9835 *ORDEN de 25 de abril de 2001 por la que se designa el Jurado para la concesión del Premio Nacional de Literatura en la Modalidad de Literatura Dramática correspondiente a 2001.*

Por Orden de 15 de febrero de 2001 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de marzo) se convocó el Premio Nacional de Literatura en la Modalidad de Literatura Dramática correspondiente a 2001, siendo desarrollada posteriormente la normativa que regula su concesión mediante Resolución de 5 de marzo de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 28).

En ambas disposiciones se establece que los miembros del Jurado serán designados por Orden de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, a propuesta del Director general competente, teniendo en consideración las propuestas formuladas por las instituciones, academias, corporaciones o asociaciones profesionales y formando también parte del mismo el autor premiado en la anterior convocatoria.

En su virtud, y de conformidad con dichas propuestas, he tenido a bien disponer:

Los miembros que componen el Jurado encargado de la concesión del Premio Nacional de Literatura en la Modalidad de Literatura Dramática correspondiente a 2001, serán los siguientes:

Presidente: Don Fernando de Lanzas y Sánchez del Corral, Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

Vicepresidente: Don Luis González Martín, Subdirector general de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas.

Vocales:

1. Propuestos por las entidades correspondientes:

Don Gregorio Salvador Caja, miembro de la Real Academia Española.

Don Xulio Francisco Ogando Vázquez, miembro de la Real Academia Gallega.

Doña Aizpea Goenaga Mendiola, miembro de la Real Academia de la Lengua Vasca.

Don Josep M. Benet i Jornet, miembro del Instituto de Estudios Catalanes

Don Miguel Signes Mengüal, miembro de la Asociación de Autores de Teatro. Sección Autónoma de la Asociación colegial de Escritores.

Don Mauro Alonso Fernández de Armiño, miembro de la Asociación Española de Críticos Literarios.

2. Propuestos por el Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas entre personas relacionadas con el mundo de la cultura:

Don Javier Villán Zapatero.
Don Ignacio Arellano Ayuso.
Doña Julia Barella Vigal.
Don Gustavo Pérez Puig.

3. Autor galardonado en la edición anterior:

Don Domingo Miras Molina.

Secretaria: Doña Társila Peñarrubia Merino, funcionaria de la Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas, que actuará con voz pero sin voto.

Lo que comunico a V. E. y a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 25 de abril de 2001.

DEL CASTILLO VERA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

9836 *ORDEN de 4 mayo de 2001 por la que se designa el Jurado para la concesión del Premio Nacional de las Letras Españolas correspondiente a 2001.*

Por Orden de 15 de febrero de 2001 (Boletín Oficial del Estado» de 3 de marzo), se convocó el Premio Nacional de las Letras Españolas correspondiente a 2001, siendo desarrollada la normativa que regula su concesión (Orden de 22 de junio de 1995) mediante Resolución de 5 de marzo de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 28).

En ambas disposiciones se establece que los miembros del Jurado serán designados por Orden de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, a propuesta del Director general competente, teniendo en consideración las propuestas formuladas por las instituciones, academias, corporaciones o asociaciones profesionales y formando también parte del mismo el autor premiado en la anterior convocatoria.

En su virtud, y de conformidad con dichas propuestas, he tenido a bien disponer:

Los miembros que componen el Jurado encargado de la concesión del Premio Nacional de las Letras Españolas correspondiente a 2001 serán los siguientes:

Presidente: Don Fernando de Lanzas Sánchez del Corral, Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

Vicepresidente: Don Luis González Martín, Subdirector general de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas.

Vocales:

1. Propuestos por las entidades correspondientes:

Don Carlos Bousoño Prieto, miembro de la Real Academia Española.

Don Xosé Ramón Barreiro Fernández, miembro de la Real Academia Gallega.

Don Henrike Knör Borràs, miembro de la Real Academia de la Lengua Vasca.

Don Joaquim Molas i Batllori, miembro del Instituto de Estudios Catalanes.

Don Raúl Guerra Garrido, miembro de la Asociación Colegial de Escritores.

Don Jon Kortazar Uriarte, miembro de la Asociación Española de Críticos Literarios.

2. Propuestos por el Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas entre personas relacionadas con el mundo de la cultura:

Don Gustavo Bueno Martínez.
Don Darío Villanueva Prieto.
Don Luis Racionero Grau.
Don José Jiménez Lozano.

3. Autor galardonado en la edición anterior:

Don Martín de Riquer Morera.

Secretaria: Doña Társila Peñarrubia Merino, Jefe de Servicio de Promoción de las Letras, que actuará con voz pero sin voto.

Lo que comunico a V. E. y a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 4 de mayo de 2001.

DEL CASTILLO VERA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

9837 *RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Mannesmann Dematic, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mannesmann Dematic, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9003262) que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 7 de mayo de 2001.—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 2001 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 dos años a partir de la fecha de su entrada en vigor. Excepto para los conceptos económicos contenidos en él, que serán revisados anualmente.

Artículo 3. *Denuncia.*

Transcurrido el periodo 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 2001 serán mil setecientas cincuenta y dos.

Las horas reales de trabajo para el año 2002 serán mil setecientas cincuenta y dos.

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 cada uno de los años 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.

Exclusivamente para los años 2001 y 2002 y como derecho personal, los trabajadores de Mannesmann Dematic con veinticinco o más años de antigüedad disfrutarán de un día adicional de vacaciones

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.

La Comisión Paritaria estudiará la fórmula del cálculo del calendario laboral.

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

Artículo 9. *Optimación 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 2.435 pesetas brutas por jornada de trabajo. Para el turno de noche se fija un plus de 4.425 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 2001 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 2001 se fija en el 4,5 por 100, sobre el salario del año 2000, según figura en las cartas de comunicación de sueldos.

b) El salario mínimo anual para el año 2001 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 2.783.600 pesetas brutas.

c) El salario mínimo para el año 2001 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 2.964.800 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
	100

Importe:

Cumpliéndose 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.

El resultado de dicho cálculo, en 2001 con cargo al ejercicio 2000 y correspondiente al 100 por 100 de la gratificación, es de 219.200 pesetas.

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 2001 será de 1.465 pesetas por cada trabajador.

Artículo 12. *Fondo Deportivo Cultural.*

La aportación para este Fondo en el año 2001, será de 880 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 498.500 pesetas, distribuidas: 299.100 pesetas para la fiesta del Fondo Social, y 199.400 pesetas para el Fondo Deportivo Cultural.

Artículo 13. *Seguro Colectivo de Accidentes.*

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.

La empresa concertará una nueva póliza, adicional, con efectos de 1 de enero de 2001 y con las siguientes coberturas:

En caso de muerte: 5.000.000 de pesetas.
Invalidez: 5.000.000 de pesetas.

Con lo que la cobertura, total, de los riesgos especificados pasa a ser de 10.000.000 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 2001, el precio de ticket de comida será de 240 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 cursillos 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 cursillos en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo y entregará una copia al Comité de Empresa.

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 1194/1985, 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 misma, 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 por 100 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 11.705 pesetas brutas por hijo nacido a cada trabajador a partir del 1 de enero de 2001.

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, 2 mensualidades, un día de vacaciones y un obsequio.

A los cuarenta y cinco años, 3 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.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria

Artículo 30. *Comisión Paritaria de Vigilancia.*

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación del Convenio y portavoz del Comité de Empresa, formado por los señores:

Por parte de la empresa:

Don Rudolf Göllner.
Don Klaus Dornhöfer.
Don Manuel Muñoz Coronado.
Don Víctor Jofre Bernardo.

Sustitutos:

Don José Manuel Simón Arjona.
Don Alfred Eichemüller.

Por parte de los trabajadores:

Don Luis Sánchez Fernández.
Don José Mohedano del Moral.
Don Jaime Blázquez Rodríguez.
Don Domingo Salmerón Figueredo.

Sustitutos:

Don Antonio Mediavilla Vidal.
Don Manuel Arrieta López-Vieja.

ANEXO

Tabla salarial mínima 2001

Categorías	Salario base — Pesetas
Técnicos titulados	
Titulado superior:	
Ingeniero	3.729.023
Titulado medio:	
Perito*	3.615.690
Perito	3.544.571
Ayudante T. Sanitario	3.087.112
Maestro Industrial	2.846.210
Técnicos no titulados	
De oficina:	
Delineante Proyec. Dibujante	2.919.199
Delineante de 1.ª Proyectista	2.685.895
Delineante de segunda	2.531.143
Calcador	2.437.840
Auxiliar	2.437.840
Reproductor de planos	2.402.772
De organización:	
Jefe organización de primera	2.953.882
Jefe organización de segunda	2.889.051
Técnico organización primera	2.685.895
Técnico organización segunda	2.531.153
Auxiliar de organización	2.445.377
De taller:	
Jefe de taller	3.173.967
Maestro de taller o Contramaestre	2.807.052
Maestro de taller de segunda	2.780.230
Encargado	2.585.112
Capataz o Jefe de equipo	2.504.939
Personal administrativo:	
Jefe de primera	3.082.783
Jefe de segunda	2.889.051
Oficial de primera y Viajante	2.685.895
Oficial de segunda	2.531.145
Auxiliar	2.437.840
Personal informático:	
Analista	3.082.783
Programador	2.889.051
Operador	2.665.006
Codificador	2.531.145
Perforista	2.437.840

Categorías	Salario base — Pesetas
Personal obrero:	
Oficial de primera	2.252.562
Oficial de segunda	2.175.155
Oficial de tercera	2.097.748
Especialista	2.079.497
Peón	2.008.585
Personal subalterno:	
Chófer de camión	2.562.736
Chófer de turismo	2.536.768
Conserje	2.476.027
Listero	2.463.780
Almacenero	2.427.240
Telefonista y Guarda jurado	2.402.801
Chófer moto, Vigilante, Ordenanza y Portero	2.402.774
Mozo especialista Almacén	2.335.077

* Perito con responsabilidad técnica.

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.

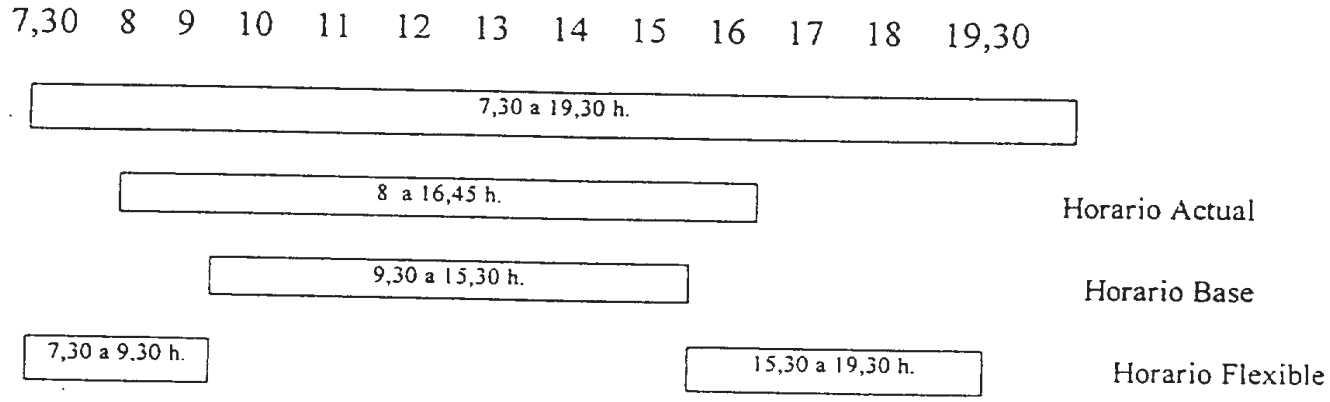
Como es el horario flexible:

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.

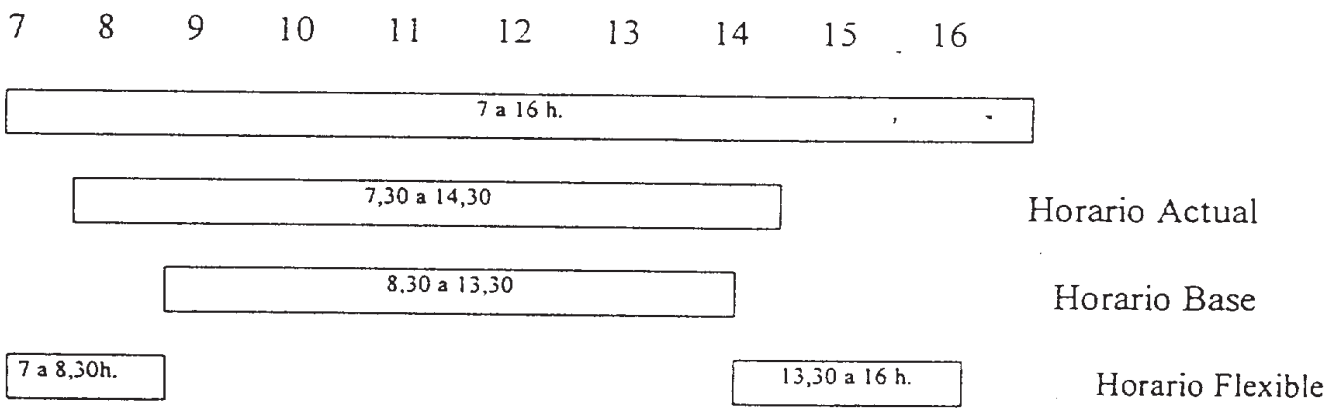
Únicamente se estará obligado a permanecer durante el horario base y alcanzar durante cada mes, las horas totales estipuladas con una desviación máxima de más o menos diez horas.

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 periodo 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) 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

deberá 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.ª 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.ª Cada persona tendrá su identificador codificado para realizar los fichajes de entrada, salida, pausa de la comida y apertura de puertas.

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

4.ª 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.ª 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.ª 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.ª 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.ª 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 este comprendida entre las trece y las catorce treinta, se descontarán treinta y cinco minutos, salvo excepciones debidamente justificadas.

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

10.ª 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.ª En caso de perdida 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, etc., darán 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 marzo de 2001 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 marzo 1991, 16 de junio de 1995 y 16 de abril de 1997 fijando el precio del kilómetro recorrido en vehículo particular en 37 pesetas/kilómetro.

7. Dietas globales, 4.º párrafo, «... se puede liquidar una dieta única de 1.150 pesetas».

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

7.1 Dietas globales para empleados a partir del 1 de marzo de 2001.

	Dieta	Deducción
7.1.1 Viajes de un día de duración:		
Más de 6 hasta 8 horas	1.320	1
Más de 8 hasta 10 horas	2.155	2
Más de 10 hasta 12 horas	3.330	2
Más de 12 horas	4.155	2
7.1.2 Viajes de más de un día de duración:		
Comienzo del viaje:		
Antes de las 12 horas	5.500	2
Entre las 12 y las 14 horas	4.505	2
Entre las 14 y las 17 horas	2.740	2
Entre las 17 y las 19 horas	1.695	1
Después de las 19 horas	—	—
Durante el viaje para cada día entero	5.495	2
Regreso del viaje:		
Entre las 6 y 8 horas	1.365	1
Entre las 8 y 10 horas	2.425	2
Entre las 10 y 12 horas	3.790	2
Después de las doce horas	4.840	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 1/3.

Categoría de hotel: Preferentemente tres estrellas.

7.8 Dietas globales para montadores a partir del primero de marzo de 2001:

Cinco-siete horas: 1.475 pesetas.
Siete-diez horas: 2.465 pesetas.
Diez-doce horas: 3.750 pesetas.
Doce-veinticuatro horas:

Sin pernoctación: 4.635 pesetas.
Con pernoctación: 10.180 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 kilómetros 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 4.685 pesetas, se podrá liquidar la diferencia que exceda de la citada cantidad (4.685 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 categorías de hoteles y restaurantes.

9838 *RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Acta de fecha 15 de marzo de 2001 en la que se contienen los acuerdos de revisión y las tablas salariales del Convenio Colectivo de la empresa «IMS Health, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Acta de fecha 15 de marzo de 2001, en la que se contienen los acuerdos de revisión y las tablas salariales del Convenio Colectivo de la empresa «IMS Health, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.006.212), que fue suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,