

TABLA SALARIAL 1998

	Salario base	Plus Transporte	Total	Horas nocturnas	Horas extras laborables	Horas extras festivas
<i>Personal directivo y técnico</i>						
Director general	160.433	8.750	169.183	195	—	—
Director administrativo	152.410	8.750	161.160	185	—	—
Director de Personal	152.410	8.750	161.160	185	—	—
Director comercial	152.410	8.750	161.160	185	—	—
Jefe de Departamento	144.789	8.750	153.539	176	—	—
Titulado grado superior/medio	144.789	8.750	153.539	176	—	—
Técnico comercial	138.370	8.750	147.120	169	—	—
Delegado provincial	138.370	8.750	147.120	169	—	—
<i>Personal administrativo</i>						
Jefe 1.ª administrativo	136.821	8.750	145.571	166	1.612	2.015
Jefe 2.ª administrativo	122.396	8.750	131.146	149	1.441	1.800
Oficial de primera administrativo	103.373	8.750	112.123	125	1.182	1.478
Oficial de segunda administrativo	94.681	8.750	103.431	115	1.083	1.353
Auxiliar administrativo	77.484	8.750	86.234	95	940	1.179
Aspirante administrativo	65.943	8.750	74.693	73	688	860
<i>Mandos intermedios</i>						
Encargado general	136.821	8.750	145.571	166	1.594	—
Supervisor	103.373	8.750	112.123	125	1.182	1.478
Jefe de Tráfico	136.821	8.750	145.571	166	1.697	2.123
<i>Personal operativo</i>						
Celador/a	77.046	8.750	85.796	95	820	1.025
Conserje	73.009	8.750	81.759	89	716	895
Conductor	78.362	8.750	87.112	96	716	895
Tec. Mantenimiento	84.902	8.750	93.652	104	716	895
Azafata/Operadora	73.009	8.750	81.759	89	716	895
Especialista	73.009	8.750	81.759	89	716	895
Peón	70.491	8.750	79.241	85	716	895
Ayudante (menor de dieciocho años)	64.993	8.750	73.743	79	672	838

11777 RESOLUCIÓN de 28 de abril de 1998, 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 Transformados, Sociedad Anónima» para las plantas de Rochapea y Berrioplano y delegaciones comerciales.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima» para las plantas de Rochapea y Berrioplano y delegaciones comerciales (número de código 9011690), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 28 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ACERALIA TRANSFORMADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LAS PLANTAS DE ROCHAPEA Y BERRIOPLANO Y DELEGACIONES COMERCIALES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», en sus plantas de Rochapea y Berrioplano, incluyendo también delegaciones de la organización comercial en todo el territorio nacional.

nima», en sus plantas de Rochapea y Berrioplano, incluyendo también delegaciones de la organización comercial en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Por este Convenio se registrará todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», en sus plantas de Rochapea y Berrioplano, incluyendo también las delegaciones de la organización comercial en todo el territorio nacional, con excepción del personal directivo y los que, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, son considerados por la Dirección de la empresa como personal fuera de Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio surtirá efecto desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. *Salarios año 1997.*

El incremento salarial para el año 1997 será equivalente al IPC real para dicho año.

El incremento provisional a aplicar desde el 1 de enero de 1997 sobre las tablas salariales del año 1996 será del 2 por 100.

Las diferencias, en su caso, que se deberían haber abonado y las realmente percibidas, se harán efectivas en el mes de febrero del año 1998, una vez conocido el IPC real del año 1997.

Artículo 5. *Salarios año 1998.*

El incremento salarial para el año 1998 será equivalente al IPC real para dicho año.

El incremento provisional a aplicar desde el 1 de enero de 1998 sobre las tablas salariales del año 1997 será del 90 por 100 del IPC previsto para el año 1998.

Las diferencias, en su caso, que se deberían haber abonado y las realmente percibidas, se harán efectivas en el mes de febrero del año 1999, una vez conocido el IPC real del año 1998.

Artículo 6. *Salarios año 1999.*

El incremento salarial para el año 1999 será equivalente al IPC real para dicho año.

El incremento provisional a aplicar desde el 1 de enero de 1999 sobre las tablas salariales del año 1998 será del 90 por 100 del IPC previsto para el año 1999.

Las diferencias, en su caso, que se deberían haber abonado y las realmente percibidas, se harán efectivas en el mes de febrero del año 2000, una vez conocido el IPC real del año 1999.

Artículo 7. *Nocturnidad.*

La nocturnidad se abonará con un 30 por 100 de recargo sobre el salario real correspondiente a las horas trabajadas entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente.

Artículo 8. *Antigüedad.*

Sistema antigüedad: Quinquenios de un 5 por 100 cada uno, sobre el salario de la persona que los tenga, hasta un tope máximo de cinco quinquenios.

Los que cumplan el quinquenio entre el 1 de enero y el 30 de junio, inclusive, comenzarán a cobrarlo desde el 1 de enero del año correspondiente, y los que los cumplan en el segundo semestre del año comenzarán a devengarlos el 1 de enero del año siguiente.

Artículo 9. *Primas.*

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

Artículo 10. *Saturación individual.*

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

2. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

3. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo, que no requieran conocimientos especiales propios de otros oficios, así como aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Artículo 11. *Aplicación y cumplimiento.*

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

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

Artículo 12. *Garantía personal.*

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

Artículo 13. *Saturación de instalaciones.*

1. Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días/año (mo-

dificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas/día (turnos de trabajo, etc.).

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

Artículo 14. *Duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que para la empresa puede derivarse de una mayor duración de los contratos. Por ello, ambas partes, para los años 1997, 1998 y 1999 a este respecto, asumen y aceptan que la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, establecida en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia o Comunidad Autónoma en la que se encuentre el centro de trabajo afectado, sea de aplicación en el ámbito del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 15. *Comisión de Valoración.*

Se crea una Comisión de Valoración de puestos de trabajo. Estará constituida por cuatro miembros designados por la Dirección de la empresa y otros cuatro representantes de los trabajadores. Entenderá sobre las cuestiones referentes a valoración de puestos de trabajo existentes en la empresa. Dicha designación deberá recaer sobre miembros de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 16. *Jornada laboral.*

1. Duración: La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de mil setecientos ochenta y cuatro horas efectivas al año, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes.

Para el personal de limpieza de oficinas, la jornada se fija en cinco horas por día laborable.

2. Flexibilidad: Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas que en nuestra empresa pueden constituir un condicionante de la competitividad, se acuerda:

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

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

El procedimiento será el siguiente:

La prolongación o reducción de la jornada se realizará preferentemente por personal voluntario. En caso de que no hubiera personal voluntario en número suficiente a las necesidades detectadas, los mandos designarán a aquellas personas que por turno les corresponda.

Se establecerá un cómputo anual de horas, de manera que las horas trabajadas en el año por encima de la jornada laboral efectiva, se compensarán por tiempo equivalente de descanso, salvo imposibilidad de efectuarlo, al finalizar el primer trimestre del año siguiente y las que queden por trabajar para llegar a la citada jornada puedan ser compensadas por las realizadas durante el año siguiente según las necesidades productivas de la empresa. En cualquier caso, el trabajador será avisado de los cambios de su horario habitual con cuarenta y ocho horas de antelación.

De todas estas incidencias se notificará simultáneamente a la Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio, procediéndose a analizar mensualmente con dicha Comisión.

3. Reconsideración: Transcurridos dos años de vigencia del presente Convenio, y a la vista de los resultados obtenidos por la aplicación de estas medidas y la general situación de la empresa, las partes se comprometen a revisar los contenidos de este apartado, tanto en cuanto a la duración de la jornada como a los mecanismos de flexibilidad.

Artículo 17. *Horario de trabajo.*

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

Artículo 18. *Distribución del trabajo.*

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

El plan de trabajo semanal se publicará en la mañana de los jueves.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintitrés días laborales, en periodos de semanas completas, eligiendo, en principio, el trabajador las fechas de su disfrute con sujeción a las siguientes normas:

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

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

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

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

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

Por coordinación de los puestos de trabajo, debe entenderse que no pueden guardar vacaciones en la misma fecha, por ejemplo, todos los jefes de Máquina o todos los Electricistas o todos los encargados y Oficiales administrativos, etc., de tal forma que puedan establecerse equipos completos de trabajo y en número suficiente que justifique la apertura o cierre, en su caso, de un centro de trabajo.

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

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

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

E) Los trabajadores que dentro del año cumplan sesenta años, y los de edad superior, disfrutarán de veintiocho días laborales de vacación, todos ellos debidamente programados.

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

Artículo 20. *Licencias.*

1. *Retribuidas:*

Matrimonio del trabajador: Dieciocho días naturales.

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

Defunción del cónyuge: Siete días naturales.

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

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

Enfermedad o intervención quirúrgica, con ingreso en clínica, de nietos: Un día natural.

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

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

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

Defunción de nietos, abuelos, abuelos políticos, tíos carnales y su cónyuge, sobrinos carnales, primos carnales: Un día natural.

Matrimonio de hermanos, padres, nietos, hijos, primos y sobrinos carnales y hermanos políticos: Un día natural.

Por deber inexcusable de carácter público: El tiempo indispensable.

Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

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

Estas licencias serán aumentadas en un día natural o en lo que a buen juicio de la empresa se estime oportuno, si la situación que origine la licencia se produce en lugares que por su distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen.

2. *No retribuidas:*

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

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

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se realizarán con los siguientes criterios:

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

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

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

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esa información y de los criterios antes señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y movilidad funcional

Artículo 22. *Clasificación profesional.*

El personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

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

Artículo 23. *Clasificación organizativa.*

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

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

Artículo 24. *Divisiones funcionales.*

Todos los trabajadores estarán incluidos en una de las divisiones de Técnicos, Empleados y Operarios.

Estas tres divisiones funcionales que pueden existir como máximo, se podrán reducir, cuando se estime oportuno hasta una única división funcional.

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

2. **Empleados:** Es el personal que por sus conocimientos y 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.

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

Artículo 25. *Grupos profesionales.*

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

1. **Grupo 1:** Son los 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.

2. **Grupo 2:** 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.

3. **Grupo 3:** 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 segundo grado o Técnico Especialista (módulo de nivel 3) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

4. **Grupo 4:** 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 primer grado o Bachillerato o Técnico Auxiliar (módulo de nivel 2) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

5. **Grupo 5:** 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.

En anexo IV se recoge la clasificación profesional de los actuales puestos de trabajo existentes en la empresa.

La nueva clasificación profesional no afectará a la valoración de puestos de trabajo existentes en la empresa.

Artículo 26. *Movilidad funcional.*

1. **Definición:** Se entiende por movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:

Cambio de grupo o subgrupo donde lo hubiera, dentro de la misma división funcional.

Cambio de división funcional dentro de su grupo.

2. **Cambio de grupo dentro de la misma división funcional:** La dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de grupo, dentro de la misma división funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

2.1 **Temporal:** Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, salvo en los casos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente grupo dentro de su división funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del grupo de origen.

Dicho cambio se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Nombre de los trabajadores afectados y destino.

Duración estimada de los cambios.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el grupo superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por IT, servicio militar o excedencia.

Si el cambio se produce a un grupo inferior, circunstancia ésta que sólo se aplicará por necesidades perentorias o imprevisibles, y sólo por el tiempo imprescindible, al trabajador se le garantizará su retribución de origen.

Una vez concluida la duración del cambio se reintegrará al trabajador a su grupo de origen.

Las discrepancias que, en su caso, pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en este apartado 2.1 se someterán a la Comisión Paritaria prevista en el Convenio colectivo, que intentará la avenencia durante un período de cinco días.

2.2 **Indefinido:** Por razones organizativas, técnicas o productivas, la dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de grupo superior dentro de su división funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten en el seno de cada empresa.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de grupo inferior dentro de su división funcional. Transcurrido un plazo de cinco días sin acuerdo se dará traslado a la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo.

3. **Cambios de división funcional:** Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en una determinada división funcional y de excedentes en otra, la dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar la división funcional de los trabajadores, sin cambio de grupo, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

A dichos efectos, se entregará a los representantes de los trabajadores la siguiente documentación:

Causas que motivan el cambio.

Puestos de trabajo a cubrir.

Razones de la existencia de excedentes.

Personal afectado.

Cursos de formación (contenido y duración) que permitan al trabajador la adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar las nuevas funciones.

Transcurrido un plazo de cinco días sin acuerdo en el seno de la empresa, se dará traslado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que intentará la avenencia durante un período de cinco días.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción que existen en el presente Convenio colectivo.

4. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con lo establecido en el presente apartado.

CAPÍTULO V

Previsión social

Artículo 27. *Incapacidad laboral.*

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

2. Incapacidad laboral permanente total: A los trabajadores menores de cincuenta y cinco años declarados en situación de IPT, que causen baja en la empresa, ésta les complementará la prestación de la Seguridad Social en un 20 por 100 y hasta el día en que cumplan cincuenta y cinco años de edad, y ello siempre que no realicen actividades lucrativas o remuneradas por cuenta propia o ajena.

Artículo 28. *Bajas médicas.*

1. Toda baja por enfermedad o accidente deberá ser comunicada obligatoriamente al Servicio Médico de Empresa dentro del horario de dicho Servicio y siempre dentro de las veinticuatro horas de ocurrida la baja.

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

3. Quienes estuviesen de baja y pudiesen salir de su domicilio deberán acudir las mañanas de los jueves de cada semana a nuestro Servicio Médico, en la factoría de Rochapea.

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

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

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

Artículo 29. *Seguro de vida.*

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

Contingencias	1997	1998	1999
Fallecimiento por causas naturales	954.971	954.971	954.971
Fallecimiento por accidente (laboral o extralaboral)	1.911.613	1.911.613	1.911.613
Invalidez absoluta y permanente (por enfermedad o cualquier tipo de accidente)	954.971	954.971	954.971

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

Artículo 30.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes acuerdan que los artículos 27.2 y 29 del presente Convenio, serán objeto de análisis y estudio para concretar otras posibles fórmulas alternativas que posibiliten una mejor adecuación a la regulación jurídica actual o futura.

Artículo 31. *Excedencias.*

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

El trabajador excedente no podrá reintegrarse hasta la terminación del tiempo de excedencia concedida, debiendo solicitar su reincorporación con un mes de antelación a la fecha de finalización de la misma.

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

Artículo 32. *Fondo social.*

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

A tal fin existirá un fondo social de 10.000.000 de pesetas, en el que quedan integrados los intereses producidos por los préstamos anteriores que ascienden a la cantidad de 870.399 pesetas. Si por cualquier circunstancia el referido fondo social dejara de tener continuidad, el mencionado importe producido por los intereses, pasaría a disposición de la representación de los trabajadores.

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

2. Atenciones sociales: Las recogidas en el anexo V.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

SECCIÓN 1.ª FALTAS Y SANCIONES

Artículo 33. *Facultad disciplinaria.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, con sujeción a la tipificación de conductas y previsión de sanciones que se regulan en el presente capítulo.

Artículo 34. *Graduación de las faltas.*

Será considerada como falta laboral sancionable, el incumplimiento de las obligaciones laborales por los trabajadores, ya vengan impuestas por disposiciones legales o reglamentarias o por normas de este Convenio, pudiendo ser clasificada atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 35. *Faltas leves.*

Tendrán consideración de faltas leves, las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada, durante un período de treinta días.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) Pequeños descuidos en la conservación del material.

d) No atender a clientes o colaboradores con la corrección y diligencia debidas.

e) No comunicar a la dirección los cambios de residencia o domicilio.

f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada. Si el trabajador ausente tuviera que relevar a un compañero o causara perjuicio de alguna consideración a la empresa, podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

g) El abandono del puesto de trabajo, el cese en la actividad y la no incorporación al trabajo, que sea por breve tiempo. Si como conse-

cuencia de tal comportamiento se causará perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- h) La falta de aseo o limpieza personal.

Artículo 36. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves, sin perjuicio de las que así puedan ser calificadas por la legislación vigente, las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada, durante un período de treinta días.

b) Hasta tres faltas de puntualidad en igual período de treinta días, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a treinta minutos en el horario de entrada.

c) Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada. Se considerará falta muy grave, cuando tuviera que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

d) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.

e) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

f) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia a la implantación de normas, sistemas o procedimientos de racionalización y organización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, podrán calificarse como muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de deterioro para las instalaciones, podrá calificarse como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas de seguridad y elementos de seguridad de carácter obligatorio.

j) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la empresa para uso propio.

k) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas legal o convencionalmente. Si implicase riesgo para la salud o la integridad física propia o de otros trabajadores, podrá ser considerada como muy grave.

l) La negativa a realizar cursillos de Formación Profesional durante la jornada de trabajo, con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales.

m) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y siempre que haya mediado sanción.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves, sin perjuicio de las que así puedan ser calificadas en la legislación vigente, las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a treinta minutos en el horario de entrada, durante un período de treinta días.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.

c) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de treinta días.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus trabajadores o terceras personas dentro de sus dependencias, o con ocasión del trabajo en cualquier otro lugar.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

f) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante la jornada de trabajo.

h) La violación del secreto de la correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la empresa.

i) Revelar información de reserva obligada, relativa a la explotación y negocio de la empresa o referida a los trabajadores de la misma.

j) Los malos tratos de palabra, obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o a sus familiares.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

m) La disminución no justificada voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

n) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

o) El abuso de autoridad con perjuicio notorio para el trabajador.

p) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta, cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase, remunerados o no, por cuenta propia o ajena, así como cualquier actividad incompatible con su situación médica, o que pudiera dificultar o retrasar el proceso de recuperación o curación, también se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

q) Participar en huelga ilegal.

r) La realización de actividades que impliquen competencia desleal hacia la empresa.

s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 38. *Encubrimiento de faltas por los superiores.*

Los superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que proceda, teniendo en cuenta la que se imponga al autor, la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 39. *Falta al respeto y consideración debida al trabajador.*

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente, todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos, que bajo su criterio, supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La dirección de la empresa abrirá la oportuna información y, previa audiencia al Comité de Empresa, instruirá, en su caso, el expediente que proceda.

De resultar conformatorio el expediente del acto o actos denunciados, éstos tendrán la consideración de faltas muy graves.

Artículo 40. *Procedimiento sancionador.*

1. Los Delegados sindicales serán oídos previamente a la imposición de sanciones que afecten a trabajadores afiliados a su sindicato, siempre que a la empresa le conste dicha afiliación.

2. En las faltas tipificadas en los apartados c), d), g) y h) del artículo 37, la dirección de la empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la sustanciación del expediente correspondiente.

Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones que podrá imponer la dirección, en función de la calificación de la falta cometida, será las siguientes:

A) Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

B) Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

b) Cambio de puesto dentro de la misma fábrica.

C) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

b) Traslado a otra fábrica o centro ubicado en distinta localidad sin derecho a indemnización.

c) Despido.

SECCIÓN 2.ª PRESCRIPCIÓN, ANOTACIÓN Y CANCELACIÓN

Artículo 42. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, 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.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 43. *Anotación.*

La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las faltas, así como las sanciones impuestas.

Artículo 44. *Cancelación.*

Se cancelarán, en todo caso, si se tratara de faltas leves, transcurrido un año sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo de cancelación se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

SECCIÓN 3.ª CUMPLIMIENTO

Artículo 45. *Cumplimiento.*

Las sanciones que pudieran imponerse por la comisión de las faltas laborales tipificadas en el presente capítulo se cumplirán dentro del período de seis meses, contados a partir de la fecha de notificación de la correspondiente sanción o desde su firmeza, en el supuesto de que aquélla hubiera sido impugnada ante la jurisdicción social. Dicho plazo quedará interrumpido por incurrir el trabajador afectado en alguna de las causas de suspensión del contrato previstas en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Artículo 46. *Prevención y salud laboral.*

1. Prevención de riesgos laborales: Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que la salud laboral tiene para el conjunto de los trabajadores, asumen conceder especial atención y prioridad a la prevención de riesgos profesionales en el trabajo diario.

A tal efecto, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que ésta se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

2. Planes de seguridad y salud: 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 adopción de las medidas correctoras adecuadas a la naturaleza de los riesgos y la información y la formación de los trabajadores, constituyen las ideas básicas a desarrollar en los planes de seguridad y salud de la empresa, al amparo de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3. Seguimiento y control: Los servicios de prevención, con la colaboración de los Comités de Seguridad y Salud, realizarán el seguimiento de todas las acciones de prevención contempladas en los planes de prevención, corrigiendo aquellas desviaciones que se puedan producir como consecuencia de la ejecución del mencionado plan de prevención.

4. Formación: Se garantizará que los trabajadores reciban la formación adecuada en materia preventiva en función de los riesgos a que se encuentren sometidos.

La formación en materia de salud laboral para los delegados de prevención se equipará a la establecida para las funciones de nivel básico de la actividad preventiva en las disposiciones legales y reglamentarias de desarrollo.

5. Subcontratación: La dirección de la empresa cuando contrate o subcontrate con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo,

vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

A tal efecto se exigirá a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a la empresa, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista. Cuando éstos no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que deban operar con la maquinaria y productos antes indicados proporcionados por dicha empresa.

6. Medio ambiente: Es interés de ambas partes dedicar especial atención al respeto del medio ambiente del entorno de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Comité de Empresa y secciones sindicales

Artículo 47. *Del Comité de Empresa.*

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

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

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

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

En función de la materia de que se trata:

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

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

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

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

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

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias: Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1), 2) y 3) del punto 11) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

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

Artículo 48. *De las secciones sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa ostentarán los siguientes derechos o garantías:

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

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

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

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

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

Artículo 49. *Acción sindical en la empresa.*

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

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

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

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, los sindicatos o centrales que tengan representación en el Comité de Empresa, podrán nombrar un Delegado sindical en la persona que ostente la condición de trabajador en activo de la empresa y, a ser posible, miembro del Comité de Empresa.

2. El Delegado sindical ostentará las funciones, derechos, garantías y responsabilidades que a continuación se expresan.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de

comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la respectiva empresa.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

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

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

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

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

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

Ostentarán las mismas garantías y derechos reconocidos por las leyes vigentes y por este Convenio colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 50. *Formación.*

Las partes consideran que mejorar la formación y cualificación de las plantillas es un factor decisivo para conseguir tanto un mayor desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, así como una mejor adaptación de los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

Se garantizará la información a los representantes de los trabajadores sobre los planes de formación de las mismas.

Artículo 51.

El personal que cause baja en la empresa como consecuencia de Expediente de Regulación de Empleo número 237/92, y que tenga domicilio fiscal en la Comunidad Foral de Navarra, le será de aplicación lo establecido en la Ley Foral 6/1992, de 14 de mayo, en su artículo 10, apartado c). En el anexo VII se recogen las condiciones del Acuerdo sobre cobertura sociolaboral para los trabajadores excedentes del Plan de Competitividad de la Corporación de la Siderurgia Integral.

Artículo 52. *Cláusula final.*

Igualmente al personal denominado fuera de Convenio se le aplicará como derecho supletorio lo regulado en el presente Convenio en materia de clasificación profesional y régimen disciplinario.

ANEXO I

Tablas salariales 1997 (provisionales)

Personal empleado	Salario/año — Pesetas	Salario/hora — Pesetas
<i>Subalternos</i>		
Almacenero	2.507.639	1.405,63
Chófer Turismo	2.240.821	1.256,07
Chófer Camioneta	2.240.821	1.256,07
Listero	2.442.404	1.369,06
Ordenanza	2.016.172	1.130,14

Personal empleado	Salario/año — Pesetas	Salario/hora — Pesetas
Conserje	2.240.821	1.256,07
Telefonista + de 50 teléfonos	2.016.172	1.130,14
<i>Administrativos</i>		
Jefe de 1. ^a	2.673.417	1.498,55
Oficial de 1. ^a	2.457.389	1.377,46
Oficial de 2. ^a	2.118.164	1.187,31
Auxiliar	2.016.172	1.130,14
<i>Técnicos</i>		
Ingeniero	3.767.379	2.111,76
Perito	3.233.207	1.812,34
<i>Técnicos de Taller</i>		
Jefe de Taller	3.060.292	1.715,41
Encargado	2.924.833	1.639,48
<i>Técnicos de Oficina</i>		
Delineante Proyectista	3.029.716	1.698,27
Delineante de 1. ^a	2.835.705	1.589,52
Delineante de 2. ^a	2.507.639	1.405,63
Calcador	2.016.172	1.130,14
Auxiliar	2.016.172	1.130,14

Personal obrero

Escalón	Salario/año — Pesetas	Salario/hora — Pesetas
1	2.016.172	1.130,14
2	2.070.747	1.160,73
3	2.110.621	1.183,08
4	2.164.781	1.213,44
5	2.240.871	1.256,09
6	2.345.406	1.314,69
7	2.442.186	1.368,94
8	2.540.375	1.423,98

ANEXO II

Primas

1. *Prima de producción.*—Se establece una prima de participación en la producción, regulándose su funcionamiento de acuerdo con los siguientes puntos:

A) Las producciones obtenidas cada mes serán objeto de una ponderación, multiplicándolas por los siguientes coeficientes:

Panel, remates y estructura espacial: 3,28.

Tubos alta calidad: 1,89.

Cerramientos: 1,75.

Perfiles: 1,34.

Total tubos: 1,00.

B) El montante de Tn mensuales, ponderadas como expresa en el punto a), se multiplicará por 499,55 ptas/Tn, dividiéndose este producto por el número de personas afectadas por el presente Convenio, y el resultado así obtenido será la prima mensual a percibir por cada trabajador.

C) En el caso de que el índice de productividad (resultado de dividir las Tn ponderadas producidas en el año entre la media anual de personas que han percibido prima de producción), superase la cifra de 346,36, la diferencia entre el índice obtenido y esta cifra se multiplicará por 2.425,93 pesetas y la cantidad resultante será percibida por cada uno de los trabajadores. En el caso de producirse, durante cada año, altas o bajas de personal, la percepción de éstos será proporcional al tiempo trabajado.

Durante la vigencia del Convenio, las partes firmantes del mismo se comprometen a transformar el sistema aquí definido, por otro más acorde a criterios de productividad.

2. *Prima de asistencia.*

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

A la totalidad de horas teóricas de asistencia correspondientes al personal afectado por el presente Convenio se restarán las horas de ausencia al trabajo multiplicadas por tres. La diferencia así obtenida se multiplicará por 19,09 pesetas, dividiéndose este producto por el número de personas afectadas por el Convenio, y el resultado así obtenido será la prima de asistencia a percibir por cada trabajador.

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

Los días laborales de cada mes de año se multiplicarán por 74,93 pesetas y por el número de personas afectadas por el presente Convenio, repartiéndose individualmente la cantidad resultante de forma proporcional a los días trabajados (incluidas vacaciones) por cada una de las personas, cobrándose, por tanto, esta prima de forma mensual.

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

Índice de absentismo	≥ 5,25	≥ 4,75	≥ 4,25	≥ 3,75
Pesetas/año	0	6.155	9.217	12.289

ANEXO III

Horario de trabajo

Con base a las jornadas establecidas en el artículo 16, los horarios serán los siguientes:

1. Jornada partida en fábrica, taller mecánico y empleados sin jornada reducida: De lunes a viernes. De las siete cuarenta y cinco a las trece horas y de las trece cuarenta y cinco a las diecisiete horas. Por el calendario se modificarán las horas de salida en determinados viernes del año, para cumplir con la jornada anual establecida.

2. Turnos continuos en fábrica, taller mecánico y oficinas: De lunes a viernes:

Turno de mañana: De las seis a las catorce horas.

Turno de tarde: De las catorce a las veintidós horas.

Turno de noche: De las veintidós a las seis horas.

En las jornadas continuadas de ocho horas se hará una interrupción en el trabajo de veinticinco minutos de parada de máquina, para el descanso del personal, computables para la jornada anual.

3. Oficinas con jornada reducida: De lunes a viernes. De las siete cuarenta y cinco a las trece horas, y de las trece cuarenta y cinco a las diecisiete horas.

En época de verano (de 1 de julio a 15 de septiembre), de lunes a viernes, inclusive, de las siete cuarenta y cinco a las catorce horas.

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

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

4. Servicio de limpieza de oficinas: De dieciséis a veintiuna horas.

5. Particularidades:

5.1 Personal de jornada partida: Se establece una variante en el horario de tarde, consistente en que también puede ser las catorce treinta a las diecisiete cuarenta y cinco horas.

5.2 Horario flexible: El personal de oficina y fábrica con jornada partida que no trabaje en equipo podrá retrasar hasta una hora el comienzo y terminación de la jornada del día, sin que ello suponga ninguna reducción de la misma.

5.3 Rotación de turnos: Se establece como principio general y sin perjuicio de las necesidades de la organización del trabajo, el siguiente sistema para los puestos que están a tres turnos: Al personal del turno de mañana, a la semana siguiente se le asignará el turno de noche; al personal del turno de tarde se le asignará el turno de mañana, y al personal del turno de noche, el de tarde.

ANEXO IV

Clasificación profesional

Pamplona

	Técnicos	Empleados	Operarios
1	Jefe general de Producción. Jefe de Fabricación. Médico. Jefe de División.		
2	Ayudante de Asesoría Jurídica. Jefe de Garantía de Calidad. Visitante social. Jefe comercial. Técnico I + D. Jefe de Fabricación. Jefe de Control y Contratación. Técnico de Productos Especiales. Jefe de Ingeniería y Proyectos. Jefe de Puertas Felguera. Jefe de Oficina Técnica. A.T.S. Jefe de Compras.		
3		Administrativo. Agente de Ventas. Compras. Delegado de Navarra. Delineante proyectista de Máquina. Gestor de Compras. Gestor de Ventas. Jefe de Administración. Jefe de Montajes e Inspección OBR. Jefe de Planificación. Jefe de Programación. Secretaría y Caja. Subjefe de Informática. Técnico de Seguridad. Técnico de Utillaje.	Contraмаestре. Jefe de Sección. Jefe de Turno. Electricista 1. ^a Jefe de Línea. Maquinista. Mecánico 1. ^a Electrónico.
4		Secretaria. Chófer. Almacenero de Efectos. Administrativo. Técnicos de Construcción. Delineante de Utillajes. Programador.	Ajustador 1. ^a Almacenero APA. Cizallero. Electricista 1. ^a Jefe de Línea. Maquinista. Mecánico 1. ^a Verificador. Maquinista.
5		Limpieza.	Gruista. Embalador. Ayudante. Corte. Corte Especial. Operario. Tractorista. Almacenero. Limpieza de Fábrica. Flejador. Ayudante. Montador.

A lo largo del año 1998 se someterá a la Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio los errores que en su caso se detecten para proceder a su corrección.

ANEXO V

Atenciones sociales

1. *Fiesta de Reyes.*—La empresa seguirá manteniendo a su cargo la tradicional Fiesta de Reyes, así como el servicio de autobuses para el traslado del personal a los dos centros de trabajo y regreso.

2. *Servicio de autobús.*—La empresa facilitará el medio de transporte al personal del centro de Berrioplano, dentro de las horas de trabajo, para la salida y regreso al mismo, siempre que exista causa justificada.

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

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

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

Natalidad.—26.122 pesetas por el primer hijo habido, siendo trabajador de la empresa, y 18.842 pesetas por cada uno de los siguientes.

ANEXO VI

Mejora de la competitividad

Con el objeto de mejorar la competitividad es necesario aumentar la productividad de las instalaciones, objetivo que las partes consideran fundamental para la consolidación de la empresa. A este respecto las partes acuerdan que durante la vigencia del presente Convenio queda abierta a negociación una mejor instrumentación del descanso del personal en las jornadas continuadas, así como la introducción de mecanismos de mejora de productividad como, por ejemplo, TPM.

ANEXO VII

Acuerdo sobre cobertura sociolaboral (E.R.E. 237/92)

I. *Ámbito personal.*—El presente acuerdo afecta a los trabajadores de las empresas del sector siderúrgico que resulten excedentes por aplicación del Plan de Competitividad de la Corporación de la Siderurgia Integral.

II. *Ámbito temporal.*—Las garantías que se contienen en el presente acuerdo se aplicarán al personal afectado durante la vigencia del mencionado plan.

III. *Personal que opte por la prejubilación:*

1. Condiciones económicas y laborales:

a) Al cesar en la empresa con rescisión del contrato serán declarados en situación legal de desempleo, pasando a percibir las prestaciones reglamentarias correspondientes del nivel contributivo.

b) Agotadas las referidas prestaciones, y no habiendo cumplido los seis años de edad, pasarán a percibir el subsidio correspondiente, nivel asistencial, hasta alcanzar la mencionada edad de sesenta años.

c) Durante la situación de percibo de prestación y subsidio de desempleo serán de cuenta de la empresa las cotizaciones adicionales a la Seguridad Social.

d) Al alcanzar la edad de sesenta años o, en su caso, al finalizar el período de desempleo contributivo en edad superior a la citada, los trabajadores afectados pasarán a percibir ayudas equivalentes a jubilación anticipada, con derecho a cotizaciones adicionales a la Seguridad Social.

e) Durante estas situaciones y hasta acceder a la jubilación reglamentaria, la empresa complementará a cada trabajador las prestaciones, subsidios y ayudas correspondientes de la siguiente manera:

Los primeros veinticuatro meses: Se complementará hasta alcanzar en valor bruto el 79 por 100 de la remuneración anual bruta que correspondería trabajando en su régimen de trabajo, en su jornada ordinaria, con arreglo a las tablas salariales vigentes el último día en situación de activo. Para el caso de las primas e incentivos se tomará el porcentaje medio de los doce últimos meses.

A partir del vigésimo quinto mes: Se incrementará en un 3,5 por 100 la garantía inicial previamente incrementada en un 3,5 por 100.

A partir del trigésimo séptimo mes y hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años: La garantía anterior se revalorizará a razón de un 3,5 por 100 cada doce meses.

f) Al cesar en la situación de jubilación anticipada, por cumplir la edad, para acceder a la jubilación reglamentaria, el trabajador percibirá la indemnización a tanto alzado que pueda proceder en función de su retribución, edad y año de salida y cuya cuantía, obtenida según la fórmula recogida en la tabla del anexo A, figurará en el oportuno documento a suscribir por el trabajador en el momento de optar por la prejubilación.

g) Al alcanzar la edad de sesenta y cinco años los trabajadores afectados pasarán a percibir la pensión de jubilación reglamentaria que les corresponda.

2. Participación en el accionariado de la nueva sociedad: Igualmente, a partir del momento de cese, el trabajador recibirá acciones de la nueva sociedad a constituir en el sector por un valor equivalente al 10 por 100 del salario bruto anual que fue tenido en cuenta para el establecimiento de la garantía.

IV. *Personal que no opte por la prejubilación.*—Los trabajadores que no optaran por la prejubilación en el término de treinta días, a partir de la fecha del cese, percibirán una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, con un máximo de tres anualidades.

V. *Disposición final.*—Las partes convienen trasladar el presente Acuerdo a las empresas afectadas por el plan de competitividad, al objeto de su remisión a la autoridad laboral en orden a que las coberturas que constan en los expedientes de regulación de empleo en trámite sean sustituidas por las que se contienen en el presente documento.

11778 RESOLUCIÓN de 28 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal.

Visto el contenido del Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal, suscrito el día 24 de marzo de 1998, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), en representación de las empresas del sector, y de otra, por parte de las federaciones del metal de las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación de la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SOBRE ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA INDUSTRIA DEL METAL

Exposición de motivos

Ya en las primeras redacciones del Estatuto de los Trabajadores (1980), en su artículo 83, se preveía la posibilidad de que «mediante acuerdos interprofesionales o por Convenios Colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores». No obstante, a pesar de los años transcurridos, ha sido más bien escasa la utilización de este precepto, del que, sin embargo, se espera en estos momentos resultados muy satisfactorios.

En sintonía con la letra del artículo citado, las organizaciones sindicales y la asociación patronal más representativas del sector del Metal iniciaron el año 1997 negociando un proyecto de Acuerdo cuya finalidad era la ordenación de la negociación colectiva del sector.

Ambas partes poseían, en el momento de iniciar el proceso negociador de este acuerdo, una experiencia que ya había hecho posible llegar a acuerdos sobre las siguientes materias:

Constitución de una Mesa Permanente, ocupada, de un lado, del seguimiento, mediación y asesoramiento de las Mesas constituidas en otros ámbitos de negociación, fundamentalmente en los ámbitos provincial y de empresa, y de otro lado, de la negociación de las materias que circunstancialmente le han sido atribuidas por los respectivos órganos de dirección y gobierno de las centrales sindicales y asociación patronal miembros de la Mesa (1995).

Conclusión del Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal (1996).