

En Madrid, a veintidós de junio de mil novecientos noventa y tres

### REUNIDOS

DE UNA PARTE: el Excmo. Sr. D. Francisco Javier Salas Collantes, Presidente del Instituto Nacional de Industria y TENE0, quien actua en el ejercicio de la representación que ostenta,

Y DE OTRA PARTE: el Sr. D. Manuel Fernández López, Secretario General de la Federación Siderometalúrgica de la Unión General de Trabajadores, el Sr. D. Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de la Federación del Metal de Comisiones Obreras y el Sr. D. Xurxo Cordero Novo, Secretario General del Metal de Convergencia Intersindical Galega, quienes actuan en el ejercicio de la representación que ostentan,

### EXPONEN

Que ante el entorno económico desfavorable, la economía española ha experimentado también un retroceso en su ritmo de crecimiento que ha incidido fuertemente en la actividad de las empresas del sector del metal de INI y TENE0. La presión en las exportaciones con la Comunidad desde los países del este europeo, ha acentuado los problemas de exceso de capacidad en el sector de la siderurgia y dificultado la absorción de nuevas capacidades internacionales en aluminio, provocando deterioros adicionales en los precios y pérdida de las cuotas en el mercado español. Igualmente la atonía en la demanda ha afectado a las realizaciones de bienes de equipo así como a las contrataciones en construcción naval, a la vez que se mantiene la profunda crisis del sector defensa tanto para las empresas electrónicas como de armamento.

Que la empresa pública metalúrgica española ha conocido una notable evolución positiva del marco de relaciones laborales, sustentada en la negociación colectiva y el desarrollo de planes de empresa, evolución beneficiosa aunque insuficiente para permitir avanzar en un doble sentido: la mejora del bienestar de los trabajadores y el logro de un mejor posicionamiento competitivo.

El proceso de integración de nuestro País en la Comunidad Europea, el avance tecnológico y consiguientes cambios en la configuración del proceso productivo aconsejan la adecuación de la normativa laboral a las nuevas necesidades.

En atención a todo lo expuesto, ambas partes han considerado la conveniencia de suscribir el presente Acuerdo para las empresas de INI y TENE0 integradas en dicho sector, a fin de establecer una estrategia global para superar las dificultades que en las mismas se están planteando.

Dado el previsible carácter coyuntural de la actual crisis económica se ha considerado adecuado dar una proyección temporal al Acuerdo de 3 años (1993/1995), considerando que es un margen de tiempo razonable para poder alcanzar las metas fijadas.

Ambas partes coinciden igualmente en los objetivos a conseguir mediante este Acuerdo, que, en líneas fundamentales, son los siguientes:

- 1.º- Mejorar la posición competitiva de las empresas del metal del INI y TENE0 incrementando la productividad a través de un óptimo aprovechamiento de sus instalaciones y la organización del tiempo de trabajo, el establecimiento de un nuevo sistema de clasificación profesional ligado a criterios de movilidad funcional y el fomento de la formación dirigida a mejorar la cualificación de las plantillas. La aplicación práctica de la movilidad debe basarse en el principio general de atender las necesidades organizativas, técnicas y productivas de las empresas, respetando los derechos de los trabajadores en sus aspectos humanos, profesionales y económicos.
- 2.º- La necesidad de diálogo permanente entre ambas partes, elevando las cotas de participación sindical, mediante la creación de una Comisión del más alto nivel en el seno de la cual se realizará el estudio y análisis de la evolución de este sector y su problemática, así como el seguimiento, interpretación y vigilancia del presente Acuerdo.
- 3.º- Conseguir el mayor grado de compatibilidad posible entre el poder adquisitivo de los trabajadores y la mejora de la competitividad de las empresas del sector del metal.
- 4.º- Un planteamiento prioritario del empleo desde una triple vertiente:
  - Mantenimiento del empleo, dentro de los procesos de reestructuración en marcha o que deban iniciarse como consecuencia de la actual situación económica y los propios requerimientos del mercado.
  - Reconocimiento de la formación continua como instrumento indispensable para la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales que contribuye a la eficiencia económica y a la mejora de la competitividad.
  - Participación, de acuerdo con las posibilidades de cada una de las empresas afectadas, en la formación de futuros profesionales dentro del sector, mediante la utilización de las diferentes formas contractuales temporales de carácter formativo existentes en la actualidad o que por vía legislativa pudieran establecerse durante la vigencia del Acuerdo, a fin de mejorar la cualificación de las plantillas y fomentar el empleo, contribuyendo a la incorporación de los jóvenes al mundo laboral.
- 5.º- Las partes se comprometen a impulsar la negociación para la aplicación del presente Acuerdo en las sociedades con participación minoritaria del INI y TENE0.

Por todo ello, ambas partes, de común acuerdo, y en la representación que ostentan,

## ACUERDAN

### *PRIMERO:* **VIGENCIA**

La vigencia del presente Acuerdo es de tres años, desde 1 de enero de 1993 a 31 de diciembre de 1995.

### *SEGUNDO:* **AMBITO PERSONAL**

Este Acuerdo será de aplicación a los trabajadores de las empresas pertenecientes al sector del metal del INI y TENEO que en Anexo se relacionan, y a aquéllas otras que con posterioridad a la firma del mismo pudieran ser incorporadas.

### *TERCERO:* **CONDICIONES ECONOMICAS**

Los incrementos retributivos a lo largo de la vigencia del presente Acuerdo serán los siguientes:

- 1.- Año 1993: se aplicará un incremento total de un 4% sobre la masa salarial bruta. Un 1% se destinará a una paga no consolidable.
- 2.- Año 1994 y año 1995: se aplicará un incremento del 100% del IPC real.

### *CUARTO:* **JORNADA**

Durante la vigencia del presente Acuerdo se considerará, en el seno de cada empresa, la oportunidad de la reducción de jornada, siempre y cuando se hayan conseguido mejoras en los resultados económicos y en la productividad como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo.

### *QUINTO:* **CLASIFICACION PROFESIONAL**

- 1.- El personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por el presente Acuerdo, 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 las empresas, 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.

## 2.- CLASIFICACION ORGANIZATIVA

Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado GRUPO FUNCIONAL y un NIVEL DE CALIFICACION. 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.

## 3.- GRUPOS FUNCIONALES. Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de TECNICOS, EMPLEADOS Y OPERARIOS.

### 3.1. TECNICOS

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.

### 3.2. 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 comportan atención a las personas.

### 3.3. 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.

## 4.- NIVELES DE CALIFICACION. Todo trabajador será calificado 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.

#### 4.1. NIVEL 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 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.

#### 4.2. NIVEL 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 aquéllos 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.

#### 4.3. NIVEL 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 aquéllos 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 conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

#### 4.4. NIVEL 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 primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

#### 4.5 NIVEL 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 periodo de adaptación. Igualmente, aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

- 4.6. No obstante, en las empresas en las que se consideren insuficientes los cinco niveles anteriormente señalados, se podrán crear subniveles que se adaptarán a la definición del nivel de pertenencia.

En todo caso, el número de subniveles será de uno por nivel hasta un máximo de tres.

- 5.1. Será objeto de negociación en cada Empresa la adaptación al sistema de clasificación profesional antes descrito.

En tanto no esté correctamente adaptado el sistema de clasificación profesional se respetarán las normas sobre polivalencia vigentes en la empresa.

- 5.2. La nueva clasificación profesional no afectará a la valoración de Puestos de Trabajo existentes en cada empresa, salvo que se alcance acuerdo en contrario en el seno de la misma.

#### *SEXO:* **MOVILIDAD FUNCIONAL**

1. Se entiende como movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:
  - Cambio de nivel, o subnivel donde lo hubiera, dentro del mismo grupo funcional.
  - Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.
  
2. **CAMBIO DE NIVEL DENTRO DEL MISMO GRUPO 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 nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

- 2.1. Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, –salvo en los casos de

sustitución por I.L.T., servicio militar y excedencia– los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado 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 traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el Nivel superior si realizare dichas funciones durante más de 6 meses en 1 año ó 9 meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por I.L.T., servicio militar y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de origen.

- 2.2. Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado 2.1. se someterán al procedimiento de Solución de Conflictos establecido en el apartado duodécimo del presente Acuerdo.
- 2.3. 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 Nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten en el seno de cada empresa.
- 2.4. 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 nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en el apartado duodécimo del presente Acuerdo. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

### 3. CAMBIOS DE GRUPO FUNCIONAL.

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo



funcional de los trabajadores, sin cambio de Nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción que existan en cada Convenio Colectivo.

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la empresa, se seguirá el procedimiento previsto en el apartado duodécimo del presente Acuerdo, elevándose directamente a la Comisión de Resolución de Conflictos y dándose por cumplimentado el trámite previsto en el punto 1.3.a) del citado apartado.

4. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

#### **SEPTIMO: SATURACION DE LAS 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 (modificación de periodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).
2. Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará al menos la siguiente información:
  - Medidas concretas que se proponen.
  - Causas en que las mismas se apoyan.
  - Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la empresa afectada en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en el apartado duodécimo del presente Acuerdo, elevándose directamente a la Comisión de Resolución de Conflictos y dándose por cumplimentado el trámite previsto en el punto 1.3.a) del citado apartado.

3. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con la tramitación de lo establecido en el presente apartado. La Dirección de la empresa cumplimentará el requisito de notificación a la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su conocimiento, de conformidad con lo establecido en el art. 2.1 del RD 696/80 de 14 de abril, y en la que además del alcance y causas aportará el listado definitivo del personal afectado.



**OCTAVO:  
SATURACION  
INDIVIDUAL DEL  
TIEMPO DE TRABAJO**

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, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

**NOVENO:  
POLITICA SOBRE  
EMPLEO**

La aplicación y desarrollo del presente Acuerdo se realizará dentro de un planteamiento prioritario del empleo en las empresas del metal de INI y TENEÓ.

- 1.1. Se configura como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo. En este sentido, las empresas afectadas por el presente Acuerdo se comprometen a no adoptar, durante su vigencia, medidas de extinciones de contratos por causas tecnológicas o económicas que no hayan sido previamente pactadas con los representantes de los trabajadores, salvo lo dispuesto en el punto 1.3 del presente apartado.
- 1.2. Si cualquiera de las empresas afectadas se viese en la necesidad de proponer expedientes de regulación temporal de empleo, la Dirección de éstas hará entrega a los representantes de los trabajadores de la documentación legalmente establecida, dándose por iniciado el período de consultas.

Dicho expediente será negociado con el Comité de Empresa durante el periodo de 5 días. Si transcurrido este plazo, no se hubiese llegado a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión de Resolución de Conflictos prevista en el apartado duodécimo del presente Acuerdo, que lo debatirá durante un periodo de 5 días. Si en este caso tampoco se alcanzase un acuerdo, se llevará al Arbitro previsto en el mencionado apartado, que resolverá en un plazo máximo de 5 días.

El acuerdo o arbitraje que se alcance en cualquiera de las tres fases, será remitido, para su homologación, a la Autoridad Laboral.

- 1.3. Si por razones tecnológicas o económicas, fuese necesario tramitar un expediente de extinción de los contratos, el procedimiento a seguir será el descrito en el punto 1.2, ampliándose los plazos a 10 días en cada una de las instancias.

- 1.4. En los casos de expedientes de extinciones de relaciones laborales en aquellas empresas que previamente hayan tenido expedientes de regulación temporal de empleo, la empresa garantizará a cada uno de los trabajadores afectados la compensación correspondiente por el periodo de prestaciones por desempleo consumido durante la regulación temporal de empleo.
2. Se procederá a optimizar la cualificación de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, así como del Acuerdo ratificado el 19 de abril de 1993, en el ámbito del sector del metal, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.
3. Dentro de una proyección de futuro, de posibles necesidades en el sector metal de jóvenes profesionales cualificados, el conjunto de las empresas afectadas se compromete a la suscripción de 300 contratos de trabajo temporales como mínimo, ligados a formación y aprendizaje, dentro de las modalidades actualmente existentes o que durante la vigencia del presente Acuerdo pudieran establecerse por vía legislativa.

La financiación de estos contratos se realizará a través de los fondos propios de las empresas afectadas a formación profesional o con aportaciones de otros Organismos Públicos.

**DECIMO:  
DERECHOS  
SINDICALES**

1. PARTICIPACION EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACION Y COMISION DE SEGUIMIENTO.
  - 1.1. Se reconoce y garantiza la participación sindical, en las empresas del sector del metal del INI y TENERO, mediante la incorporación de los representantes sindicales al órgano de administración de aquellas empresas, en las que ellas y/o sus filiales sumen un mínimo de 500 trabajadores, y que revistan la forma jurídica de las sociedades administradas por consejos de administración, salvo lo estipulado en la Disposición Adicional Segunda.

Manteniendo la necesaria confidencialidad de determinados documentos, cuando así se exprese, la representación sindical tendrá acceso a los planes operativos, auditorias, planes estratégicos, etc., de las sociedades.
  - 1.2. Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un veinticinco por ciento del número de delegados de personal y de miembros del comité de empresa.
  - 1.3. La incorporación y destitución de los representantes sindicales en el consejo de administración se hará conforme a los siguientes criterios:

1.º Habrá un representante por cada uno de los sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un sindicato ostentase más del veinticinco por ciento del número de delegados de personal o miembros del comité de empresa, tendrá derecho a dos representantes en el consejo de administración.

2.º Los sindicatos propondrán a la empresa correspondiente los nombres de sus representantes en el consejo. Del mismo modo, notificarán la destitución de dichos representantes y la propuesta de las personas que los sustituyan.

Tanto los nombramientos como las destituciones se llevarán a cabo conforme a los procedimientos ordinarios.

3.º Los miembros de los consejos propuestos por las organizaciones sindicales, tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los administradores.

4.º Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, la participación estatal no quede en minoría.

1.4. Se crea una Comisión de Seguimiento, en el seno de cada empresa, formada por los miembros del comité de dirección, -por parte de la empresa dicha Comisión estará encabezada por el Presidente, Consejero Delegado y/o Director General-, y un representante de cada sindicato firmante del presente Acuerdo con presencia en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Asimismo, podrán formar parte de esta Comisión un representante por cada organización sindical que cuente con un mínimo del 10% de los delegados de personal o miembros del comité o comités de empresa elegidos en la empresa.

Igualmente podrá formar parte de esta Comisión un representante por cada organización sindical que ostente la calificación de "más representativa" en el ámbito de su Comunidad Autónoma, siempre que tenga representación en el comité de empresa o delegados de personal del centro de trabajo sito en su Comunidad.

La Comisión se reunirá con una periodicidad bimestral, y tratará los aspectos propios del comité de dirección, como son:

- Introducción de Nuevas Tecnologías y nuevos métodos de Organización del Trabajo.
- Planes Operativos.
- Auditorías.
- Planes Estratégicos.

## 2. DERECHOS DE INFORMACION Y CONSULTA.

### 2.1. CONTRATACION

En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o sindicatos representativos, copia íntegra del contrato.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical, a petición del interesado.

### 2.2. SUBCONTRATACION

Los representantes de los trabajadores serán informados, a través del mecanismo que se determine en cada empresa, en los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente, con los representantes de los trabajadores.

### 2.3. MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA Y TITULARIDAD DE LA EMPRESA

Información y consulta previa a los representantes de los trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

## **UNDECIMO: COMISION DE INFORMACION Y SEGUIMIENTO**

Las partes firmantes acuerdan establecer una "Comisión de Información y Seguimiento" como órgano de interpretación y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el presente Acuerdo.

Asimismo, dicha Comisión asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas en relación con el estudio y análisis de la evolución y problemática de este sector industrial.

La Comisión establecida al efecto estará integrada por los miembros que a continuación se indican o personas en quien deleguen:

- Por parte del INI y TENEO:
  - El Presidente de INI y TENEO.
  - El Vicepresidente de INI y TENEO.

- El Director General de Industrias de Equipamiento de TENEQ.
  - El Director General de Industrias de Proceso de TENEQ.
  - El Secretario del Consejo de TENEQ.
  - El Director de Relaciones Industriales de TENEQ.
  - El Subdirector de Relaciones Industriales de TENEQ.
- Por parte de las Federaciones del Metal de U.G.T., CC.OO y C.I.G.:
- El Secretario General de la Federación Siderometalúrgica de U.G.T.
  - El Secretario de Acción Sindical de la Federación Siderometalúrgica de U.G.T.
  - El secretario de Documentación y Estudios de la Federación Siderometalúrgica de U.G.T.
  - El Secretario General de la Federación del Metal de CC.OO.
  - El Secretario de Política Industrial de la Federación del Metal de CC.OO.
  - El Responsable de Empresas Públicas de la Federación del Metal de CC.OO.
  - El Secretario General del Metal de C.I.G.

**DUODECIMO:  
PROCEDIMIENTOS  
DE SOLUCION  
DE CONFLICTOS  
DE TRABAJO**

Los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente Acuerdo pudieran suscitarse en el seno de cualquiera de las empresas afectadas, serán sometidos obligatoriamente a los órganos, y a través de los procedimientos, que a continuación se establecen, con las particularidades previstas en los apartados sexto punto 3, séptimo punto 2, y noveno puntos 1.2 y 1.3.

**1. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

**1.1. AMBITO OBJETIVO:**

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- b) Conflictos de interpretación o aplicación del presente Acuerdo.
- c) Conflictos de interpretación o aplicación de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de empresa.



## 1.2. SUJETOS LEGITIMADOS.

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

## 1.3. ORGANOS Y PROCEDIMIENTOS

### a) Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos.

Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, asumirán competencias en materia de resolución de los conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del presente Acuerdo que corresponderán a la Comisión de Resolución de Conflictos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% 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 6 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los interesados, y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión de Resolución de Conflictos, en un plazo máximo de 24 horas.

### b) Comisión de Resolución de Conflictos.

Esta Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del presente Acuerdo, y sus miembros serán designados por la Comisión de Información y Seguimiento.

La Comisión de Resolución de Conflictos conocerá en primera instancia de los conflictos colectivos de interpretación del presente Acuerdo, así como de aquellos que superen el ámbito de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto.

Asimismo conocerá en segunda instancia de los conflictos colectivos sometidos a la Comisión Paritaria del Convenio y que no hayan obtenido solución en la misma.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60% de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos 6 días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha Comisión sin que se hubiese adoptado ninguna solución, ésta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al Arbitro en un plazo máximo de 24 horas.

c) Arbitro

Se constituirá un Registro de Arbitros que serán designados y revocados de mutuo acuerdo por la Comisión de Información y Seguimiento.

La Comisión de Resolución de Conflictos remitirá el asunto al árbitro que corresponda por riguroso turno de reparto.

El árbitro, para el ejercicio de su función, podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

- 1.4. La iniciación de los Procedimientos de Solución de Conflictos Colectivos, interpuestos por los representantes de los trabajadores, implicará el no ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, no se suspenderá dicho procedimiento.

## 2.- CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

### 2.1. AMBITO OBJETIVO

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Acuerdo como consecuencia de la incorporación del mismo a los Convenios Colectivos.



## 2.2. SUJETOS LEGITIMADOS

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos los trabajadores de las empresas del sector metal de INI y TENE0 incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

## 2.3. ORGANOS Y PROCEDIMIENTOS

### a) Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos.

Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, asumirán las competencias de resolución de los conflictos individuales de trabajo que se susciten en su ámbito.

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos 5 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga, al árbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de 24 horas.

### b) Arbitro

Los Convenios Colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo regularán el arbitraje como procedimiento para la resolución de los conflictos individuales de trabajo que no hayan obtenido solución en la correspondiente Comisión Paritaria del Convenio.

Dicho arbitraje será realizado por un árbitro cuya designación corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Para el ejercicio de su función podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

**DECIMOTERCERO:  
ARTICULACION DE LA  
NEGOCIACION**

Las partes firmantes se comprometen a incorporar a través de la negociación colectiva el contenido del presente Acuerdo a los Convenios que se firmen en cada centro de trabajo, formando parte de su articulado.

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible, siendo todas ellas de aplicación en su totalidad.

**DECIMOCUARTO:  
ACUERDO MARCO  
SINDICATOS INI-TENEO**

El contenido del presente Acuerdo se incardina en el contexto del Índice aprobado por las partes de un futuro Acuerdo Marco entre los Sindicatos e INI-TENEO.

Las partes firmantes se comprometen a continuar con la negociación de los distintos temas incluidos en dicho Índice y que no han sido abordados en este Acuerdo, y que en ningún caso su negociación excederá de la vigencia del presente Acuerdo.

**DISPOSICIONES  
ADICIONALES**

**PRIMERA:** A efectos de retribuir los incrementos de productividad y ahorros de costes que se producen como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, en el año 1994 se aplicará un incremento retributivo adicional del 10% del IPC real y en 1995 este incremento será del 20% del IPC real.

**SEGUNDA:** Igualmente se reconoce el derecho a la participación sindical, mediante la incorporación de los Representantes Sindicales a los Consejos de Administración, en las siguientes empresas: Astander, S. A., Barreras, S. A., Imenosa y Ensa, así como en cualquier otra empresa que se incorpore por mutuo acuerdo de las partes.

En Indra Sistemas, S. A., el presente Acuerdo será de aplicación a las empresas de este Grupo pertenecientes al sector metal: Ceselsa, Enosa, Aisa, Gyconsa, Elt, S. A. y Saes, S. A.

Y de conformidad con todo lo expuesto ambas partes suscriben el presente Acuerdo en el lugar y fecha al inicio indicados.

POR PARTE DE INI y TENEO



D. Fco. Javier Salas Collantes,  
Presidente

POR PARTE DE LA FEDERACION  
SIDEROMETALURGICA DE U.G.T.



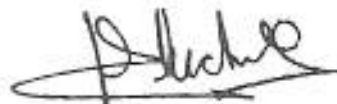
D. Manuel Fernández López,  
Secretario General

POR PARTE DE LA FEDERACION  
DEL METAL DE CC.OO.



D. Ignacio Fernández Toxo,  
Secretario General

POR PARTE DE LA FEDERACION  
DEL METAL DE C.I.G.



D. Xurxo Cordero Novo,  
Secretario General

Representación en la Mesa Negociadora del Acuerdo para empresas del sector metal de INI y TENEO.

Por parte del INI-TENEO

- D. Javier Salas Collantes  
*(Presidente)*
- D. Miguel Cuenca Valdivia  
*(Vicepresidente)*
- D. Raúl Herránz de Miguel  
*(Director General de Industrias de Equipamiento)*
- D. Ignacio Domínguez Urquijo  
*(Director General de Industrias de Proceso)*
- D. Antonio de la Plaza Llari  
*(Director de Relaciones Industriales)*

Por parte de la UGT:

- D. Manuel Fernández López  
*(Secretario General)*
- D. José Manuel Suárez González  
*(Secretario de Acción Sindical)*
- D. Teodoro Prieto Sanz  
*(Secretario de Documentación y Estudio)*
- D. Eduardo Lafuente González  
*(Secretario de Organización)*

Por parte de CCOO:

- D. Ignacio Fernández Toxo  
*(Secretario General)*
- D. Javier Ramos Nieto  
*(Responsable de Empresas Públicas)*
- D. Julián Gilaberte Fernández  
*(Miembro del Consejo Federal)*
- D. José Ramón Laso Castaño  
*(Miembro del Consejo Federal)*
- D. Emilio Pantín Rodríguez  
*(Miembro del Consejo Federal)*

Por parte de CIG:

- D. Xurxo Cordero Novo  
*(Secretario Nacional CXTG)*
- D. Enrique Pérez González  
*(Secretario Nacional INTG)*

## DECLARACION DE SOLIDARIDAD

Las Federaciones firmantes y la Dirección de INI-TENEO declaran su disposición a apoyar programas de colaboración con Países del Tercer Mundo de interés para las empresas, de acuerdo con los Institutos de Cooperación de las Organizaciones Sindicales.

POR PARTE DE INI y TENEO



D. Fco. Javier Salas Collantes,  
Presidente

POR PARTE DE LA FEDERACION  
SIDEROMETALURGICA DE U.G.T.



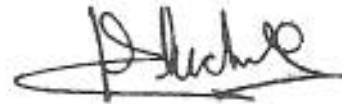
D. Manuel Fernández López,  
Secretario General

POR PARTE DE LA FEDERACION  
DEL METAL DE CC.OO.



D. Ignacio Fernández Toxo,  
Secretario General

POR PARTE DE LA FEDERACION  
DEL METAL DE C.I.G.



D. Xurxo Cordero Novo,  
Secretario General