Zamora 2001

Otros conceptos económicos

	Euros
Dieta completa euros/día	16,50
Media dieta euros/día	6,00
Plus desgaste herramienta euross/día para oficiales	0,35
Plus de distancia	0,08

Horas extraordinarias:

Nivel	Euros/hora
II	12,06
III	11,75
IV	11,13
V	10,80
VI	10,25
VII	9,05
VIII	9,05
IX	8,89
X	8,70
XI	8,37
XII	8,30

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las actividades de construcción en la provincia de Zamora publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de fecha 18 de julio de 1997.

Zaragoza 2001 euros. Actualizada

Nivel	Salario mes	Salario día	Plus Asiduidad	Plus extras.	Pagas y vacaciones
II	1.647,38	–	7,61	1,65	2.332,38
III	1.284,89	–	7,61	1,65	1.862,33
IV	1.228,46	–	7,61	1,65	1.789,16
V	1.114,87	–	7,61	1,65	1.641,88
VI	869,95	29,00	7,62	1,65	1.303,78
VII	825,54	27,52	7,62	1,65	1.246,61
VIII	792,49	26,42	7,62	1,65	1.203,39
IX	724,29	24,14	7,62	1,65	1.114,75
X	701,77	23,38	7,62	1,65	1.085,46
XI	661,78	22,06	7,62	1,65	1.033,29
XII	619,68	20,65	7,62	1,65	979,34

Horas extraordinarias normales

Niveles	Sin ant.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
VI	13,21	13,87	14,53	15,45	16,38	17,30	18,22	19,15	20,07
VII	12,55	13,19	13,82	14,69	15,57	16,45	17,33	18,20	19,09
VIII	12,07	12,67	13,29	14,13	14,98	15,81	16,66	17,50	18,36
IX	11,08	11,63	12,18	12,95	13,75	14,52	15,29	16,07	16,84
X	10,75	11,28	11,82	12,57	13,32	14,09	14,83	15,58	16,33
XI	10,17	10,68	11,18	11,90	12,61	13,33	14,04	14,75	15,46
XII	9,56	10,03	10,51	11,18	11,85	12,52	13,19	13,87	14,53

Horas extraordinarias festivas

Niveles	Sin ant.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
VI	15,09	15,84	16,59	17,65	18,70	19,76	20,81	21,87	22,91
VII	14,36	15,08	15,79	16,80	17,80	18,82	19,83	20,82	21,83
VIII	13,80	14,48	15,17	16,13	17,09	18,06	19,03	20,00	20,97
IX	12,65	13,29	13,93	14,81	15,69	16,58	17,47	18,36	19,24
X	12,28	12,89	13,52	14,38	15,23	16,09	16,95	17,80	18,68
XI	11,61	12,20	12,78	13,60	14,41	15,22	16,03	16,85	17,66
XII	10,92	11,47	12,02	12,78	13,56	14,32	15,08	15,84	16,61

Zaragoza 2001

Otros conceptos económicos

	Euros
Dieta completa:	
1.ª semana desplazamiento euros/día	31,85
A partir del octavo día euros/día	28,18
Si puede pernoctar en casa euros/día	10,46
Gastos de transporte	0,23
Ayuda de comida, cuando el centro de trabajo supere los 10 kilómetros euros/día	5,05
Seguridad euros/día	8,42
Indemnizaciones	4,21
Muerte por accidente no laboral	1.244,47
Jubilación voluntaria anticipada con más de un año de antigüedad en la empresa:	
Sesenta años	2.904,74
Sesenta y un años	2.869,66
Sesenta y dos años	2.834,58

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Industrias de Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza y su provincia, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de fecha 22 de octubre de 1997.

7279 *RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ondeo Degremont.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ondeo Degremont (código de Convenio número 9008252), que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otro 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, 25 de marzo de 2002.–La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA ONDEO-DEGREMONT

Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

1. El presente convenio afecta a los centros de trabajo de Bilbao, Barcelona, Las Palmas, Madrid, Sevilla, Oviedo y cualquier otro que se pueda abrir en el futuro.

2. Quedan excluidos del ámbito de este convenio los centros de trabajo asignados a Explotaciones de Plantas.

3. Las normas del presente convenio afectarán a todos los trabajadores de los centros de trabajo citados en el apartado 1.º, en activo a 01.01.2002, con la excepción del equipo de Dirección y Directores Regionales, salvo aquellos que vinculen su inclusión en el mismo.

Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia.*

1. El presente convenio entra en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas. El período de vigencia será entre el 1 de enero de 2002 y 31 de diciembre de 2002.

2. El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de octubre de 2002, y hasta tanto no se logre acuerdo o desacuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

3. La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida, como máximo, quince días antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio y la presentación de las nuevas propuestas se realizará entre la fecha de finalización de vigencia del Convenio y los quince días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la vigencia del Convenio.

Artículo 3. *Salario.*

1. Para 2002 los salarios se incrementarán sobre Salario Bruto Anual al 31.12.01 según la tabla siguiente:

Hasta 19.533,00 euros. (3.250.000 pesetas) IPC previsto + 1 por 100.

De 19.533,01 euros. (3.250.001 pesetas) a 36.061,00 euros. (6.000.000 pesetas) IPC previsto + 0,25 por 100.

Superior a 36.061,01 euros. (6.000.001 pesetas.) IPC previsto.

2. En el supuesto de que exista reparto de beneficios (interessement), los índices marcados se incrementarán en 0,25 por 100.

3. Aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente convenio tengan entre 60 y 65 años de edad y no lleguen a cotizar a la Seguridad Social, para su jubilación, la cantidad máxima autorizada, tendrá un aumento del IPC previsto + 3 por 100 en lugar de acudir a los tramos anteriores.

4. El cálculo del Salario Bruto Anual del Convenio para cada trabajador se obtendrá aplicando el porcentaje de aumento pactado, al Salario Bruto de cada trabajador al 31 de Diciembre de 2001. Entrarán en el concepto de Salario Bruto: Sueldo Base, Carencia de Incentivo, Incentivos y Plus Convenio.

Artículo 4. *Revisión salarial.*

1. Se establece una revisión salarial, en el supuesto que el IPC Real del año supere el IPC previsto por el gobierno central.

2. La revisión consistirá en la diferencia de aumento que exista entre el IPC Real y el IPC previsto, siempre que el IPC Real sea superior al previsto.

3. La diferencia resultante se pagará en el mes de Enero del 2003, una vez conocido el IPC interanual del año 2002, actualizándose los salarios brutos anuales individuales.

Artículo 5. *Incentivos a la producción.*

1. Se establece una participación en los beneficios de la Empresa, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

2. La aplicación de la participación en los beneficios de la Empresa, se realizará según el procedimiento descrito en el anexo I.

Artículo 6. *Antigüedad.*

1. El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será, por cada uno, el 5 por 100 de los Salarios Base por categoría, según el Convenio Siderometalúrgico de Bizkaia, aplicable en cada momento.

2. Todo trabajador que cumpla un quinquenio, comenzará a cobrar el complemento correspondiente, a partir del mismo mes en que lo cumpla.

3. Se revisará la antigüedad, una vez conocido el nuevo Salario Base del Convenio Siderometalúrgico de Bizkaia, a partir del 1 de enero.

Artículo 7. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Se devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que se percibirán los siguientes días:

15 de julio, por importe de 30 días

15 de diciembre, por importe de 30 días.

2. Las gratificaciones extraordinarias, se harán efectivas conforme a una mensualidad bruta, incluida la antigüedad que le correspondiese en la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

3. Estas gratificaciones extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 8. *Abono de salarios.*

La Empresa abonará los salarios a los trabajadores a través de la entidad bancaria elegida por cada uno y se compromete a efectuar las transferencias bancarias de los sueldos 3 días laborables antes de fin de mes, contándose como laborables los sábados que no sean festivos.

Artículo 9. *Vacaciones.*

1. El personal disfrutará de un período de vacaciones equivalente al pactado en el Convenio Siderometalúrgico de Bizkaia.

2. El período oficial de vacaciones, quedará fijado en el calendario laboral, que deberá ser público antes del 31 de diciembre del año anterior. No obstante, el programa de vacaciones adaptado a las necesidades del servicio, deberá ser elaborado por los respectivos Jefes de Departamento, antes del 15 de mayo y remitido al Departamento de Personal. Una copia de este programa de vacaciones, será entregado al Comité de Empresa en un período no mayor de quince días desde su entrega a Personal.

3. Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser obligatoriamente rotativos.

4. Las vacaciones serán abonadas a razón de una mensualidad bruta más la antigüedad correspondiente.

5. Para el abono y disfrute de las vacaciones, se computarán como trabajados los días de ausencias por baja de enfermedad y accidentes.

6. El período de devengo de las vacaciones será de enero a diciembre.

Artículo 10. *Comedor.*

1. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un ticket restaurant por cada día laborable, salvo los viernes correspondientes a la jornada de invierno y los días de la jornada de verano.

2. Los trabajadores que por necesidades del servicio se vean obligados a trabajar por las tardes tanto los viernes en jornada de invierno como los días de la jornada de verano, también tendrán derecho a un ticket restaurant de 7,81 euros (1.300 pesetas).

3. El valor de partida del ticket restaurant, al 1 de enero de 2002, es de 5,05 euros. (840 pesetas) considerando 6,81 euros. (1.133 pesetas) el costo medio de la comida.

4. La revisión del valor del ticket restaurant se llevará a cabo los meses de abril y octubre, por el Departamento de Recursos Humanos, con el conocimiento del Comité de Empresa. Para llevar a efecto esta revisión se solicitará a Ticket Restaurant la estadística sobre la utilización de Restaurantes del período a revisar. De esta estadística se obtendrá el costo de la comida, en el supuesto de producirse un aumento; éste se llevará a efecto los meses de mayo y noviembre, siendo a cargo de la Empresa 2/3 y a cargo del trabajador 1/3.

Artículo 11. *Gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención.*

1. Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes, o desplazamientos para realizar su actividad fuera del Centro de Trabajo y que le impida efectuar comidas, o pernoctar en su domicilio habitual, se le aplicarán las compensaciones por gastos indicados en el anexo II.

2. Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las compensaciones, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 82 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

3. Para el 2002 de vigencia de este Convenio, se establece un aumento del IPC real del año anterior más el 0,25 por 100. El Departamento de Personal confeccionará la nueva circular de viajes, con efecto del 1 de enero.

4. El precio del kilómetro queda establecido en el anexo II apartado 4 (viajes en comisión de servicios/medios de locomoción).

Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo del presente Convenio, será la siguiente:

Año 2002: 1.722 horas.

2. El Calendario Laboral para el 2002 , será expuesto en el tablón de anuncios y entregado al personal en el mes de diciembre. La jornada sobrante del cómputo anual, podrá ser dispuesta por el personal durante el transcurso del año, sin perjuicio de la actividad, es decir, previa organización departamental.

3. Para el 2002 , se establece el horario siguiente:

Invierno (1 de enero a 14 de junio ambos inclusive y 16 de septiembre a 31 de diciembre): 08:00 a 13:30 y 14:30 a 18:00. Los viernes será de 8,00 a 14,00.

Verano (15 de junio a 15 de septiembre): 08:00 a 14:00

4. Se establece un horario flexible de 1/2 hora para toda la jornada, utilizable a partir de la hora de entrada/salida. La recuperación de la flexibilidad se realizará durante la misma jornada y, excepcionalmente, en la misma semana.

Artículo 13. *Enfermedad y accidentes.*

1. Durante la enfermedad o accidente, el trabajador tendrá derecho, desde el primer día de la baja, a la percepción de una cantidad complementaria hasta completar el 100 por 100 del Salario Bruto mensual.

2. Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo, o enfermedad profesional, sufran una disminución de sus facultades físicas, o intelectuales, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones, que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

3. La Empresa efectuará revisiones médicas anuales a todo su personal.

Artículo 14. *Formación.*

1. Degremont promoverá la formación de su personal. Para ello, la Dirección realizará un estudio, con objeto de determinar las necesidades específicas y elaborar el correspondiente Plan general de formación. Este Plan general será facilitado al Comité de Empresa a principio del año, junto con su presupuesto.

2. Los trabajadores se comprometen a colaborar con las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos, en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación general y, por consiguiente, a acudir a los cursos que se organicen en tal sentido.

3. Se mantendrán los actuales cursos de idiomas. Al Comité de Empresa se le informará sobre su resultado general.

4. Los gastos originados como consecuencia de la asistencia a cursos de formación, serán a cargo de la Empresa, incluidas el 50 por 100 de las horas invertidas en dichos cursos.

5. Los cursos de formación motivados por cambios de organización o sistemas de trabajo de la empresa, serán por cuenta de ésta y en horario laboral.

6. La inversión hasta el año 2002, se incrementará un 20 por 100 respecto a la cantidad del 2000

Artículo 15. *Organización del trabajo.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la Legislación Vigente, es facultad exclusiva de la Empresa.

2. Sin perjuicio de las facultades que corresponda a la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa tendrá las funciones de emitir los informes que corresponda sobre implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo que la Ley les faculte.

3. Una vez al año el Comité de Empresa recibirá el Organigrama de toda la Sociedad.

Artículo 16. *Indemnización por muerte o invalidez.*

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio, serán beneficiarios de un Seguro de Accidentes, en caso de muerte o de incapacidad absoluta, motivada por dicho accidente, de las siguientes cantidades:

Año 2002: 90.152 euros (15.000.000 de pesetas).

2. Asímismo, tendrán un Seguro de Vida, en caso de fallecimiento, o incapacidad absoluta, tanto por accidente laboral o no, enfermedad común o profesional, con las siguientes cantidades:

Año 2002: 48.081 euros (8.000.000 de pesetas).

3. Los importes correspondientes a las primas de los seguros de los párrafos 1 y 2, serán comunicados al Comité en el momento que la Empresa tenga conocimiento de los mismos, los cuales serán satisfechos íntegramente por la Empresa.

4. Dada la imposibilidad de que las coberturas indicadas en los dos apartados precedentes sean asumidas por la Compañía Aseguradora con efectos retroactivos a fecha 01.01.2002, las indemnizaciones aseguradas tendrán su vigencia a partir del día siguiente a la firma del presente Convenio, fecha hasta la cual se entenderán vigentes las coberturas consignadas en el anterior Convenio.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

1. Con el fin de reducir, al mínimo imprescindible, la realización de horas extraordinarias, la Dirección revisará de forma permanente sus procedimientos de actuación, al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades de trabajo puedan resolverse en la jornada ordinaria.

2. Para tener la consideración de horas extraordinarias, deberán ser demandadas por el Jefe de Departamento, quien determinará cuándo es necesario hacer horas extraordinarias para:

a) Realización: Horas extraordinarias exigidas para la reparación de siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Mantenimiento: Horas necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural, o coyuntural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

3. Con base en las experiencias internacionales en materia de horas extraordinarias y siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso. El disfrute de las compensaciones se acordará con el trabajador y se realizará en los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. En caso contrario, serán abonadas.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias nocturnas, las realizadas desde las 22 a las 6 horas. Las horas extraordinarias festivas corresponderán a las realizadas en los días de fiesta establecidos en el Calendario Laboral.

5. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se compensará con un incremento del tiempo, o de salario, del 50 por 100 si es normal; del 75 por 100 si es nocturna o festiva.

6. La Dirección de la Empresa, informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información, se determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 18. *Transporte.*

1. Para la actualización de la cantidad abonada, en concepto de indemnización por la suspensión del servicio de autobús, se incrementará el porcentaje de IPC real de cada año a la cantidad del mismo, para establecer la nueva del año siguiente. El pago se realizará mensualmente.

2. El importe para 2002, será de 9.681 euros (1.610.823 pesetas).

Artículo 19. *Jubilación.*

Todo el personal que al cumplir 65 años pueda jubilarse percibiendo el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente a ese momento, o en su caso el tope de la pensión máxima, causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 20. *Contratación.*

1. La Dirección favorecerá en todos los casos la promoción del personal de plantilla a los nuevos puestos que se vayan creando, debido a vacantes, o puestos de nueva creación como consecuencia de posibles reorganizaciones, siempre que sea posible, cuando las aptitudes de los candidatos se adapten a los puestos citados.

2. Para la contratación de nuevo personal la Empresa utilizará los medios objetivos que puedan garantizar la elección más óptima (empresas de selección, gabinetes especializados, experiencia constatada de los candidatos, preparación técnico-profesional, suficientemente demostrada, informes externos de profesionales acreditados, etc.).

Artículo 21. *Comisión mixta.*

1. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación, o aplicación de lo establecido en este Acuerdo, serán sometidas como trámite previo a la Comisión Mixta, que estará constituida de forma paritaria por dos representantes de la Dirección y dos del Comité de Empresa.

2. La Comisión emitirá, en todo caso, el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de treinta días desde la presentación del asunto.

3. Esta comisión Mixta será, además, el órgano de encuentro en el que las partes abordarán todos los temas que cualquiera de ellos ponga a su sometimiento y que servirá para ir asumiendo acuerdos y perfilando los próximos convenios.

4. Una vez agotada la vía de la Comisión Mixta, las partes acuerdan someterse a los procedimientos del PRECO II, como expresión de buena voluntad para resolver sus litigios.

Artículo 22. *Cláusulas adicionales.*

Para todo aquello no contemplado en el presente Convenio, tendrá aplicación lo establecido en el Convenio Siderometalúrgico de Bizkaia en aquello que no sea contrario a la legalidad, el Estatuto de los Trabajadores y cualquier normativa aplicable al caso.

ANEXO I

Participación en beneficios

1. Preámbulo.

La participación del conjunto del personal de la Sociedad ONDEO DEGREMONT en la mejora del rendimiento y de la calidad de trabajo, esto es, en la mejora de los resultados, es una condición básica para asegurar la continuidad de la Sociedad, e incrementar su proyección económica y social.

Es por ello, que existe la voluntad de conjugar los resultados económicos de la Empresa y los devengos reales de los trabajadores, los cuales deben, justamente, beneficiarse de la situación, cuando esta última resulte favorable, debiéndose asegurar, igualmente, una remuneración normal a los accionistas.

2. Beneficiarios.

Se consideran beneficiarios de este acuerdo todos los trabajadores acogidos por el presente convenio con un contrato de trabajo en Ondeo Degremont, de una antigüedad igual o superior a seis meses el último día del ejercicio considerado.

La participación en los beneficios será calculada en proporción al tiempo de actividad en el curso del ejercicio de que se trate.

3. Cálculo de la base de participación en beneficios.

El resultado económico antes de impuestos, tal y como figura en la cuenta de resultados oficial, constituye un indicador sencillo de la salud de la Empresa y de su evolución.

El estado contable es aprobado por el Consejo de Administración al final de cada ejercicio.

El cálculo de la suma destinada a participación en los beneficios, tiene en cuenta el resultado económico en relación a la cifra de toma en cuenta, de acuerdo con los criterios siguientes;

Tramos de beneficios en relacioón a la TEC — Porcentaje	Tasa de reparto
< 2,5	0
2,5 a 4	7,5
4,01 a 6	10
> 6,01	12,5

Es necesario precisar que la cifra de objetivos considerada es la cifra de TOMA EN CUENTA (TEC) y no la de facturación. El cálculo se efectúa por aplicación de las tasas de reparto a los tramos de beneficio correspondientes hasta alcanzar el porcentaje de beneficio sobre la TEC. El primer tramo comienza desde la primera peseta de la cantidad de beneficio.

Ejemplo:

Facturación TEC 24,040 millones de euros (4.000 millones de pesetas).

Beneficio antes de Impuestos 1,200 millones de euros (200 millones de pesetas).

Porcentaje de beneficio sobre la facturación TEC 5 por 100.

Cálculo de porcentaje de reparto de beneficios:

4 por 100 de 24,040 millones de euros = 0,962 millones de euros. 4 por 100 de (4.000 millones de pesetas = 160 millones de pesetas).

Tasa de reparto: 7,5 por 100 (0,962 x 7,5 por 100 = 0,072 millones de euros). (160 x 7,5 por 100 = 12 millones de pesetas).

1 por 100 de 24,040 millones de euros = 0,240 millone de euros. 1 por 100 de (4.000 millones de pesetas = 40 millones de pesetas).

Tasa de reparto: 10 por 100 (0,240 x 10 por 100 = 0,024 millones de euros) (40 x 10 por 100 = 4 millones de pesetas).

Total para reparto de beneficios: 0,096 millones de euros (16 millones de pesetas).

La cantidad máxima a distribuir, calculada de esta forma, estará limitada el 5 por 100 de la masa salarial total.

4. Reparto.

La cantidad destinada a reparto de beneficios será distribuida de forma siguiente :

50 por 100 a partes iguales para todos los beneficiarios (excepto a los afectados por la prorrata temporal indicada en el preámbulo).

50 por 100 repartido a criterio de la Dirección, afectando como mínimo al 40 por 100 de la plantilla.

5. Seguimiento de la aplicación del presente acuerdo e información colectiva.

La Comisión Mixta tendrá la misión de comunicar la masa general de la participación en beneficios calculada, así como sus modalidades de aplicación. Esta Comisión tendrá un carácter exclusivamente consultivo, sin perjuicio de solicitar de los representantes de la Dirección, las explicaciones complementarias sobre la aplicación de este acuerdo, así como formular opiniones y sugerencias.

ANEXO II

Circular de dirección, relativa a los viajes en comisión de servicios

I. Órdenes y autorizaciones de viaje:

1) Ninguna persona al servicio de la Sociedad podrá desplazarse en comisión de servicios sin la correspondiente autorización.

2) Dichas autorizaciones serán otorgadas:

a) Viajes dentro del territorio nacional : Por el Jefe de Departamento, en el que el trabajador se halle prestando sus servicios.

b) Viajes al extranjero : Deberán ser autorizados por la Dirección, a propuesta del Jefe de Departamento y las condiciones se pactarán en cada momento.

3) Las autorizaciones de viaje serán expedidas por duplicado en el impreso existente al efecto y se pasará el original, antes de la iniciación del viaje, al Departamento de Administración, para que cumpla los requisitos correspondientes a su cometido.

4) En las órdenes de viaje se hará constar, además del nombre y apellidos del trabajador, plaza, o plazas, que habrá de visitar y, si no fuera de carácter reservado, el objeto del viaje. Igualmente, figurarán las fechas probables de salida y regreso, o llegada.

II. Anticipos para gastos de viaje:

5) Los trabajadores que se desplacen en comisión de servicio, solicitarán anticipos «a justificar», dentro del límite económico que señalará el Departamento de Administración. Dicha cantidad será calculada teniendo en cuenta las dietas que le correspondan, duración prevista del viaje y otras circunstancias del caso, no debiendo exceder, como norma general, del importe de quince días de dieta y gastos de viaje.

Administración, con objeto de evitar problemas al personal, se encargará, en cada caso, de la reserva de habitación del hotel correspondiente, de acuerdo con la relación de los homologados al efecto.

Asimismo, Administración facilitará los billetes de locomoción.

III. Gastos de viaje:

6) Por gastos de viaje se entenderán los de alojamiento, manutención y locomoción, que sean por cuenta de la Empresa.

7) El personal que se desplace con dieta, en la cual va incluida la manutención y el alojamiento, deberá conservar los justificantes corres-

pondientes a locomoción, que no hayan sido facilitados por Administración, que se incluirán en la liquidación.

Caso de que el viaje tuviera una duración superior a siete días, es obligatorio enviar semanalmente la liquidación a BILBAO.

8) Cualquier otro gasto no especificado en las normas anteriores, que fuese realizado por orden de la Empresa, por conveniencias Sociales, o de la Comisión de Servicio, así como la adquisición de materiales, o elementos de trabajo, habrán de ser, igualmente, justificados documentalmente.

9) Los gastos de representación se justificarán indicando persona, o personas, con las que se han producido los gastos.

10) El personal desplazado en comisión de servicio, utilizará el medio de transporte más adecuado a las necesidades del mismo.

11) A efectos de la aplicación de las presentes normas, se establece la siguiente clasificación :

Grupo I: Estancias inferiores a una semana de todo el personal de la Sociedad.

Grupo II: Desplazamientos del personal en la zona de influencia del centro de trabajo, en un radio de acción de 50 km. y pernoctando en su domicilio, salvo aquellos en que el trabajador se vea obligado a salir de su domicilio a un horario anterior al habitual.

Grupo III: Estancias prolongadas:

Técnicos.
Especialistas de Montajes.

IV. Medios de locomoción:

Viajes en vehículo propio : Este sistema de viaje se procurará reducir al mínimo posible. Cuando sea necesario realizarlos, será indispensable contar con la autorización del Jefe de Departamento.

Para 2002 el precio del kilómetro se abonará a 0,25 euros (42 pesetas/kilómetro). Este precio se pondrá al día con carácter retroactivo a 1 de Enero de 2002, de acuerdo con el Convenio Siderometalúrgico de Guipúzcoa.

Será condición indispensable para la utilización del coche, en comisión de servicio por cuenta de la Empresa, contar con la póliza de seguro ilimitada, tanto en lo referente a daños a terceros, como responsabilidad civil.

Administración, antes de efectuar el pago de la primera liquidación, exigirá la presentación de la póliza correspondiente.

En los casos en que por necesidades de trabajo sea preciso transportar personal de la Sociedad, el usuario tiene la obligación de realizarlo, percibiendo por cada viajero un suplemento de 1 pesetas/kilómetro.

V. Dietas a devengar: Año 2002:

A. Dieta nacional: El importe de las dietas, según la clasificación adoptada en la norma 11), es la siguiente:

Grupo I: Hotel ***
Desayuno: 3,74 euros (622 pesetas).
Comida: 21,58 euros (3.590 pesetas).
Cena: 15,45 euros (2.570 pesetas).
Varios: 5,30 euros (882 pesetas).
Total: 46,07 euros (7.664 pesetas).

Grupo II: Comidas, o cena 10,58 euros (1.760 pesetas).
Grupo III: Técnicos-Especialistas de Montajes.
Hotel: 37,46 euros (6.232 pesetas).
Desayuno: 3,23 euros (537 pesetas).
Comida: 15,88 euros (2.642 pesetas).
Cena : 14,00 euros (2.330 pesetas).
Lavado de ropa: 2,13 euros (355 pesetas).
Varios: 3,23 euros (538 pesetas).
Total: 75,93 euros (12.634 pesetas).

B. Dieta extranjero:

1. Medios de desplazamiento:

a) En avión:

Vuelos inferiores a tres horas de duración, clase económica.
Vuelos superior a tres horas de duración, clase business o primera.

b) En tren:

Estos viajes se realizarán en primera clase.

2. Estancias de corta duración (menos de 15 días):

Gastos pagados con justificante (manutención, alojamiento, transporte y lavandería).

Dieta complementaria, equivalente al 50 por 100 del grupo III, en territorio nacional.

Teléfono y gastos comunicación telefónica.

Seguro de accidente, enfermedad y eventualidades (secuestro, extorsión etc.).

3. Estancias de larga duración (igual o superior a 15 días):

a) Gastos a cargo de Ondeo Degremont.
Hotel de 2 a 4 estrellas dependiendo de la zona geográfica + desayuno.
Lavandería.
Transporte: Vehículo de alquiler, combustible, gastos de taxi, etc.
Teléfono y gastos comunicación telefónica.
Seguro de accidente , enfermedad y eventualidades (secuestro, extorsión, etc.)

b) Dieta diaria para gastos de manutención (en dólares U.S.A.):

La dieta diaria será entre 57 y 67 dólares dependiendo de la localización geográfica. En caso de que esta cantidad resulte insuficiente para los gastos de manutención, se negociará una dieta superior.

Dieta complementaria, equivalente al 50 por 100 del grupo III, en el territorio Nacional.

c) El personal desplazado en obra en el extranjero tendrá derecho a un viaje a casa, pagado por la Empresa cada tres meses, para el disfrute de un descanso de cuatro días sin computar como tales los de viaje, vacaciones aparte.

d) En caso de que por necesidades de la obra dicho viaje fuese aplazado, el aplazamiento no podrá ser superior a tres meses y recibirá una compensación económica igual al valor del importe del billete de avión. Disfrutando del total de días de descanso al regreso del viaje.

e) Se respetarán mientras estén vigentes los acuerdos actuales.

VI. Liquidación de las órdenes de viaje:

Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de terminación de un viaje en comisión de servicio, el trabajador deberá rendir informe y cuenta del mismo por escrito a su Jefe correspondiente. Este, antes de visar la liquidación y pasarla a Administración, se cerciorará de que ha sido cumplido este requisito.

El personal incluido al régimen de dietas en el Grupo III, se alojará en establecimientos hoteleros, cuyo costo coincida sensiblemente con las cifras estipuladas; con la primera liquidación se enviarán las señas del establecimiento hotelero utilizado.

Como se indica anteriormente, salvo excepciones fácilmente imaginables, los gastos a cuenta de la Empresa habrán de justificarse con las facturas, billetes, recibos, o resguardos, ordenados por fechas correlativas y con separación de:

a) Gastos de viaje.
b) Kilometraje.
c) Gastos de dietas excepto alojamiento.
d) Gastos de alojamiento.
e) Gastos de representación.
f) Compra de materiales, ó elementos de trabajo.

Antes de pasar estas liquidaciones al Departamento de Administración, deberán ser visadas por el Jefe, o persona en quien haya delegado esta responsabilidad del departamento a que pertenece el personal que haya realizado el viaje.

El Departamento de Administración practicará la liquidación del viaje de acuerdo con las normas anteriores y a la vista de los justificantes presentados y de los anticipos y cargos que tenga pendientes el trabajador.

Salvo excepciones muy especiales, no se autorizará ningún anticipo a quien tenga pendiente de liquidación una orden de viaje anterior.

Cualquier falta maliciosa del personal, en cuanto a la aportación de datos, o la inexactitud en las cuentas de viajes, será considerado abuso de confianza y sancionada de acuerdo con lo prescrito al efecto por el Estatuto de los Trabajadores.

Las presentes normas, entrarán en vigor el día 1 de enero de 2002 y serán revisadas con periodicidad anual.

ANEXI III: CALENDARIO LABORAL

CALENDARIO AÑO 2002

ENERO

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

TOTAL HORAS = 186

FEBRERO

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

TOTAL HORAS = 168

MARZO

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

TOTAL HORAS = 138

ABRIL

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

TOTAL HORAS = 177

MAYO

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

TOTAL HORAS = 183

JUNIO

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

TOTAL HORAS = 143

JULIO

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

TOTAL HORAS = 120

AGOSTO

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

TOTAL HORAS = 0

SEPTIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

TOTAL HORAS = 153

OCTUBRE

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

TOTAL HORAS = 195

NOVIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

TOTAL HORAS = 168

DICIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

TOTAL HORAS = 135

- : LABORABLES (JORNADA INVIERNO) — 8,00 - 13,30 H. / 14,30 - 18,00 H.
- : VIERNES (JORNADA INVIERNO) — 8,00 - 14,00 H.
- : J. INTENSIVA — 8,00 - 14,00 H.
- : FIESTAS
- : PUENTES
- : DIA DE 6 HORAS

- HORAS ANUALES 1722
- HORAS TRABAJADAS SEGUN CALENDARIO LABORAL 1766
- HORAS SOBRANTES 44
- DIAS DE LIBRE DISPOSICION (*) { 3 DE 9 HORAS / Y / 3 DE 6 HORAS }
- (*) PREVIA AUTORIZACION DEL SUPERIOR