

Durante el segundo trimestre de los vigentes Presupuestos Generales del Estado para 2000, la mencionada subvención se ha llevado a efecto, abonándose las siguientes cantidades:

	Pesetas
Partido Popular .....	1.121.667.570
Partido Socialista Obrero Español .....	720.269.862
Izquierda Unida .....	98.396.397
Partido Socialista de Cataluña (PSOE-PSC) .....	119.419.416
Convergencia i Unió .....	102.194.097
Partido Nacionalista Vasco .....	40.207.770
Coalición Canaria .....	26.505.372
Iniciativa per Catalunya-Els Verds .....	9.586.416
Bloque Nacionalista Galego .....	28.399.752
Unión del Pueblo Navarro-Partido Popular .....	17.381.067
Esquerra Republicana de Catalunya .....	15.725.736
Eusko Alkartasuna .....	9.370.971
Partido Andalucista .....	16.392.366
Chunta Aragonesista .....	7.569.498

Lo que se hace público de conformidad con lo previsto en el artículo 81.7 de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por la Ley 31/1990 («Boletín Oficial del Estado» número 311, de 28 de diciembre), con su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de julio de 2000.—El Subsecretario, Leopoldo Calvo-Sotelo Ibáñez-Martín.

## MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

**13664** RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2000, del Consejo Superior de Deportes, sobre corrección de errores a la de 7 de febrero de 2000, por la que se aprueban la relación de deportistas de alto nivel correspondiente al año 1999.

La Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, en su artículo 52, atribuye al Consejo Superior de Deportes, en colaboración con las Federaciones Deportivas Españolas y, en su caso, con las Comunidades Autónomas, la competencia para elaborar las relaciones de deportistas que deben tener la consideración de alto nivel.

En desarrollo de la citada Ley del Deporte, el Real Decreto 1467/1997, de 19 de septiembre, sobre deportistas de alto nivel, establece los criterios que deben ser tenidos en cuenta para determinar qué deportistas deben poseer tal consideración; atribuyendo, asimismo, a la Comisión de Evaluación del deporte de alto nivel la función de proponer al Consejo Superior de Deportes la aprobación de las relaciones anuales de deportistas de alto nivel, así como las correspondientes modificaciones.

En consecuencia, atendiendo la propuesta elevada por la mencionada Comisión de Evaluación del deporte de alto nivel, en su sesión del pasado 7 de julio, este Consejo Superior de Deportes ha resuelto determinar la relación de corrección de errores a la Resolución de 7 de febrero de 2000, del Consejo Superior de Deportes, por la que se aprueba la relación de deportistas de alto nivel correspondiente al año 1999, de un deportista que ha cumplido los criterios de integración y que por omisión no aparece en dicha relación y que, en consecuencia, goza de la consideración de alto nivel, disfrutando de los beneficios que a tal consideración se atribuyen.

Se debe incluir a:

Vallejo Pons, Francisco. Con documento nacional de identidad número 50.751.720.

Lo que pongo en su conocimiento a los efectos oportunos.

Madrid, 11 de julio de 2000.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Juan Antonio Gómez-Angulo Rodríguez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**13665** RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del denominado «Acuerdo Marco del Grupo Aceralia» para las empresas «Aceralia Corporación Siderúrgica, Sociedad Anónima»; «Aceralia Productos Largos, Sociedad Anónima»; y sus filiales «Emesa», «Tetracero», «Metalsa» y «Galycas»; «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima»; «Sidmed, Sociedad Anónima»; «Galmed, Sociedad Anónima»; y «Acerali Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del denominado «Acuerdo Marco del Grupo Aceralia» para las empresas «Aceralia Corporación Siderúrgica, Sociedad Anónima»; «Aceralia Productos Largos, Sociedad Anónima» y sus filiales «Emesa», «Tetracero», «Metalsa» y «Galycas»; «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima»; «Sidmed, Sociedad Anónima»; «Galmed, Sociedad Anónima», y «Aceralia Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9.012.933), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las Centrales Sindicales CC. OO., UGT, ELA-STV y LAB, que ostentan la representación mayoritaria de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de dichas empresas, en representación del colectivo laboral afectado, 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 denominado «Acuerdo Marco del Grupo Aceralia» 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, 29 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia

#### Preámbulo

El presente Acuerdo Marco, suscrito al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, es consecuencia de la voluntad compartida por ambas partes, de establecer un marco de relaciones laborales comunes para las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de la posible adhesión de otras en el futuro.

A tal fin y en virtud de la legitimación de las partes negociadoras, este Acuerdo regula con eficacia general y aplicación directa, aspectos concretos de las relaciones laborales, como paso previo respecto al objetivo común de alcanzar un Convenio Colectivo único.

Las estipulaciones recogidas en el articulado que a continuación se establece, son fruto de un proceso negociador en el que las partes han analizado las posibilidades de mejorar las condiciones de trabajo en todos sus aspectos, en un entorno marcado por la creciente globalización de la economía, la demanda social de las 35 horas semanales, los continuos avances tecnológicos en el Sector del Acero y consiguientes cambios en la configuración de los procesos productivos, que determinan la necesidad de estructuras flexibles que permitan adecuar debidamente la organización del trabajo y de los recursos a necesidades cambiantes.

En este sentido, el Acuerdo pretende armonizar la mejora de las condiciones de trabajo, con el logro de un cada vez mejor posicionamiento competitivo del Grupo Aceralia, destacando los siguientes aspectos:

Prioridad de la seguridad y salud de los trabajadores, que de forma preventiva debe integrarse en todos los ámbitos de actividad de la empresa, a fin de mejorar la calidad de vida y con el objetivo de «cero accidentes».

Mejora de la productividad, a través de un óptimo aprovechamiento de las instalaciones y recursos, una adecuada organización del tiempo de trabajo y de mecanismos de flexibilidad, armonizado con la reducción de las jornadas anuales.

Reconocer el valor de la formación como elemento decisivo tanto para el desarrollo personal y profesional, como para la adecuación a las necesidades derivadas de los procesos de trabajo y la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.

Establecer las bases de una homogeneización de las condiciones, mediante un sistema de estructura profesional común, que se centre en el desarrollo de la profesión, armonizando la polivalencia con el desarrollo continuo de las personas. Asociado a ello, un sistema retributivo, también común.

Rejuvenecimiento de plantillas, conforme a las medidas legales que permiten el relevo generacional de los trabajadores. Actuaciones en materia de empleo, mediante una permanente adecuación en la distribución de los recursos disponibles.

Mejora de las relaciones laborales a través de un procedimiento para la solución en el seno de la empresa de los conflictos de trabajo y a través de los mecanismos de participación previstos a todos los niveles.

Compromiso por la mejora continua del comportamiento medioambiental en la empresa.

El presente Acuerdo, atendiendo a la especificidad y particularidades propias de cada empresa y, sin perjuicio de la directa aplicación de sus estipulaciones, prevé la existencia de Convenios Colectivos en cada una de las empresas integradas en su ámbito, que regularán las materias no incluidas en el Acuerdo Marco, para lo cual el propio Acuerdo establece la articulación de la negociación.

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación

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

El presente Acuerdo regula las relaciones laborales en todos los centros de trabajo de las empresas «Aceralia Corporación Siderúrgica, Sociedad Anónima»; «Aceralia Productos Largos, Sociedad Anónima», y sus filiales «Emesa», «Tetracero», «Metalsa» y «Galycas»; «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima»; «Sidmed, Sociedad Anónima»; «Galmed, Sociedad Anónima» y «Aceralia Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima».

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Por este Acuerdo se regirá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de las empresas indicadas en el artículo anterior, con excepción del personal directivo y de los trabajadores que, por su propia y libre voluntad, sean considerados por la Dirección de la empresa como personal excluido del ámbito de aplicación personal del Acuerdo.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 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, como mínimo, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

La jornada efectiva de trabajo para cada centro de trabajo se determina mediante cómputo anual, de conformidad con lo establecido en el anexo 1.

Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco 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.

El cambio de relevo o turno se realizará a pie de máquina o puesto de trabajo, de modo que en ningún momento se altere o interrumpa el proceso productivo.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo, que no requieran conocimientos especiales propios de otros oficios.

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

de cada centro de trabajo. A dichos efectos, para el personal cuyo régimen de trabajo contemple la prestación de servicios en festivos, durante la vigencia de este Acuerdo los calendarios irán estableciendo progresivamente descansos adicionales por festivos hasta alcanzar el número de catorce días de descanso por este concepto.

#### Artículo 5. *Distribución irregular de la jornada.*

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

Estas modificaciones de jornada deberán respetar en todo caso los periodos 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. Todo ello sin perjuicio de mantener lo establecido en esta materia en el anterior Convenio 1997-1999 de «Aceralia Corporación Siderúrgica» para la Fábrica de Etxebarri y en los anteriores Convenios 1997-1999 de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima».

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 6. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de veintitrés días laborables.

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

La programación de las vacaciones y el período de disfrute se establecerá en cada empresa o centro de trabajo en función de sus necesidades, respetando en todo caso que queden garantizadas las capacidades productivas y funcionales de cada instalación o servicio, así como la seguridad de las personas y de las cosas.

#### Artículo 7. *Excedencias.*

7.1 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.

7.2 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 reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

7.3 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.

7.4 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 reintegro, 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 reintegro 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 8. Organización.

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

## CAPÍTULO IV

### Estructura profesional

#### SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 9. 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 10. 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 11. 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 12. 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.

12.1 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.

12.2 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.

12.3 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, completada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

12.4 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.

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

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

De conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Primera de este Acuerdo y en tanto no se proceda a la adecuación prevista en la misma, se mantendrá la clasificación profesional de los puestos de trabajo existentes en cada empresa o centro de trabajo.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> MOVILIDAD

##### Artículo 13. *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 16 de este Acuerdo.

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

Para los supuestos de carácter colectivo se iniciará un período de consultas con los representantes de los trabajadores por un plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, se acudirá al procedimiento previsto en el Capítulo X del presente Acuerdo del Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos.

### CAPÍTULO V

#### Empleo

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> CONVENIOS DE COLABORACIÓN EN LA FORMACIÓN Y PRINCIPIOS DE LA CONTRATACIÓN

##### Artículo 14. *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 al trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, siendo su duración la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

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

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

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

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

4. Durante la vigencia de este Acuerdo se realizarán tres tandas consecutivas de contratos en prácticas, con una duración de un año. La distribución de dichas contrataciones se realizará entre las distintas empresas o centros de trabajo afectados por el presente Acuerdo, en función de sus posibilidades.

##### Artículo 15. *Duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

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

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> DESARROLLO Y MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOS

##### Artículo 16. *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 17. *Actualización.*

Durante los tres años de vigencia de este Acuerdo, el porcentaje de incremento en tablas sobre los valores del año anterior será equivalente al IPC real de cada año.

Con carácter provisional, al comienzo de cada año se incrementarán las tablas salariales en función del incremento previsto oficialmente de IPC para cada año.

Una vez finalizado el año y conocido oficialmente el resultado definitivo del IPC real, se actualizarán las tablas salariales en la medida correspondiente, de modo que el valor definitivo de incremento será el IPC real del año.

##### Artículo 18. *Prima de resultados.*

Una vez finalizado cada año, durante la vigencia del presente Acuerdo, se abonará una prima equivalente al 1 por 100, aplicado a las tablas sala-

riales definitivas del año anterior, a efectos de retribuir el incremento de productividad de las empresas afectadas por este Acuerdo, al que han de contribuir las medidas establecidas en el mismo.

Dicha prima tendrá carácter consolidable.

#### Artículo 19. *Retribuciones.*

De conformidad con lo previsto en la disposición transitoria primera de este Acuerdo y en tanto no se proceda a la adecuación prevista en la misma, se mantendrán vigentes las tablas salariales de cada uno de los centros de trabajo de las empresas afectadas por el presente Acuerdo, sin pérdida económica por aplicación de la reducción de jornada pactada en el mismo. La misma previsión regirá para las retribuciones establecidas para los contratos en prácticas.

### CAPÍTULO VII

#### Formación y promoción profesional

##### SECCIÓN 1.ª FORMACIÓN

#### Artículo 20. *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:

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

20.2 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.

20.3 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.

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

20.5 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.

20.6 El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de clasificación y desarrollo que se establezcan.

20.7 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.

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

20.8.1 Se constituirá una Comisión de Formación en el plazo de quince días desde la publicación oficial del Acuerdo. A dichos efectos actuará como tal la Comisión de Información y Seguimiento prevista en el artículo 30 del presente Acuerdo.

Serán funciones de esta Comisión:

a) Analizar los Planes de Formación de las empresas afectadas por este Acuerdo, elaborados en coherencia con los objetivos de desarrollo profesional de sus trabajadores y de mejora de la competitividad de las mismas.

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

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

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

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

##### SECCIÓN 2.ª PROMOCIÓN

#### Artículo 21. *Promoción.*

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

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 22. *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 Aceralia.

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

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

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

El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante Planes de Prevención y Salud Laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

Las empresas de contratas que deban desarrollar su actividad en las empresas afectadas por el presente Acuerdo deberán cumplir las disposiciones oficiales vigentes, así como la normativa interna que regula este tipo de actividad.

#### Artículo 23. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

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

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

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

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

La consulta, participación y representación de los trabajadores en este Comité de Seguridad y Salud Laboral, se realizará en base a lo establecido en el capítulo 5 de la Ley 31/1995.

Artículo 24. *Plan de Prevención y Salud Laboral.*

Las directrices y acciones a realizar encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes, se efectuarán mediante el Plan de Prevención y Salud Laboral, el cual será elaborado con la participación de los representantes de los trabajadores.

Las acciones reflejadas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral se desarrollarán en el marco de las siguientes líneas:

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

El seguimiento y control de las acciones preventivas se realizará en el seno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Prevención asistirá y asesorará al Comité de Seguridad y Salud Laboral, facilitando información sobre el seguimiento de las acciones preventivas contempladas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral, colaborando en la adopción de medidas encaminadas a corregir las desviaciones que se puedan producir durante el desarrollo del Plan de Seguridad y Salud Laboral.

La Dirección aplicará las medidas de seguimiento y control establecidas en el Plan de Prevención y Salud Laboral, en base a la información aportada por la Línea de Mando, Servicio de Prevención y Delegados de Prevención. La integración de las acciones preventivas en todas las actividades, debe facilitar el seguimiento y control del Plan de Seguridad y Salud Laboral, debiéndose adoptar las medidas adecuadas para corregir las desviaciones apreciadas.

La responsabilidad de la planificación y gestión de las acciones encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes deben estar integradas en todos los niveles de la empresa. Es responsabilidad de la Dirección cumplir y hacer cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El derecho de los trabajadores de la empresa a una protección eficaz, supone la existencia de un correlativo deber de cumplimentar las medidas de prevención adoptadas, usar debidamente los equipos de trabajo y medios con los que desarrolla su actividad, utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por la empresa e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier situación de riesgo.

Artículo 25. *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.

## CAPÍTULO IX

**Medio ambiente**Artículo 26. *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 Acuerdo 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.<sup>a</sup> PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOSArtículo 27. *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes coinciden en reconocer los efectos favorables de impulsar la negociación y el diálogo permanente entre las mismas, especialmente como cauces para llegar a una solución acordada de los conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la empresa.

En consecuencia, ambas partes consideran conveniente dotarse de los cauces de negociación y procedimientos de conciliación y arbitraje necesarios, que garanticen una solución acordada en el seno de la empresa de todos aquellos conflictos que surjan en la misma. A tal efecto, se establece el siguiente procedimiento:

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

1. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC, «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero 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 del Acuerdo y 59 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 Acuerdos que puedan pactarse en los distintos centros de trabajo asumirán esta misma competencia dentro de sus respectivos ámbitos.

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

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

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

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> SERVICIOS NECESARIOS EN CASO DE HUELGAArtículo 28. *Servicios necesarios en caso de huelga.*

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

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

## CAPÍTULO XI

### Seguro colectivo

#### Artículo 29. *Seguro colectivo.*

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

2. Causantes.—Todo el personal en activo.

3. Capitales asegurados.—Casos de Incapacidad Permanente Total y Absoluta, el capital asegurado es de una anualidad bruta.

4. Revisión.—En el supuesto de que se produjera una revisión de la Incapacidad por los órganos competentes, revocándose y recuperando la capacidad laboral, la empresa se compromete a su readmisión en un puesto acorde con sus aptitudes. En este caso, el trabajador deberá reintegrar la indemnización percibida según la siguiente escala:

Fecha de 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.

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

6. Al personal que a 31 de diciembre de 1999 estuviese afectado por las disposiciones sobre complementos por Incapacidad Permanente recogidas en las normas señaladas en el siguiente párrafo, no le será de aplicación los capitales asegurados previstos en los apartados de este artículo, sino, como condición más beneficiosa, los que se indican en el anexo II del presente Acuerdo.

Normas citadas: artículo 69 del Convenio Colectivo de «Aceralia Corporación Siderúrgica», para las factorías y dependencias de Avilés y Gijón, 1997-1999; artículo 69 del Convenio Colectivo de «Aceralia Productos Largos, Sociedad Anónima», para la factoría de Gijón 1997-1999; Acuerdo de 18 de septiembre de 1974 de AHV; Acuerdo de 20 de junio de 1978 de AHM y artículo sobre «Seguro Colectivo de Vida» del Convenio Colectivo de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», para las plantas de Lesaca, Legasa y Zalaín, 1997-1999 y resto de Convenios Colectivos de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima».

Asimismo, se mantienen para el personal que a 31 de diciembre de 1999 estuviese afectado por lo dispuesto en los Acuerdos de «Metalsa» y «Tetracero» de 24 de enero de 1996 y de 7 de marzo de 1996, respectivamente, las condiciones previstas en los mismos sobre bajas por Incapacidad Permanente.

## CAPÍTULO XII

### Comisión de información y seguimiento

#### Artículo 30. *Comisión de Información y Seguimiento.*

Se constituirá una comisión paritaria integrada por representantes de cada una de las partes firmantes de este Acuerdo.

Serán competencias de esta Comisión:

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

La resolución de conflictos, según lo previsto en el Capítulo X de Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos del presente Acuerdo.

Conocer sobre la evolución general de las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo, así como la evolución del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las medidas que se lleven a cabo para evitarlos, sobre la evolución del empleo y de los supuestos de subcontratación.

En materia de formación las previstas en el artículo 20.8.1 del presente Acuerdo.

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

Celebrará con carácter ordinario un reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes, así como las que sean precisas de conformidad con lo previsto en el Capítulo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones y dichos acuerdos quedarán reflejados en actas.

#### Disposición transitoria primera. *Estructura profesional y salarial.*

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 la estrategia industrial y de la configuración de los procesos clave.

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 incluidas 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 por 100 de las Masas Salariales Brutas sin horas extras de las empresas incluidas 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. *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.

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

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

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

Disposición adicional segunda. *Compensaciones y absorciones.*

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

Disposición adicional tercera. *Plan de sugerencias.*

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.

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

Disposición final primera. *Naturaleza jurídica y eficacia.*

El presente Acuerdo Marco se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y constituye un Acuerdo de Grupo de empresa de eficacia general y aplicación directa en su ámbito, en virtud de la legitimación de las partes firmantes.

Sin perjuicio de su eficacia general y directa aplicación, las partes firmantes incorporarán el presente Acuerdo a los Convenios Colectivos de cada empresa o centro de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, añadiéndolo íntegramente a los Convenios Colectivos.

Disposición final segunda. *Articulación de la negociación.*

La estructura de la negociación colectiva en el ámbito del presente Acuerdo responderá al principio de articulación entre este nivel general y el de cada empresa o centro de trabajo, incluidos en dicho ámbito.

Este Acuerdo tendrá competencia exclusiva en las siguientes materias que se consideran básicas: ámbitos, tiempo de trabajo, estructura profesional, empleo, régimen económico y estructura salarial, formación, seguridad y salud laboral, medio ambiente, procedimiento de solución extrajudicial de conflictos y prestaciones sociales complementarias.

Corresponde al ámbito convencional de cada empresa o centro de trabajo regular para el mismo los aspectos relacionados con los conceptos particulares no regulados en este Acuerdo, sin que en ningún caso puedan establecerse acuerdos que determinen deslizamientos salariales por encima de los que se deriven de la aplicación del presente Acuerdo.

En materia de beneficios sociales los valores económicos de los mismos no podrán incrementarse en porcentajes superiores a los de IPC de cada año de vigencia de este Acuerdo.

Disposición final tercera. *Relevo y jubilación parcial.*

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.

Disposición final cuarta. *Adecuación del tiempo de trabajo: Conversión del contrato.*

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de los trabajadores, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa estudiará la posibilidad de ofertar al personal del área de estructura la conversión de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. La conversión del contrato será ofrecida libremente por la empresa y tendrá carácter voluntario para el trabajador.

## Disposición final quinta.

Atendiendo a la reiterada petición de los firmantes del presente Acuerdo, se establece que, de conformidad con las previsiones contenidas en el Acuerdo de 24 de enero de 1996, sobre «la situación y acciones a tomar en la empresa Metalsa», durante la vigencia del presente Acuerdo Marco se procederá a ofertar la incorporación a todos los trabajadores incluidos en el citado Acuerdo de 24 de enero de 1996 en aquellas empresas o centros de trabajo afectados por lo dispuesto en el mismo.

Igualmente, durante la vigencia del presente Acuerdo se procederá a ofertar la incorporación en los términos antes indicados a los trabajadores de «Tetracero».

## ANEXO I

## Jornada de trabajo

A efectos de lo dispuesto en el artículo 4 del presente Acuerdo Marco, se establece que durante el período de vigencia del presente Acuerdo la duración de la jornada anual efectiva de trabajo del personal de las empresas o centros de trabajo afectados por el mismo, será el siguiente:

1. *Personal con jornada de día y turnos que descansan festivos y domingos*

	Año 2000 Horas	Año 2001 Horas	Año 2002 Horas
Aceralia Corp. Sid, Asturias y Madrid ....	1.696	1.688	1.680
Aceralia Corp. Sid., Vizcaya .....	1.672	1.664	1.656
Aceralia Productos Largos .....	1.696	1.688	1.680
Aceralia Transformados (1) (anterior Convenio para las plantas de Lesaca, Zalaín y Legasa) .....	1.672	1.664	1.656
Aceralia Transformados (1) (2) (planta de Pamplona) .....	1.768	1.752	1.728
Aceralia Transformados (1) (2) (planta de Asturias) .....	1.768	1.752	1.728
Sidmed (3) .....	1.696	1.688	1.680
Galmed (2) .....	1.752	1.736	1.712
Aceralia Sidstahl Ibérica, Vizcaya .....	1.672	1.664	1.656
Aceralia Sidstahl Ibérica (resto centros de trabajo) .....	1.696	1.688	1.680
Emesa (2) (4) .....	1.741	1.725	1.701
Metalsa .....	1.696	1.688	1.680
Galycas (2) .....	1.744	1.728	1.704
Tetracero .....	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 empresa o centro de trabajo entre el número de días laborables que resulten en cada año de vigencia del Acuerdo, de acuerdo con los regímenes de trabajo del lugar donde se encuentre ubicada la empresa o centro.



## 2. Personal de turnos que trabaje en festivos

	Año 2000 - Horas	Año 2001 - Horas	Año 2002 - Horas
Aceralia Corp. Sid, Asturias .....	1.720	1.704	1.680
Aceralia Corp. Sid., Vizcaya (2) .....	1.744	1.728	1.704
Aceralia Productos Largos .....	1.720	1.704	1.680
Aceralia Transformados (anterior Convenio para las plantas de Lesaca, Zalaín y Legasa) .....	1.672	1.664	1.656
Aceralia Transformados (1) (2) (planta de Pamplona) .....	1.768	1.752	1.728
Aceralia Transformados (1) (2) (planta de Asturias) .....	1.768	1.752	1.728
Sidmed (2) (5) .....	1.736	1.720	1.696
Galmed (2) .....	1.752	1.736	1.712
Emesa (2) (6) .....	1.764	1.748	1.724
Metalsa .....	1.696	1.688	1.680
Galycas (2) .....	1.744	1.728	1.704
Tetracero .....	1.696	1.688	1.680

## Llamadas comunes:

(1) Para personal de día de plantas Lesaca, Zalaín y Legasa y para turnos en el resto de plantas de Aceralia Transformados, condicionado al acuerdo específico sobre las pausas con interrupción del trabajo de estas plantas.

(2) En los años sucesivos reducción a razón de veinticuatro horas anuales, hasta mil seiscientos ochenta horas anuales efectivas.

(3) Sólo personal con jornada de día.

(4) Personal administrativo y técnico.

(5) Todos los regímenes de turnos.

(6) Personal de turnos y jornada partida.

## ANEXO II

## Seguro Colectivo

## Capitales asegurados:

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	Capital asegurado - Anualidades brutas
≤ 40 años .....	5,0
> 40 ≤ 45 años .....	4,5
> 45 ≤ 50 años .....	4,0
> 50 ≤ 55 años .....	3,5
> 55 años .....	3,0

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

**13666** RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Reglamento General de Régimen Disciplinario Laboral que se incorpora como anexo V al Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional.

Visto el contenido del Reglamento General de Régimen Disciplinario Laboral que se incorpora como anexo V al Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional (código número 9902305, «Boletín Oficial del Estado» de 8 de julio de 1998), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2000, por la Comisión Paritaria del Convenio de la que forman parte la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) y la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) en representación de las partes empresarial y social y que fueron firmantes del Convenio Colectivo citado 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 Reglamento General 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, 29 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO LNFP-AFE  
REGLAMENTO GENERAL DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
ANEXO V**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1.1 El presente Reglamento General sienta las bases del régimen disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre las Sociedades Anónimas Deportivas (SAD) y los clubes pertenecientes a la Liga Nacional de Fútbol Profesional (en adelante LNFP), y los jugadores inscritos en las competiciones profesionales de fútbol, resultando, pues, de preceptiva observancia para todos ellos en las materias objeto de regulación directa.

1.2 Sin perjuicio de lo anterior, y con relación a conductas no previstas en el presente Reglamento General, podrán establecerse en el contrato de trabajo otro tipo de conductas, siempre de naturaleza leve, que en el ámbito de la organización del propio club o SAD sea preciso establecer, y sin que puedan ser sancionadas de modo más grave que las faltas de igual naturaleza conforme al Reglamento General.

1.3 Las infracciones de las reglas del juego o de la competición y de las normas generales deportivas se regirán por lo dispuesto en el artículo 73 y siguientes de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, o norma que la sustituya, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo.

Artículo 2. *Principios generales.*

2.1 La potestad disciplinaria laboral corresponde a la SAD o club, siendo ejercida por quien designen sus órganos directivos.

2.2 No podrán ser sancionadas disciplinariamente las acciones u omisiones que no se hallen tipificadas como falta en la fecha de acaecimiento del evento de que se trate.

Por contra, regirá en todo caso el principio de retroactividad de los efectos sancionadores que resulten más beneficiosos para el infractor.

2.3 Serán constitutivas de falta todas las infracciones que supongan incumplimiento de cuantas obligaciones puedan resultar exigibles al jugador.

2.4 Si unos determinados hechos implicasen la comisión de dos o más faltas, se sancionarán conjuntamente, con respeto, en cualquier caso, al principio general «non bis in idem».

2.5 Idéntico respeto deberán observarse hacia la presunción de inocencia garantizada en nuestra Constitución, hacia los derechos de audiencia y de defensa del inculcado y hacia el principio de imputabilidad, que exige la existencia de dolo o culpa en el autor de la infracción de que se trate.

2.6 Las faltas se catalogarán como leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en los artículos siguientes.

Artículo 3. *Circunstancias modificativas de la responsabilidad del imputado.*

## 3.1 Como eximentes:

- a) El caso fortuito.
- b) La fuerza mayor.
- c) La legítima defensa, cuando proceda.

## 3.2 Como atenuantes:

a) El arrepentimiento espontáneo, para cuyo acogimiento requerirá haberse producido el mismo antes de la notificación al jugador, por parte de la SAD o del club, de la incoación de las correspondientes actuaciones disciplinarias, debiendo consistir en la reparación o disminución, por el autor, de los efectos de su conducta, o en dar adecuada satisfacción al ofendido, o en reconocer formal y expresamente el hecho o hechos de que se trate y a prestarse, en su caso, a efectuar una pública rectificación.

b) El haber precedido inmediatamente, a la comisión de la falta, provocación suficiente.

c) La legítima defensa incompleta.

d) La preterintencionalidad.