

la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia los siguientes:

Determinación anual del Programa Territorial de Objetivos para la acción inspectora, que tendrá carácter integrado de las materias de titularidad competencial autonómica, supraautonómica y estatal correspondiente al ámbito territorial de Murcia.

Integración en el mencionado programa territorial de los objetivos generales en materias de competencia estatal y de ámbito supraautonómico, así como los que resulten de acuerdos de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, en la medida en que el desarrollo y ejecución de la correspondiente acción inspectora haya de efectuarse en Murcia.

Definición de programas de acción inspectora en materias en que la Comunidad Autónoma de Murcia disponga de competencia legislativa plena, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Conocer las propuestas de los órganos representativos de consulta, asesoramiento y participación institucional en materias del orden social, objeto de la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Seguimiento general de la ejecución de los programas de objetivos formulados por la propia Comisión.

Determinación de las fórmulas prácticas de colaboración con otros sectores de ambas Administraciones, necesarias para la consecución de los objetivos establecidos, y, en particular, de la colaboración y auxilio de la Hacienda Autonómica.

Definición de los supuestos en que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social haya de disponer de la colaboración técnica y pericial de los servicios técnicos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, incluso con constitución de equipos de inspectores y miembros de dichos Servicios, si así se estimase.

Determinación, en su caso, de las acciones de perfeccionamiento y especialización de conocimientos profesionales de los inspectores y subinspectores con destino en Murcia, de conformidad con el artículo 20.3 de la Ley Ordenadora.

La consulta con las organizaciones sindicales y empresariales a que se refiere el artículo 40.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

*Cuarta. Régimen de funcionamiento de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia.*—La Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia podrá establecer sus propias normas de funcionamiento, de acuerdo con lo que establece el artículo 22.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

*Quinta. Designación y cese de puestos directivos.*

5.1 El puesto de Director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Murcia se desempeñará por un funcionario del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social con los requisitos establecidos por las normas reglamentarias de aplicación. Su designación y cese se efectuará por el Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales a propuesta conjunta del titular de la Consejería de Trabajo y Política Social del Gobierno de Murcia y de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5.2 Los demás puestos de trabajo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Murcia se cubrirán por el sistema general vigente en la función pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

*Sexta. Otras cuestiones relativas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Murcia.*

6.1 La colaboración y cooperación interinstitucional en materia de Inspección, se establece entre el Presidente de la Comisión Territorial, o autoridad en quien delegue, y la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dicha autoridad central comunicará al referido Presidente los extremos a que se refiere el artículo 21.2 de la Ley 42/1997. El Presidente de la Comisión Territorial comunicará a la referida autoridad central la programación establecida por la Comisión para el territorio de Murcia y, en su caso, las modificaciones que se produzcan.

6.2 La Consejería de Trabajo y Política Social del Gobierno de Murcia y la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social adoptarán de común acuerdo las medidas que permitan las conexiones informáticas de la Inspección con los servicios de la Administración autonómica de Murcia, en materias con título competencial de esta última y en materias de la competencia de la Administración General del Estado que guarden relación con los cometidos que competen a la Comunidad

Autónoma. Igualmente podrán acordar mecanismos de mutua información en la esfera de las competencias de ambas Administraciones Públicas.

6.3 Las autoridades citadas en el apartado anterior podrán acordar la constitución de unidades especializadas para el mejor desarrollo de la función inspectora. En el acuerdo de constitución de tales unidades especializadas, se tendrá en cuenta la dotación de la plantilla, mediante las plazas que figuren en la correspondiente relación de puestos de trabajo, el número y la complejidad de los asuntos de que conozca la Inspección en la respectiva área funcional de actuación.

Los puestos de trabajo de las citadas unidades se cubrirán por el sistema general vigente en la función pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con la Consejería de Trabajo y Política Social de Murcia.

*Séptima. Participación de la Inspección en órganos colegiados de las Administraciones.*—El Director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social participará, como representante de la Administración, en todos aquellos órganos colegiados de las Administraciones General del Estado o de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en que ha venido participando hasta el presente. Si se constituyen nuevos órganos de la indicada naturaleza, las autoridades reseñadas en el apartado 6.2 dispondrán de mutuo acuerdo lo que corresponda.

*Octava. Vigencia de este acuerdo.*—El presente acuerdo bilateral entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración de cuatro años, prorrogándose automáticamente de no mediar denuncia con una antelación de seis meses.

Por las autoridades pertinentes se dispondrá la publicación de este acuerdo bilateral en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Diario Oficial de Murcia».

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente acuerdo en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados al inicio.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio Pérez.—El Consejero de Trabajo y Política Social, Antonio Gómez Fayrén.

**19087** *RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Mannesmann Dematic, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mannesmann Dematic, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003262), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2000 de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 4 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «MANNESMANN DEMATIC, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

**Condiciones generales**

El presente Convenio queda concertado por el Comité de empresa y la empresa «Mannesmann Dematic, Sociedad Anónima», con domicilio social en la avenida de la Industria, número 38, polígono Industrial de Coslada (Madrid).

### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio pactado entre la empresa «Mannesmann Dematic, Sociedad Anónima», y el Comité de empresa, tendrá fuerza normativa y será de exclusiva aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de esta empresa, en Madrid, su provincia y delegaciones, tanto las existentes, como las que pudieran crearse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

### Artículo 2. *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2000 cualquiera que sea la fecha de su firma, y retrotrayéndose a dicha fecha a los efectos económicos del mismo.

El periodo de aplicación de este Convenio será de un año a partir de la fecha de su entrada en vigor.

### Artículo 3. *Denuncia.*

Transcurrido el período de vigencia, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado sino se denuncia por alguna de las partes. La denuncia habrá de comunicarse por escrito fehacientemente a la otra parte, tres meses antes de que termine la vigencia del mismo.

### Artículo 4. *Disposición aclaratoria e interpretativa.*

En defecto de normas aplicables del presente Convenio, y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, en aquello que no sea contrario a la legalidad y del Estatuto de los Trabajadores. En las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación, a anteriores acuerdos entre empresa y trabajadores, a no ser que se refieran a derecho necesario de aplicación prioritaria.

En cuanto a las condiciones económicas se estará siempre al cómputo anual compensándose y absorbiéndose cualquier modificación parcial de dichas condiciones.

### Artículo 5 *Modificaciones.*

Toda disposición de rango superior a este Convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, calculada siempre en cómputo anual, con respecto a cualquier punto tratado en él, será automáticamente incluida y aplicada en este Convenio, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

## CAPÍTULO II

### Jornadas y descansos

#### Artículo 6. *Jornada de trabajo.*

El horario de trabajo será de lunes a viernes, distribuyéndose de la siguiente forma:

Horario de Coslada.

1. Jornada partida. De enero a junio y de septiembre a diciembre.  
Horario:

Entrada: Ocho horas.

Salida: Dieciséis cuarenta y cinco horas.

Con una pausa de treinta y cinco minutos para la comida, establecida de mutuo acuerdo.

2. Jornada continuada de julio y agosto.

Horario:

Entrada: Siete treinta horas.

Salida: Catorce treinta horas.

Con una pausa para tomar el bocadillo de quince minutos.

El personal de oficinas estará sujeto al reglamento existente de horario flexible que figura en el anexo 1.

Las horas reales de trabajo, para el año 2000, serán: 1.753. Regulándose dichas horas según el calendario laboral del año.

Las delegaciones tendrán su jornada ajustada a su situación específica, concordándola con las fiestas nacionales, locales o autonómicas, pero manteniendo en todo caso el horario reseñado.

#### Artículo 7. *Vacaciones.*

Las vacaciones para todo el personal de la empresa durante el año de vigencia del Convenio, serán como a continuación se determina:

Hasta cinco años de antigüedad, veintiséis días laborables.

De cinco a diez años de antigüedad, veintisiete días laborables.

A partir de diez años de antigüedad, veintiocho días laborables.

Uno de estos días para disfrutar el día de la Almudena en Madrid, si este coincidiera en sábado o festivo, se fijará a primero de año. En el resto de las delegaciones en una fiesta local, atendiendo a sus características, y fijándose a principios de año.

#### Artículo 8. *Calendario laboral.*

En cuanto a descansos dominicales y días festivos, se estará a lo legislado en la materia, considerándose festivos los ya habituales y tradicionales 24 y 31 de diciembre.

El calendario laboral será elaborado conjuntamente entre la empresa y el Comité tan pronto sea conocido el calendario de fiestas oficiales publicado por la Administración.

En caso de desacuerdo se somete la desavenencia a la mediación de la autoridad Laboral competente.

#### Artículo 9. *Optimización de recursos propios.*

La empresa para evitar en lo posible la aplicación del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30), para superar situaciones económicas negativas por condiciones técnicas, organizativas o de producción que pudieran incidir en el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda y para optimizar mejor la organización de los recursos propios de la empresa, se pacta expresamente la posibilidad de hacer hasta tres turnos de trabajo en los talleres, previa comunicación al Comité de empresa al menos con una semana de antelación a la implantación de los mismos.

El horario de los citados turnos, de lunes a viernes, se establece de la siguiente manera: En horario de seis a catorce, de catorce a veintidós y de veintidós a seis, con las rotaciones que la Ley contempla.

Para el trabajo a turnos se establece un plus de 2.330 pesetas brutas por jornada de trabajo. Para el turno de noche se fija un plus de 4.235 pesetas brutas por jornada.

Estas condiciones afectarán únicamente al personal que en su contrato de trabajo con la empresa no figure el compromiso de trabajo a turnos. El personal de nuevo ingreso tendrá las condiciones fijadas en su contrato, de acuerdo con la Ley.

El personal con sistema de trabajo a turnos disfrutará de un descanso de quince minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

## CAPÍTULO III

### Medidas salariales

#### Artículo 10. *Sueldo y salarios.*

1. Los sueldos y salarios de la empresa, quedarán regulados en función de las tablas salariales para 2000 que con carácter de mínimas figuran como anexo al presente Convenio. Las mismas serán de aplicación al personal con contrato indefinido y una antigüedad mínima de tres años, por entenderse que la continuidad en la empresa y la fijeza en la misma condicionan la preparación y adaptación a la organización y métodos operativos de la empresa, que diferencian su labor del personal sujeto a contratación temporal, por el que se regirán las condiciones económicas fijadas en el Convenio Provincial de referencia, pudiendo ser fijadas unilateralmente y en cómputo anual.

a) El incremento salarial para el año 2000 se fija en el 3,5 por 100, sobre el salario del año 1999, según figura en las cartas de comunicación de sueldos.

b) El salario mínimo anual para el año 2000 que se garantiza a aquél personal que en la empresa viene demostrando continuidad y fijeza en la misma, por más de cinco años, tiempo que se considera imprescindible para una especial adaptación a la organización y métodos operativos de la empresa, y cuya actividad laboral es de intensidad y calidad buena, el salario será de: 2.418.965 pesetas brutas.

c) El salario mínimo para el año 2000 que se garantiza a aquél personal que en la empresa viene demostrando continuidad y fijeza en la misma, por más de diez años, tiempo que se considera imprescindible para una óptima adaptación a la organización y métodos operativos de la empresa, cuya actividad laboral es de intensidad y calidad muy buena, el salario será de: 2.592.380 pesetas brutas.

Se excluyen de estas condiciones las personas de la plantilla que efectúen trabajos en jornada reducida.

2. Los gastos de viaje, manutención y hospedajes se revisarán económicamente al menos una vez al año durante la vigencia del Convenio, que coincidirá en el mes de marzo, según normas internas vigentes. (Según anexo 2).

3. Se acuerda pagar a todos los trabajadores, en el mes de Marzo, una gratificación, con cargo al ejercicio económico anterior, basada en el siguiente sistema de cálculo establecido a partir del año 1999 y posteriores.

Las personas que tienen fijada por contrato gratificaciones por el mismo concepto recibirán la cantidad que resultare, pudiendo ser esta considerada como pago a cuenta.

Quedan incluidos en esta gratificación los eventuales que estén en plantilla y que hayan trabajado durante el año anterior y cuyo contrato les haya sido renovado, recibiendo la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en el año anterior, en el caso de que no haya sido un año completo.

Los criterios para el cálculo de la gratificación se basará en las siguientes valoraciones, referidas a las Divisiones de Componentes, Grúas, Grúas Móviles y Sistemas.

- a) Cumplimiento del plan de entradas de pedidos: 10.
- b) Cumplimiento del plan de facturación: 10.
- c) Cumplimiento de una rentabilidad del 4,3 por 100 sobre facturación: 80.

Importe: 100.

Cumpliendo todos los criterios anteriores, se calculará un importe total del 5 por 100 de la suma de los salarios brutos del año, al 31 de diciembre, por lo que será pagada la gratificación.

Para efectuar el cálculo, se tomará como base la suma de los salarios que figuren en las cartas, excluyendo los de todas aquellas personas que tienen contractualmente fijada su gratificación.

Si los objetivos fijados no son alcanzados, se reduce proporcionalmente el valor puntual y con ello el valor total disponible.

En caso de que una eventual pérdida supere el 1 por 100 de la facturación, no se pagará ninguna gratificación.

Cálculo del pago por persona:

El pago total será dividido por el número de personas con derecho a gratificación. El importe resultante será pagado en el mes de marzo del ejercicio siguiente.

Para tener derecho al percibo de esta gratificación, será condición indispensable tener contrato de trabajo en vigor en el momento del pago, es decir, en el mes de marzo.

Igualmente tendrán derecho a cobrar esta gratificación las personas que hayan causado baja por jubilación, percibiendo la parte proporcional y estimando esta en el momento de la liquidación.

Tendrán derecho a la gratificación total, únicamente aquellas personas que pertenezcan a la empresa con una antigüedad de más de dos años. Aquellas personas con antigüedad inferior a los dos años recibirán proporcionalmente media gratificación por año de antigüedad.

Si en un futuro se produjese un cambio estructural en la compañía en lo que respecta a las Divisiones consideradas actualmente «Mannesmann Dematic, Sociedad Anónima», se reconsiderará nuevamente el planteamiento del criterio del cálculo de la gratificación.

4. El sueldo de cada trabajador estará integrado y figurará en nómina con todos y cada uno de los conceptos remunerativos y los que procedan de los conceptos compensatorios que aparecen en el convenio de Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

#### Artículo 11. *Fondo social.*

La aportación para este fondo en el año 2000 será de 1.400 pesetas por cada trabajador.

#### Artículo 12. *Fondo deportivo cultural.*

La aportación para este fondo en el año 2000, será de 840 pesetas por trabajador.

Los fondos a los que se refieren los artículos 11 y 12 serán sufragados por aportación de los trabajadores, y en igual cuantía por la empresa.

La empresa aportará además 477.000 pesetas, distribuidas: 286.200 pesetas para la fiesta del fondo social, y 190.800 pesetas para el Fondo Deportivo Cultural.

#### Artículo 13. *Seguro accidente colectivo.*

La póliza de colectivo de accidentes número 850544 que la empresa tiene concertada para todo el personal con la Cía. de Seguros Allianz, continua con la siguiente cobertura:

En caso de muerte: 5.000.000 de pesetas.

Invalidez: 5.000.000 de pesetas.

En el resto de los demás casos se fijarán las correspondientes indemnizaciones, de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la citada póliza, dependiendo de las tasaciones expresadas en el condicionado general.

#### Artículo 14. *Comedor.*

Para el año 2000, el precio de ticket de comida será de 230 pesetas/día.

Se hará una inspección y revisión semanal del menú por parte de una comisión del Comité de empresa y el Encargado del comedor.

### CAPÍTULO IV

#### Medidas sociolaborales

#### Artículo 15. *Formación y promoción.*

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a examen cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, artículo 22 y 23 del Estatuto de los Trabajadores. Todos los empleados que estén en posesión de un título profesional y que estén realizando actividades propias de su titulación, le será reconocido.

La empresa en colaboración con el Comité, seguirá programando cursos de formación, para que el personal se adapte a las nuevas técnicas de trabajo; podrán asistir a ellos todos los trabajadores, aunque dichos cursos no estén relacionados con los trabajos en curso que estén realizando. Para una buena información de toda la plantilla, la empresa expondrá la información de todos los cursos en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo.

#### Artículo 16. *Servicio militar social.*

Aquellos trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o social, tendrán los siguientes derechos:

- a) Al finalizar el servicio se reincorporarán al puesto de trabajo que tenían o a otro de similar categoría.
- b) Percibirán las pagas extraordinarias de julio, navidad y gratificación marzo.
- c) Los aumentos salariales que tuvieran por convenio durante este periodo les serán aplicados en su reintegración a la empresa.

#### Artículo 17. *Incapacidad temporal.*

a) Durante la incapacidad temporal (enfermedad, maternidad y accidente), la empresa pagará el complemento hasta el 100 por 100 del salario, con carácter inequívocamente indemnizatorio durante los nueve primeros meses. En casos excepcionales, que habrán de ser estudiados por la empresa y el Comité, con el informe del Servicio Médico, se podrá prorrogar esta situación hasta un máximo de un año.

#### Artículo 18. *Ingresos.*

Antes de que se produzca cualquier ingreso en la plantilla, se comunicará al Comité de empresa para su conocimiento. En todo caso se cumplirá con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Contratos temporales.*

Para la suscripción de contratos temporales y para aquellos suscritos para la realización de tareas u obras determinadas o especiales dentro de los talleres de fábrica, habrá de especificarse la causa por la cual estos contratos se suscriben, pero teniendo siempre en cuenta que las obras o servicios determinados así realizados pueden consistir en labores polivalentes y de carácter complejo no susceptibles de ser plenamente individualizadas.

Artículo 20. *Movilidad de puesto de trabajo.*

En lo relativo a la movilidad del personal, habrá de atenerse a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa tendrá especial cuidado al destinar a montaje en obra a los trabajadores, no montadores, teniendo en cuenta sus cualidades para estos trabajos y las circunstancias familiares y personales de los mismos.

A este personal se le aplicará una fórmula similar a las condiciones económicas establecidas para los montadores durante el tiempo que dure el montaje.

Artículo 21. *Autobuses.*

Se acuerda como obligatoria la ruta a seguir por los autobuses que transportan a los productores desde el punto de origen hasta la fábrica, con horarios fijos en salidas y previstos en las distintas paradas que son obligatorias.

1. Atocha-Demag.
2. Aluche-Demag.

Teniendo en cuenta el personal que ha entrado a trabajar en los últimos años, se hará un estudio de las paradas intermedias sin perjuicio de que la empresa de cumplimiento a lo anteriormente descrito, en el caso de que las plazas actualmente existentes fuesen cubiertas con la plantilla actual, el personal de nuevo ingreso habrá de gestionar su transporte por medios propios.

## CAPÍTULO V

**Medidas relacionadas con el fomento de empleo**Artículo 22. *Jubilación anticipada.*

De conformidad con el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada, la empresa sustituirá a cada trabajador jubilado en las condiciones previstas en la citada norma.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

La empresa y el Comité manifiestan su voluntad de que se realicen el menor número de horas extraordinarias posibles, y ajustadas a las cuantías y topes legalmente establecidos.

La Comisión negociadora del Convenio, llevará a cabo periódicamente el estudio y la revisión de las horas extraordinarias, para calificar su necesidad o no en la realización de las mismas, todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales.

A estos efectos, tendrán la consideración de horas extraordinarias necesarias y que pueden realizarse aquellas útiles para rematar un pedido urgente, reparar averías imprevisibles que por su naturaleza no tengan la consideración de fuerza mayor, habilitar trabajo que por su naturaleza tenga que ser compartido por otros equipos, cuando su puesta a disposición sea imprescindible, lo mismo que otras horas de similar o análogas características. Este tipo de horas, puede realizarse en las condiciones y cuantía que la Legislación vigente prevé, incluida su cotización a la Seguridad Social, diferenciándose de las horas extraordinarias por fuerza mayor, que en todo caso tendrán la consideración que la Ley les confiere.

El pago de las horas extras, cualquiera que sea su naturaleza o su necesidad, se efectuará abonándolas con un recargo del 55% sobre el precio de la hora ordinaria.

Se da la posibilidad al personal que realice horas extraordinarias a disfrutar del tiempo correspondiente en días de vacaciones, dentro de los tres meses siguientes a su realización.

## CAPÍTULO VI

**Ayudas sociales y complementarias**Artículo 24. *Ayuda por natalidad.*

Se concreta una asignación de 11.200 pesetas brutas por hijo nacido a cada trabajador a partir del 1 de enero de 2000.

Artículo 25. *Premio a la antigüedad.*

A todo el personal que cumpla veinticinco años en la empresa, se les abonará una mensualidad, un día de vacaciones y un obsequio.

A los cuarenta años, dos mensualidades, un día de vacaciones y un obsequio.

A los cuarenta y cinco años, tres mensualidades, un día de vacaciones y un obsequio.

## CAPÍTULO VII

**Organización del trabajo. Seguridad e higiene y salud laboral**Artículo 26. *Generalidades.*

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que la empresa en especial cumplimiento del deber de protección garantizará de la mejor manera posible, previniendo los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y en especial evaluando los riesgos, practicando cuantas consultas y participación sean precisas de los trabajadores, así como dotándoles de la mejor formación e información sobre los mismos.

Recíprocamente las obligaciones de los trabajadores, siguiendo las instrucciones de la empresa a la que le corresponde indelegablemente la organización y dirección del trabajo, deberán usar y utilizar correctamente los medios de protección, así como las máquinas y herramientas, informar a sus superiores de cuantas deficiencias encontraren y cooperar con la empresa al mejor cumplimiento de las obligaciones recogidas en la Ley.

Artículo 27. *Mejoras de producción y organización.*

1. a) La empresa concederá premios individuales o colectivos a todas aquellas propuestas que mejoren de forma efectiva las distintas actividades de nuestra empresa tanto lo referente a la producción como las demás actividades.

b) En estos premios queda incluido también la recuperación y posterior utilización de materiales sobrantes, que actualmente están sin valor y sin ningún aprovechamiento.

2) Cualquier tipo de modificación en las condiciones de trabajo o nuevos sistemas, se ajustará a lo prevenido en el artículo 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como al artículo 52 c) del Estatuto en la redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Artículo 28. *Salud laboral y seguridad e higiene.*

En todas aquellas materias relativas a la salud laboral y seguridad e higiene se estará a lo dispuesto en Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Se tratará en colaboración con el Comité de mejorar en lo posible las revisiones médicas anuales.

El Comité de empresa será el encargado como representante legal de los trabajadores, de asignar, de mutuo acuerdo con los trabajadores, los Delegados de Prevención para la supervisión y cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales. (Artículo 35 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

## CAPÍTULO VIII

**Derecho de representación sindical**

## Artículo 29.

La representación de los trabajadores tendrá lugar con arreglo a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

1. Los miembros del Comité y los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, en esta cuenta de horas no se computarán las utilizadas en la negociación del convenio y reuniones con la dirección de la empresa.

2. En los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios y una mesa donde los representantes de los trabajadores y centrales sindicales podrán insertar y dejar sus comunicaciones.

3. La función específica del Comité, consistirá en recibir las informaciones comprendidas en los puntos 1 y 2 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como mantener la capacidad y el sigilo profesional según el artículo 65.

### ANEXO

#### Tabla salarial mínima 2000

Categorías	Salario base — Pesetas
<i>Técnicos titulados</i>	
Titulado superior:	
Ingeniero .....	3.568.443
Titulado medio:	
Perito* .....	3.459.990
Perito .....	3.391.934
Ayudante T. Sanitario .....	2.954.174
Maestro Industrial .....	2.723.646
<i>Técnicos no titulados</i>	
De oficina:	
Delineante Proyec. Dibujante .....	2.793.492
Delineante de 1. <sup>a</sup> Proyectista .....	2.570.234
Delineante de segunda .....	2.422.146
Calculador .....	2.332.861
Auxiliar .....	2.332.861
Reproductor de planos .....	2.299.303
De organización:	
Jefe organización de primera .....	2.826.681
Jefe organización de segunda .....	2.764.642
Técnico organización primera .....	2.570.234
Técnico organización segunda .....	2.422.156
Auxiliar de organización .....	2.340.074
De taller:	
Jefe de taller .....	3.037.289
Maestro de taller o Contramaestre .....	2.686.174
Maestro de taller de segunda .....	2.660.507
Encargado .....	2.473.791
Capataz o Jefe de equipo .....	2.397.071
Personal administrativo:	
Jefe de primera .....	2.950.032
Jefe de segunda .....	2.764.642
Oficial de primera y Viajante .....	2.570.234
Oficial de segunda .....	2.422.148
Auxiliar .....	2.332.861
Personal informático:	
Analista .....	2.950.032
Programador .....	2.764.642
Operador .....	2.550.245
Codificador .....	2.422.148
Perforista .....	2.332.861
Personal obrero:	
Oficial de primera .....	2.155.562
Oficial de segunda .....	2.081.488
Oficial de tercera .....	2.007.414
Especialista .....	1.989.949

Categorías	Salario base — Pesetas
Peón .....	1.922.091
Personal subalterno:	
Chófer de camión .....	2.452.379
Chófer de turismo .....	2.427.529
Conserje .....	2.369.404
Listero .....	2.357.718
Almacenero .....	2.322.718
Telefonista y Guarda jurado .....	2.299.331
Chófer moto, Vigilante, Ordenanza y Portero .....	2.299.305
Mozo especialista Almacén .....	2.234.523

### ANEXO 1

#### Normas del horario flexible

##### Horario flexible

Desde octubre de 1974 está implantado el horario flexible en el centro de trabajo de Coslada (Madrid), para el personal de oficinas, habiéndose comprobado en todo este tiempo las ventajas que supone para el personal el poder elegir el horario más conveniente en cada caso.

Actualmente, al haberse cambiado los sistemas de reloj de control, introduciéndose las fichas personales codificadas, se hace necesario modificar algunas de las normas que han quedado en desuso.

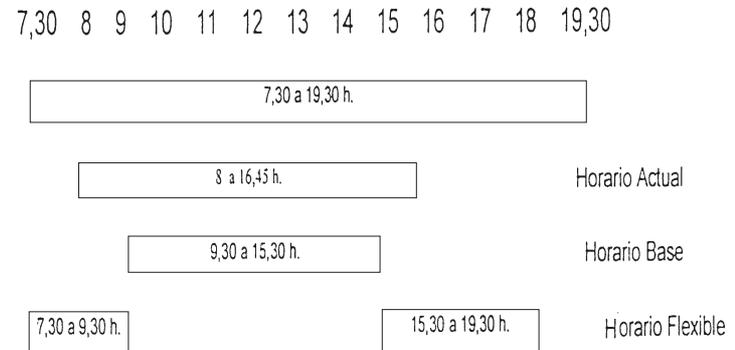
Cómo es el horario flexible:

El HF permite a cada persona fijar por si mismo, el comienzo y el fin de su jornada de trabajo, dentro de unos límites establecidos y respetando algunas premisas lógicas.

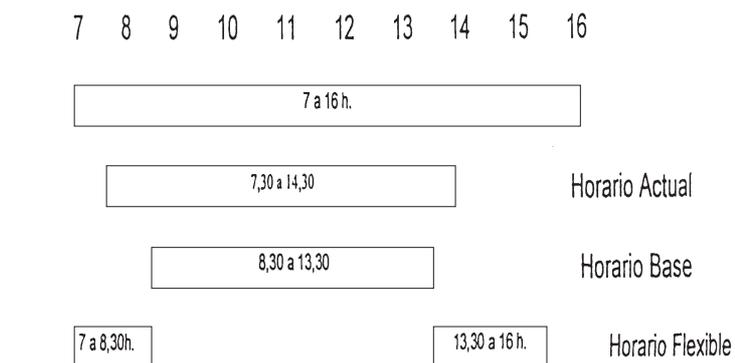
Únicamente se estará obligado a permanecer durante el horario base y alcanzar durante cada mes, las horas totales estipuladas con una desviación máxima de más o menos diez horas.

Estas desviaciones deben regularizarse en el mes siguiente, dentro de los límites permitidos por jornada, según se desarrolla en los siguientes gráficos.

Jornada en los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre:



Jornada en los meses de Julio y Agosto:



Según el anterior esquema el horario flexible se compone de: Horario fijo u horario base y horario flexible.

Horario base: Este horario es el mínimo que cada persona debe de estar en su puesto cada día laborable. Para ausencias durante este período de tiempo hay que presentar a la firma de Jefe de Departamento, el correspondiente impreso de autorización.

El horario base se interrumpirá durante treinta y cinco minutos (0,58 HF) y para la comida, en el turno correspondiente, en los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre, en los meses de julio y agosto será de quince minutos (0,25 HF) para bocadillo.

Horario flexible: Es el tiempo que cada persona diariamente decide, bien a la entrada o salida. Durante este tiempo en jornada de tarde se debería pedir la reglamentaria autorización al Jefe respectivo, a efectos, únicamente de la organización del trabajo.

Tiempo de asistencia al mes: El tiempo de trabajo se tomará el último día del mes. Es decir, se multiplicarán los días laborables de cada mes por 8,17 h. centesimales, en jornada de los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre, y de 6,75 en los de julio y agosto, y resultará el tiempo de trabajo de cada mes.

El tiempo real de trabajo se reflejará en reloj al efectuar los fichajes.

Normas para llevar a cabo el horario flexible:

1.<sup>a</sup> El HF afectará únicamente al personal Administrativo y Técnico del centro de trabajo de Coslada, estableciéndose las oportunas excepciones y aplicaciones según demuestre la experiencia. Queda exceptuado el personal de taller, que por realizar un trabajo en cadena deberán seguir con el horario fijo.

2.<sup>a</sup> Cada persona tendrá su identificador codificado para realizar los fichajes de entrada, salida, pausa de la comida y apertura de puertas.

3.<sup>a</sup> Al efectuar los fichajes el reloj indicará entrada o salida y el tiempo acumulado desde el primer día laborable del mes.

4.<sup>a</sup> La contabilización del tiempo de trabajo dará comienzo a las siete treinta horas y cesa a las diecinueve treinta horas, en los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre. En los meses de julio y agosto comenzará a las siete horas y finalizará a las dieciséis horas.

5.<sup>a</sup> Es obligatorio efectuar los fichajes correspondientes en las pausas de la comida (treinta y cinco minutos). Esta pausa se puede ampliar hasta sesenta minutos, siendo en este caso, veinticinco minutos como tiempo flexible. En la jornada de los meses de julio y agosto se establece una pausa de quince minutos sin necesidad de fichar.

6.<sup>a</sup> Es obligación inexcusable que cuando una persona interrumpa su trabajo y salga de la oficina durante la jornada, efectúe el fichaje de salida. Si regresa durante la jornada volverá a efectuar el fichaje de entrada.

7.<sup>a</sup> Cuando se efectúe una salida durante la jornada laboral se solicitará la correspondiente autorización al Jefe, mediante el impreso de ausencia que deberá ser firmado por ambos.

8.<sup>a</sup> Cuando la salida sea motivada por razones de trabajo y el regreso se efectúe durante la jornada de trabajo, no será necesario realizar el fichaje de salida. En este caso y cuando la gestión de trabajo esté comprendida entre las trece y las catorce treinta horas, se descontarán treinta y cinco minutos, salvo excepciones debidamente justificadas.

9.<sup>a</sup> La diferencia de tiempo en el mes no podrá exceder en más/menos diez horas, que obligatoriamente se compensarán en el mes siguiente.

10.<sup>a</sup> En el Departamento de Personal se controlará el cumplimiento del horario, efectuándose las comunicaciones a aquellas personas que no se ajusten a las normas del horario flexible.

11.<sup>a</sup> En caso de pérdida u olvido del identificador, se pondrá en conocimiento del Departamento de Personal.

Consideraciones finales: Se pretende con la aplicación del HF dar libertad y responsabilidad de su tiempo a cada persona pudiendo escoger, dentro de los límites, el horario que mejor le parezca a cada uno.

Los abusos, falta de cuidado en el sistema, etcétera, dará lugar a las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio de la Industria Siderometalúrgica.

Deseamos por tanto, que la colaboración de todos sea total, con el fin de beneficiarnos de un sistema de horario realmente interesante.

## ANEXO 2

### Norma de Régimen Interno 11/95

(actualización de esta norma de fecha 1 de marzo de 1989, 16 de junio de 1995)

#### Directrices para la liquidación de gastos de viaje

A partir del 1 de enero de 2000 entraron en vigor las siguientes modificaciones de las directrices para la liquidación de gastos de viaje de fecha 1 de marzo de 1989.

5.8 Uso de coches particulares para viajes de negocio: Sigue con validez el «Anexo a las normas reguladoras de gastos de viaje del 1 de marzo de 1989, del 1 de marzo 1991, 16 de junio de 1995 y 16 de abril de 1997 fijando el precio del kilómetro recorrido en vehículo particular en 33 pesetas/kilómetro».

7. Dietas globales, Cuarto párrafo, «... se puede una dieta única de pesetas 875.».

Los puntos 7.1 al 7.6, según nuevas tablas adjuntas. Se eliminan los grupos de países.

### Norma de Régimen Interno 11/95

#### 7.1 Dietas globales para empleados de los grupos A, B, C y D.

A y B.

C: Jefes de Grupo/Vendedores.

D: Jefes de Departamento/Delegaciones.

	A y B	C	D	Deducción
7.1.1 Viajes de un día de duración:				
Más de 6 hasta 8 horas .....	1.045	1.115	1.225	1
Más de 8 hasta 10 horas .....	1.840	1.900	2.000	2
Más de 10 hasta 12 horas .....	2.925	2.970	3.095	2
Más de 12 horas .....	3.620	3.640	3.865	2
7.1.2 Viajes de más de un día de duración:				
Comienzo del viaje:				
Antes de las 12 horas .....	4.285	4.880	5.110	2
Entre las 12 y las 14 horas .....	3.510	3.865	4.190	2
Entre las 14 y las 17 horas .....	2.190	2.450	2.545	2
Entre las 17 y las 19 horas .....	1.310	1.445	1.575	1
Después de las 19 horas .....	—	—	—	—
Durante el viaje para cada día entero .	4.285	4.880	5.110	2
Regreso del viaje:				
Entre las 6 y 8 horas .....	1.270	1.270	1.270	1
Entre las 8 y 10 horas .....	2.160	2.160	2.255	2
Entre las 10 y 12 horas .....	3.420	3.420	3.525	2
Después de las doce horas .....	4.285	4.285	4.500	2

1: Cuando se participa en un convite no se puede liquidar dietas.

2: Cuando se participa en un convite se reduce la dieta en un tercio.

Categoría de hotel: Preferentemente tres estrellas.

#### 7.8 Dietas globales para montadores:

Cinco-siete horas: 1.320 pesetas.

Siete-diez horas: 2.210 pesetas.

Diez-doce horas: 3.360 pesetas.

Doce-veinticuatro horas:

Sin pernoctación: 4.155 pesetas.

Con pernoctación: 9.125 pesetas.

Nota: En la dieta de más de doce a veinticuatro horas con pernoctación está incluido el hotel, y solamente se puede liquidar esta dieta cuando el hotel o alojamiento no esté pagado por el cliente o por la empresa directamente, la obra tenga una distancia mínima de 100 kilómetro al centro de trabajo correspondiente y la obra siga al día siguiente.

Si en el lugar del montaje no existiera ningún alojamiento cuyo precio fuese inferior a 4.200 pesetas, se podrá liquidar la diferencia que exceda de la citada cantidad (4.200 pesetas) hasta el precio real. Esta diferencia se justificará con la correspondiente factura del establecimiento.

7.9 Viajes al extranjero: Se liquidan los gastos reales de acuerdo con los comprobantes correspondientes.

La empresa confía de que se haga un uso correcto y razonable de esta norma, sobre todo con respecto a las categoría de hoteles y restaurantes.