,51	279,97	1.019,92	1.199,45	1.423,41	1.622,84	1.772,43
15	960,87	20,22	290,03	1.056,56	1.242,45	1.474,57	1.681,19	1.836,11
16	995,65	21,01	300,59	1.094,84	1.287,54	1.527,96	1.742,08	1.902,67
17	1.031,81	21,75	311,45	1.134,52	1.334,15	1.583,37	1.805,28	1.971,64
18	1.069,59	22,51	322,89	1.176,12	1.383,16	1.641,49	1.871,43	2.043,97
19	1.108,87	23,40	334,74	1.219,22	1.433,78	1.701,63	1.940,08	2.118,88
20	1.149,96	24,19	347,09	1.264,38	1.486,91	1.764,62	2.011,96	2.197,39
21	1.192,78	25,07	360,05	1.311,48	1.542,39	1.830,41	2.086,88	2.279,31
22	1.237,30	26,09	373,51	1.359,69	1.599,07	1.898,18	2.164,16	2.363,64
23	1.283,66	27,07	387,49	1.411,17	1.659,52	1.969,64	2.245,68	2.452,65
24	1.332,02	28,08	402,09	1.464,15	1.721,82	2.043,68	2.330,14	2.544,87
25	1.382,27	29,07	417,29	1.519,40	1.786,94	2.120,93	2.418,07	2.641,02
26	1.434,17	30,13	432,90	1.576,13	1.853,64	2.200,30	2.508,60	2.739,84
27	1.487,93	31,29	449,16	1.634,87	1.922,72	2.282,51	2.602,33	2.842,20
28	1.543,76	32,55	466,01	1.696,40	1.994,32	2.368,02	2.700,13	2.948,40
29	1.601,68	33,75	483,47	1.758,76	2.068,54	2.456,47	2.800,35	3.058,50
30	1.661,70	35,00	501,62	1.824,06	2.141,30	2.547,80	2.904,81	3.169,16

ANEXO II

SIDSTAHL ASTURIAS

Tablas salariales 2000 (inicial 2 por 100)

Grado	Salario calificación — Pesetas/hora	Antigüedad — Pesetas/hora/quin.	Jornada ininterr. — Pesetas/día	Plus festivo — Pesetas/hora		Horas extraordinarias		
				Diurno	Nocturno	A	B	C
7	728,77	15,35	219,98	802,02	943,08	1.118,84	1.276,65	1.393,21
8	753,70	15,87	227,53	829,44	975,38	1.157,11	1.319,29	1.440,90

Valores de la tabla salarial iguales para todos los grupos

Plus de Convenio: 62,93 pesetas/hora ordinaria.

Plus de turnicidad: 190,92 pesetas/día.

Plus de nocturnidad: 132,14 pesetas/hora.

Plus domingos trabajados (T4): 3.318,68 pesetas/domingo.

Plus domingos trabajados (resto): 949,96 pesetas/domingo.

Plus Jefatura de equipo: 386,95 pesetas/día.

Plus de jornada partida: 12.533 pesetas/mes.

Paga extra vacaciones: 132.7489 pesetas.

Complemento paga extra vacaciones: 14.192 pesetas.

Tablas de mensualización y pagas extra para el año 2000 (inicial 2 por 100) Asturias

Grado	Mensualización del salario y antigüedad						Pagas extras de mayo y Navidad					
	JN y TD		TDF		T4		JN y TD		TDF		T4	
	Salario	Antig.	Salario	Antig.	Salario	Antig.	Salario	Antig.	Salario	Antig.	Salario	Antig.
7	126.004	2.654	125.494	2.643	126.565	2.666	134.422	2.654	133.878	2.643	135.021	2.666
8	130.315	2.744	129.787	2.733	130.895	2.756	138.999	2.744	138.435	2.733	139.617	2.756
9	134.836	2.844	134.290	2.833	135.437	2.857	143.798	2.844	143.215	2.833	144.439	2.857
10	139.523	2.938	138.959	2.926	140.145	2.951	148.773	2.938	148.171	2.926	149.436	2.951
11	144.401	3.045	143.816	3.032	145.044	3.058	153.951	3.045	153.327	3.032	154.636	3.058
12	149.514	3.142	148.908	3.129	150.179	3.156	159.378	3.142	158.732	3.129	160.087	3.156
13	154.837	3.259	154.210	3.246	155.527	3.274	165.029	3.259	164.360	3.246	165.764	3.274
14	160.361	3.373	159.712	3.360	161.075	3.388	170.892	3.373	170.201	3.360	171.653	3.388
15	166.134	3.496	165.462	3.482	166.874	3.512	177.020	3.496	176.304	3.482	177.809	3.512
16	172.148	3.633	171.451	3.618	172.915	3.649	183.404	3.633	182.662	3.618	184.221	3.649
17	178.400	3.761	177.678	3.745	179.194	3.777	190.041	3.761	189.272	3.745	190.887	3.777
18	184.932	3.892	184.183	3.876	185.756	3.909	196.974	3.892	196.177	3.876	197.852	3.909
19	181.724	4.046	190.947	4.029	192.577	4.064	204.184	4.046	203.357	4.029	205.093	4.064
20	198.828	4.182	198.023	4.166	199.714	4.201	211.725	4.182	210.868	4.166	212.669	4.201
21	206.232	4.335	205.397	4.317	207.150	4.354	219.584	4.335	218.695	4.317	220.562	4.354
22	213.929	4.511	213.063	4.493	214.882	4.531	227.755	4.511	226.833	4.493	228.769	4.531
23	221.945	4.680	221.046	4.661	222.933	4.701	236.264	4.680	235.307	4.661	237.316	4.701
24	230.306	4.855	229.374	4.835	231.331	4.877	245.139	4.855	244.147	4.835	246.231	4.877
25	238.994	5.026	238.027	5.006	240.059	5.049	254.361	5.026	253.332	5.006	255.495	5.049

Grado	Mensualización del salario y antigüedad						Pagas extras de mayo y Navidad					
	JN y TD		TDF		T4		JN y TD		TDF		T4	
	Salario	Antig.	Salario	Antig.	Salario	Antig.	Salario	Antig.	Salario	Antig.	Salario	Antig.
26	247.968	5.209	246.964	5.188	249.072	5.233	263.887	5.209	262.819	5.188	265.062	5.233
27	257.263	5.410	256.222	5.388	258.409	5.434	273.754	5.410	272.646	5.388	274.973	5.434
28	266.916	5.628	265.835	5.605	268.105	5.653	284.000	5.628	282.850	5.605	285.266	5.653
29	276.930	5.835	275.809	5.812	278.164	5.861	294.630	5.835	293.438	5.812	295.943	5.861
30	287.308	6.052	286.145	6.027	288.587	6.078	305.647	6.052	304.409	6.027	307.007	6.078

Vizcaya

Tablas 2000. Inicial

Grado	Sueldo mensual	Antig. mes 1 quinq.	Valor pto. hora prima individual	Valor hora prima complem.	Nocturno por hora trabajada	Bonif. dom. y fest. por cada día trab.		Valor pesetas jornada ininterrump.	Paga extraordinaria. Acuerdo junio 1986		Laborales hasta las 22 horas		Nocturno, festivos y domingos	
						Sin antigüedad	Exceso 1 quinq.		Marzo	Septiembre	Sin antig.	Exceso 1 quinq.	Sin antig.	Exceso 1 quinq.
4	137.089	6.855	1,7602	0,0371	108,40	3.802	190,03	452,32	166.423	116.445	740,03	27,81	782,29	29,38
5	140.866	7.043	1,8086	0,0381	111,34	3.902	195,06	464,75	166.423	116.445	776,62	29,21	820,99	30,88
6	144.807	7.242	1,8596	0,0393	114,52	4.014	200,67	477,80	166.423	116.445	814,62	30,64	861,17	32,40
7	148.712	7.436	1,9095	0,0405	117,56	4.120	206,01	490,68	166.423	116.445	853,76	32,08	902,56	33,90
8	152.756	7.637	1,9612	0,0414	120,74	4.235	211,80	503,95	166.423	116.445	893,24	33,62	944,30	35,54
9	157.317	7.866	2,0198	0,0426	124,38	4.361	218,00	519,06	166.423	116.445	934,60	35,13	987,98	37,14
10	162.440	8.121	2,0861	0,0441	128,42	4.502	225,12	535,89	166.423	116.445	980,95	36,86	1.037,01	38,96
11	167.763	8.388	2,1543	0,0455	132,64	4.650	232,52	553,59	166.423	116.445	1.029,89	40,69	1.144,53	42,99
12	173.469	8.673	2,2276	0,0470	137,13	4.809	240,43	572,34	166.423	116.445	1.082,68	40,69	1.144,53	42,99
13	179.566	8.978	2,3058	0,0487	142,01	4.974	248,64	592,44	166.423	116.445	1.139,23	42,85	1.204,32	45,29
14	185.979	9.298	2,3886	0,0506	147,01	5.157	257,84	613,64	166.423	116.445	1.190,68	44,76	1.258,70	47,32
15	192.775	9.639	2,4754	0,0523	152,42	5.347	267,32	635,98	166.423	116.445	1.245,93	46,85	1.317,14	49,52
16	199.954	9.998	2,5675	0,0543	158,03	5.545	277,23	659,67	166.423	116.445	1.303,17	48,95	1.377,60	51,74
17	207.485	10.374	2,6642	0,0562	164,07	5.751	287,56	684,54	166.423	116.445	1.358,75	51,04	1.436,40	53,95
18	215.443	10.774	2,7662	0,0585	170,31	5.968	298,38	710,83	166.423	116.445	1.418,85	53,32	1.499,95	56,37
19	224.652	11.232	2,8849	0,0610	177,60	6.228	311,39	741,15	166.423	116.445	1.485,41	55,92	1.570,29	59,11
20	232.916	11.646	2,9909	0,0632	184,61	6.455	322,70	768,39	166.423	116.445	1.539,96	57,96	1.627,94	61,27

ANEXO III

Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos del Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia

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 Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC, «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996).

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

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

2. Solución extrajudicial de conflictos laborales en otros ámbitos.

Los conflictos de trabajo colectivos indicados en el punto anterior que se susciten en ámbito no superior a una Comunidad Autónoma, quedarán sometidos obligatoriamente al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos propio de dicho ámbito territorial, salvo que éste no disponga de un sistema específico, en cuyo caso se someterán obligatoriamente al

procedimiento que establece el presente Acuerdo, que es el previsto en los artículos 6 a 11 del ASEC y 6 a 23 de su Reglamento de aplicación.

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

3. Normas comunes:

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

Asimismo, las Comisiones Paritarias que se constituyan en los Convenios 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.

Consulta al SIMA:

La disposición transitoria segunda del Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia establece lo siguiente:

«Registro de Mediadores y Árbitros:

Las partes firmantes del presente Acuerdo efectuarán una consulta al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) sobre la posibilidad de utilizar el registro de mediadores y árbitros de dicho Servicio, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 27.2 del presente Acuerdo, sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en otros ámbitos. En caso de que la consulta fuese contestada en sentido negativo, las partes procederán a la designación de su propio registro a los efectos antes indicados.»

ANEXO IV

Código de Conducta Laboral

Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para el sector del metal

Artículo 1. *Principios ordenadores.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 2. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 3. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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

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

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 4. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

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

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

Artículo 5. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

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

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

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

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

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa

o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 6. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Despido.

Artículo 7. Prescripción.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

19539 RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa *Provivienda*.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa *Provivienda* (código de Convenio número 9011702), que fue suscrito con fecha 11 de septiembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por la Delegada 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, 10 de octubre de 2000.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE PROVIVIENDA

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de *Provivienda*, se otorga por la mesa negociadora integrada por dos miembros; uno, en representación de la empresa y otro designado por la representación de los trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito territorial*.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional*.

Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en las oficinas o centros de trabajo de que disponga la Asociación *Provivienda*.

Artículo 3. *Ámbito personal*.

Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a los trabajadores que en cada momento dependan de la citada Asociación, desarrollando funciones dentro del ámbito funcional citado en el artículo anterior.

Artículo 4. *Vigilancia*.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos desde el día 1 de enero de 2000, tanto para los trabajadores que en la fecha de su publicación estuvieren contratados, como para aquellos que, dentro de dicho período, hubiesen estado contratados, pero en la fecha de publicación hubiesen cesado en su relación laboral con la Asociación.

Artículo 5. *Compensación y absorción*.

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa por cualquier pacto, causa u origen.

2. Las disposiciones que pudieran suponer cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, tendrán eficacia práctica cuando considerados en su totalidad y en cómputo anual superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

3. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Artículo 6. *Duración*.

La duración del presente Convenio Colectivo se establece hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 7. *Denuncia*.

1. El Convenio se prorrogará tácita y automáticamente, de año en año, salvo en el caso de denuncia por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente. En tanto no se apruebe otro Convenio o parte del mismo, seguirá vigente el presente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia para la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 8. *Vinculación*.

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, se mantendrá la validez de la parte no afectada por dicha nulidad.

Artículo 9. *Principios generales*.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores, cuando los hubiere tendrán las funciones que en cada momento les reconozca la normativa que les sea de aplicación.

Artículo 10. *Ingresos y períodos de prueba*.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.