

Artículo 66. *Asistencia a cursos de formación.*

La empresa abonará todos los gastos de transporte, manutención y alojamiento, en base a las normas que se establezcan para los trabajadores/as que tengan que asistir a cursos de formación, previa justificación documentada por los interesados. Igualmente, la empresa compensará con tiempo de descanso si superara la jornada de trabajo en los cursos de formación a la que sea obligatoria la asistencia, a juicio de la empresa.

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria

Artículo 67. *Comisión Paritaria.*

I. Constitución y facultades.—Dentro de los quince días siguientes al registro del Convenio de la empresa por la autoridad laboral, se procederá a la constitución de una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por un mínimo de dos y un máximo de cuatro miembros de los representantes de los trabajadores en el Comité Intercentro, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio de la empresa y otro número igual de representantes de la empresa, designados los primeros mediante el sistema de representación proporcional.

La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento por mayoría de sus miembros.

Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- A) Interpretación general y aplicación del Convenio de la empresa.
- B) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- C) Todas aquellas que el propio Convenio de la empresa haya previsto su intervención.
- D) La solución del conflicto individual, del que oponga a un trabajador/a a la empresa o viceversa, sobre la aplicación del Convenio de la empresa, para que concilie o medie, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar las acciones legales que le correspondan.

II. Intervención de la Comisión.—La intervención de la Comisión será solicitada por cualesquiera de las partes firmantes del Convenio de la empresa o pacto colectivo, mediante escrito dirigido a la sede de la Comisión.

III. Decisión de la Comisión Paritaria.—Sin perjuicio de cualesquiera otras funciones atribuidas por Convenio de la empresa, la Comisión podrá resolver los conflictos a ella sometidos, mediante decisión adoptada por mayoría de cada parte componente de la misma.

La solución así obtenida, tendrá carácter vinculante para las partes, en todo caso incorporándose al contenido del Convenio de la empresa, cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación del mismo.

Si el acuerdo alcanzado reuniese los requisitos de mayoría suficiente para dotarlo de eficacia general será objeto de inscripción oficial.

IV. Agotamiento del procedimiento de la Comisión Paritaria.—Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, si transcurridos diez días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca.

De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se facilitará copia a los interesados.

Sin perjuicio de lo anterior, el solicitante podrá ejercitar las acciones legales que correspondan.

CAPÍTULO XV

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 68. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), suscrito el 25 de enero de 1996 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como a su Reglamento de Aplicación de igual fecha, publicados ambos en el «Boletín Oficial del Estado» número 34, de 8 de febrero.

ANEXO 1

Tablas salariales 2001

Grupo profesional	Salario base mensual 2001 — Pesetas	Salario base anual 2001 — Pesetas
Grupo profesional I	288.395	4.614.320
Grupo profesional II	214.039	3.424.624
Grupo profesional III	148.791	2.380.656
Grupo profesional IV	127.096	2.033.536
Grupo profesional V	122.496	1.959.936

ANEXO 2

Valor hora extraordinaria año 2001

Grupo profesional	Valor hora extra — Pesetas
Grupo profesional V	881
Grupo profesional IV	1.084
Grupo profesional III	1.476

ANEXO 3

Premio permanencia año 2001

Grupo profesional	25 años — Pesetas	35 años — Pesetas
Grupo profesional I	302.124	470.254
Grupo profesional II	182.000	269.000
Grupo profesional III	182.000	269.000
Grupo profesional IV	182.000	269.000
Grupo profesional V	182.000	269.000

ANEXO 4

Seguro de vida. Capitales garantizados a partir de 1 de abril de 2001

	Pesetas
Grupo profesional V	1.200.000
Grupo profesional IV	1.450.000
Grupo profesional III	2.535.000
Grupo profesional II	3.650.000
Grupo profesional I	3.650.000

8534

RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el depósito y publicación del Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito el 3 de abril de 2001.

Visto el contenido del Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito el día 3 de abril de 2001, de una parte, por el Gobierno, de otra, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores, y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Acuerdo que complementa y desarrolla el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II), que fue objeto de registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de febrero de 2001, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 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 marzo, sobre registro y depósito

de Convenios Colectivos de trabajo, y conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, según redacción dada por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se modifica parcialmente la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar el depósito del Acuerdo a que se refiere la presente resolución en este órgano directivo.

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

Madrid, 9 de abril de 2001.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

DIÁLOGO SOCIAL

Acta de firma del Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

En Madrid, a 3 de abril de 2001, y en la sede del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en nombre del Gobierno, de la Unión General de Trabajadores, de Comisiones Obreras, CEOE y de la CEPYME, se reúnen los abajo firmantes para suscribir el documento acordado en esta misma fecha sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes, una vez examinado el texto del Acuerdo Tripartito que se adjunta, manifiestan su conformidad con el mismo, procediendo en consecuencia a su firma.

Asimismo, acuerdan que se dé trámite al citado Acuerdo Tripartito a fin de facilitar la consecución de los objetivos a los que responde el ASEC II.

Igualmente se acuerda instar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» a los efectos legales procedentes.

Y para que conste se suscribe la presente Acta y el texto del Acuerdo Tripartito por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto en el lugar y fecha antes indicados.

Por el Gobierno, Juan Carlos Aparicio Pérez, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.—Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, José María Fidalgo Velilla.—Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, José María Cuevas Salvador.—Por la Unión General de Trabajadores, Cándido Méndez Rodríguez.—Por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Antonio Masa Godoy.

ANEXO

Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Preámbulo

El pasado 31 de enero de 2001 se firmó por las representaciones de la Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), el Segundo Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) así como su Reglamento de desarrollo, donde se procede a la determinación de los mecanismos jurídicos empleados para conseguir los fines perseguidos, que no son otros que la mediación y el arbitraje.

En el articulado de ambos se mantiene el deseo de contar con la colaboración del Gobierno en la forma adecuada para permitir llevar a buen fin los objetivos pretendidos, a través de la renovación del correspondiente Acuerdo Tripartito.

Valorados positivamente por los Agentes Sociales y por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales los resultados del primer Acuerdo, ambas partes han coincidido en la necesidad de seguir propiciando con carácter general el diálogo entre los distintos sectores, para su posible adhesión a este sistema. Todo ello en aras a la consolidación de un sistema voluntario de solución de conflictos laborales. En este sentido el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presta su apoyo a la cooperación planteada por los Agentes Sociales a través del ASEC-II y su Reglamento de desarrollo (RASEC-II).

En función de todo ello se constituyó una Mesa Tripartita sobre esta materia, en el marco de la cual se alcanzaron los acuerdos que se suscriben a continuación.

En razón de lo expuesto las partes firmantes han alcanzado el siguiente

ACUERDO

Artículo primero.

1. El Gobierno, en virtud del presente Acuerdo Tripartito, adquiere el compromiso de apoyar las funciones y cometidos pactados por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, en el Segundo Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos suscrito el 31 de enero de 2001 (ASEC-II).

2. En coherencia con el compromiso adquirido, el Gobierno adoptará las medidas presupuestarias y técnicas necesarias para facilitar la consecución de los fines estipulados en el aludido Acuerdo y su Reglamento de desarrollo, en concepto de subvención.

3. La cooperación del Gobierno a que se hace mención en el punto 2 se entenderá referida a la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. A tal efecto, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se habilitará el crédito necesario para dotar presupuestariamente a la Fundación durante el tiempo de vigencia de los Acuerdos.

4. Se acuerda la continuación de la Comisión Tripartita creada en el marco del anterior Acuerdo que, con independencia de otras funciones fiscalizadoras recogidas en la legislación vigente, tendrá encomendado el control y seguimiento de los gastos que con ocasión de las actividades de mediación y arbitraje se generen por parte de la Fundación. Asimismo le corresponderá el estudio y valoración de los problemas técnicos y jurídicos que puedan surgir en el desenvolvimiento del presente Acuerdo y promover aquellas iniciativas que puedan facilitar su solución.

Dicha Comisión Tripartita de composición paritaria continuará celebrando sus reuniones ordinarias al menos dos veces al año, una de ellas para el control de los gastos realizados en el ejercicio anterior, y la segunda para aprobar la previsión de gastos del siguiente ejercicio, en orden a preparar el presupuesto correspondiente.

Artículo segundo.

Con independencia de las aportaciones realizadas por el Estado anualmente a través de las correspondientes Leyes de Presupuestos y en los términos más arriba señalados, la Fundación podrá nutrirse de otros recursos, conforme a sus Estatutos.

Artículo tercero.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales continuará ejerciendo el control de las cantidades aportadas a la Fundación, en los términos establecidos en el artículo 81 de la Ley General Presupuestaria, y conforme a la Orden de 26 de diciembre de 1996 por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a financiar las acciones de mediación y arbitraje a realizar por la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje («Boletín Oficial del Estado» de 17 de enero de 1997) y Orden de 15 de abril de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo) por la que se modifica dicha Orden.

Artículo cuarto.

El Servicio Administrativo de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con sede en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, mantendrá sus competencias y funciones respecto de aquellos supuestos no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC-II, bien por los propios términos de éste o bien por pertenecer a sectores, subsectores o empresas que no hayan ratificado o se hayan adherido al Acuerdo, y en tanto no lo hagan.

Artículo quinto.

El Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes se comprometen a promover y apoyar las medidas y en su caso las modificaciones legislativas que resulten oportunas para la plena eficacia tanto del ASEC-II como del presente Acuerdo Tripartito.

Disposición adicional primera.

En la Comisión Tripartita a que se refiere el artículo primero, punto 4, se formulará la propuesta que proceda en relación con la subvención precisa para cada ejercicio, al objeto de tramitar su inclusión en el Proyecto

de Ley de Presupuestos Generales del Estado. Anualmente la propuesta de subvención, debidamente cuantificada y justificada deberá estar en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales antes del 15 de junio del año anterior al que se refiera la misma, a efectos de incluirla en el Anteproyecto de Presupuestos del referido Departamento.

Vigencia.

La vigencia del presente Acuerdo se extiende del 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2004, prorrogándose a partir de esa fecha en los mismos términos en que pudiera quedar prorrogado el ASEC-II.

8535 *RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, Acuerdo que ha sido obtenido el día 12 de marzo de 2001.*

Visto el contenido del Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, Acuerdo que ha sido obtenido el día 12 de marzo de 2001, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y, de otra, por la Federación Estatal de Metal, Construcciones y Afines de U. G. T. y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

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

Madrid, 6 de abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL PARA LA INDUSTRIA DEL METAL

Artículo 1. *Naturaleza del Acuerdo.*

El Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal («Boletín Oficial del Estado» de 20 de mayo de 1998).

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del Acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector del Metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También estarán afectadas por el Acuerdo las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán, asimismo, dentro del ámbito del Acuerdo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores.

Quedarán fuera del ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Acuerdo será de aplicación en todo el territorio español. Afectará, asimismo, a los trabajadores españoles contratados en España, al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2001. Su duración será indefinida en tanto las partes no acuerden su renegociación.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Formando el presente Acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarara nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el contenido de este Acuerdo, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara la intervención de la Comisión Paritaria del Sector Siderometalúrgico, y ésta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

Dicha Comisión Paritaria es igualmente competente para dirimir las controversias que pudieran suscitarse sobre la aplicación e interpretación de este Acuerdo.

Artículo 6. *Principios ordenadores.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 8. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.