12284 *RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Demag Cranes & Components, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Demag Cranes & Components, S.A., (Código de Convenio n.º 9003262), que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 2003 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, 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, 3 de junio de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE DEMAG CRANES & COMPONENTS, S.A.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

El presente Convenio queda concertado por el Comité de Empresa y la Empresa Demag Cranes & Components, S.A., con domicilio social en la Avda. de la Industria n.º 38 Polígono Industrial de Coslada (Madrid)

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio pactado entre la Empresa Demag Cranes & Components, S.A., 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.º *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1.º de enero de 2.003 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.º *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.º *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.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse, para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre creación del Sistema de solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

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

Artículo 5.º *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.º *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: 8,00 horas.
Salida: 16,45 horas.
Con una pausa de 35 minutos para la comida, establecida de mutuo acuerdo.

2. Jornada continuada de julio y agosto.
Horario:

Entrada: 7,30 horas.
Salida: 14,30 horas.
Con una pausa para tomar el bocadillo de 15 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 2.003 serán 1.752.
Las horas reales de trabajo para el año 2.004 serán 1.752.
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.º *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 5 años de antigüedad 26 días laborables.
De 5 a 10 años de antigüedad 27 días laborables.
A partir de 10 años de antigüedad 28 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.º *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.º *Optimación de recursos propios.*

La Empresa para evitar en lo posible la aplicación del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 63/1997 de 26 de Diciembre (B.O.E. 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 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, con las rotaciones que la Ley contempla.

Para el trabajo a turnos se establece un plus de 15,66 Euros brutos por jornada de trabajo. Para el turno de noche se fija un plus de 28,46 Euros brutos 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 15 minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO III

Medidas salariales

Artículo 10.º *Sueldo y salarios.*

1. Los sueldos y salarios de la empresa, quedarán regulados en función de las tablas salariales para 2.003 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 2.003 se fija en el 3,9% , sobre el salario del año 2.002, según figura en las cartas de comunicación de sueldos.

b) El salario mínimo anual para el año 2.003 que se garantiza a aquél personal que en la empresa viene demostrando continuidad y fijeza en la misma, por más de 5 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: 17.903,70 euros brutos.

c) El salario mínimo para el año 2.003 que se garantiza a aquél personal que en la empresa viene demostrando continuidad y fijeza en la misma, por más de 10 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: 19.069,15 euros brutos.

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 noviembre una gratificación, con cargo al ejercicio económico anterior, basada en el siguiente sistema de cálculo establecido a partir del año 2001 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:

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

Importe: Cumpliéndose todos los criterios anteriores, se calculará un importe total del 5% de la suma de los salarios brutos del año, al 30 de septiembre, 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 de los trabajadores de Demag Crane & Components, 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% 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 gratificación. El importe resultante será pagado en el mes de noviembre 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 noviembre.

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 Demag Cranes & Components, S.A., 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.º *Fondo social.*

La aportación para este Fondo en el año 2.003 será de 9,42 euros. por cada trabajador.

Artículo 12.º *Fondo deportivo cultural.*

La aportación para este Fondo en el año 2.003, será de 5,66 euros 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 3.206,28., distribuidas: 1.923,77 euros para la fiesta del Fondo Social, y 1.282,51 euros para el Fondo Deportivo Cultural.

Artículo 13.º *Seguro colectivo de accidentes.*

La póliza de colectivo de accidentes n.º 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 30.050,61 euros.
Invalidez 30.050,61 euros.

La Empresa concertará una nueva póliza, adicional, con efectos de 1.º de enero de 2.001 y con las siguientes coberturas:

En caso de muerte 30.050,6 euros.
Invalidez 30.050,6 euros.

Con lo que la cobertura, total, de los riesgos especificados pasa a ser de 60.101,21 euros.

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.º *Comedor.*

Para el año 2.003, el precio de ticket de comida será de 1,54 euros. 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.º *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, art. 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.º *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 Noviembre.

c) Los aumentos salariales que tuvieran por convenio durante este periodo les serán aplicados en su reintegración a la Empresa.

Artículo 17.º *Incapacidad temporal.*

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.º *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 art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.º *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.º *Movilidad de puesto de trabajo.*

En lo relativo a la movilidad del personal, habrá de atenerse a lo establecido en el Articulo 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.º *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 fueses 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.º *Jubilación anticipada.*

De conformidad con el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con 64 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.º *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% 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.º *Ayuda por natalidad.*

Se concreta una asignación de 75.28 euros brutos por hijo nacido a cada trabajador a partir del 1 de enero de 2.003.

Artículo 25.º *Premio a la antigüedad.*

A todo el personal que cumpla 25 años en la Empresa, se les abonará una mensualidad, un día de vacaciones y un obsequio.

A los 40 años, 2 mensualidades, un día de vacaciones y un obsequio.

A los 45 años, 3 mensualidades, un día de vacaciones y un obsequio.

CAPÍTULO VII

Organización del trabajo, seguridad e higiene y salud laboral

Artículo 26.º *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.º *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 art. 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como al art. 52 c) del Estatuto en la redacción dada por la Ley 63/1997 de 26 de Diciembre.

Artículo 28.º *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 (art.35 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

CAPÍTULO VIII

Derecho de representación sindical

Artículo 29.º *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 art. 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 art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como mantener la capacidad y el sigilo profesional según el art. 65.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria

Artículo 30.º *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:

Sr. D. Rudolf Göllner.
Sr. D. Klaus Dornhöfer.
Sr. D. Jan Timmich.
Sr. D. Victor Jofre Bernardo.

Sustitutos:

Sr. D. Rafael Briones Wormke.
Sr. D. Raúl Corredera Haner.

Por parte de los trabajadores:

Sr. D. Manuel Arrieta López de la Vieja.
Sr. D. Jaime Blázquez Rodríguez.
Sr. D. Domingo Salmerón Figueredo.
Sr. D. Luis Sánchez Fernández.

Sustitutos:

Sr. D. Benito Castro Fernández.
Sr. D. Segundo Rubio Arribas.

ANEXO

Tabla salarial minima 2.003

SALARIO BASE

Categorías

Técnicos titulados

Titulado Superior:

Ingeniero	23.984,52 €

Titulado medio:

Perito *	23.255,58 €
Perito	22.798,15 €
Ayudante T. Sanitario	19.855,85 €
Maestro Industrial	18.306,40 €

Técnicos no titulados

De Oficina:

Delineante Proyec. Dibujante	18.775,85 €
Delineante de 1.ª Proyectista	17.275,28 €
Delineante de Segunda	16.279,94 €
Calcador	15.679,82 €
Auxiliar	15.679,82 €
Reproductor de Planos	15.454,27 €

De Organización:

Jefe Organización de Primera	18.998,93 €
Jefe Organización de Segunda	18.581,95 €
Técnico Organización Primera	17.275,28 €
Técnico Organización Segunda	16.280,00 €
Auxiliar de Organización	15.728,30 €

De Taller:

Jefe de Taller	20.414,48 €
Maestro de Taller o Contramaestre	18.054,54 €
Maestro de Taller de Segunda	17.882,03 €
Encargado	16.627,06 €
Capataz o Jefe de Equipo	16.111,40 €

Personal administrativo

Jefe de Primera	19.828,00 €
Jefe de Segunda	18.581,95 €
Oficial de 1.ª y Viajante	17.275,28 €
Oficial de Segunda	16.279,95 €
Auxiliar	15.679,82 €

Personal informático

Analista	19.828,00 €
Programador	18.581,95 €
Operador	17.140,92 €

Codificador	16.279,95 €
Perforista	15.679,82 €

Personal obrero

Oficial de 1.ª	14.488,14 €
Oficial de 2.ª	13.990,27 €
Oficial de 3.º	13.492,40 €
Especialista	13.375,02 €
Peón	12.918,92 €

Personal subalterno

Chófer de camión	16.483,14 €
Chófer de turismo	16.316,11 €
Conserje	15.925,44 €
Listero	15.846,67 €
Almacenero	15.611,65 €
Telefonista y Guarda Jurado	15.454,46 €
Chofer moto, Vigilante, Ordenanza y Portero	15.454,28 €
Mozo Especialista Almacén	15.018,87 €

* Perito con responsabilidad técnica.

Anexo 1

Normas del horario flexible

Desde Octubre de 1.974 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.

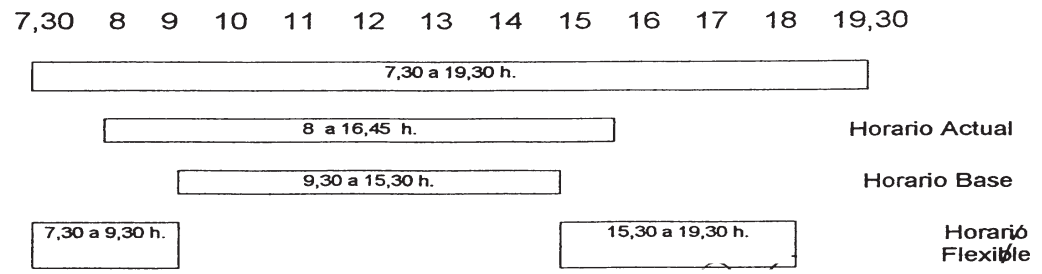
Actualmente, al haberse cambiado los sistemas de reloj de control, introduciéndose las fichas personales codificadas, se hace necesario modificar algunas de las normas que han quedado en desuso.

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.

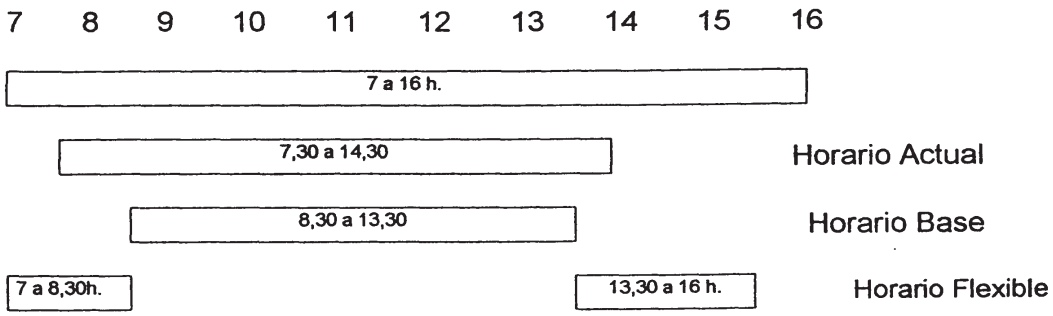
Únicamente se estará obligado a permanecer durante el horario base y alcanzar durante cada mes, las horas totales estipuladas con una desviación máxima de más o menos 10 horas.

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 35 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 15 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 7,30 horas y cesa a las 19,30 horas, en los meses de Enero a Junio y de Sep-

tiembre a Diciembre. En los meses de Julio y Agosto comenzará a las 7 h y finalizará a las 16 h.

5.ª Es obligatorio efectuar los fichajes correspondientes en las pausas de la comida (35 minutos). Esta pausa se puede ampliar hasta 60 minutos, siendo en este caso, 25 minutos como tiempo flexible. En la jornada de los meses de Julio y Agosto se establece una pausa de 15 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 13 y las 14,30, se descontarán 35 minutos, salvo excepciones debidamente justificadas.

9.ª La diferencia de tiempo en el mes no podrá exceder en más/menos 10 horas, que obligatoriamente se compensarán en el mes siguiente.

10.ª En el Dpto. 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 Dpto. 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 1.3.89, 16.6.95)

Directrices para la liquidación de gastos de viaje

A partir del 1.º de mayo de 2.003 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 1.3.89, del 1 Marzo 1991,16.6.95 y 16.4.97 fijando el precio del kilómetro recorrido en vehículo particular en 0,23 euros/km.

7. Dietas globales.

4.º párrafo: .... se puede liquidar una dieta única de 7,40 euros.

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.º de mayo de 2.003.

		Deducción
7.1.1 Viajes de 1 día de duración:		
Más de 6 hasta 8 horas	8,49	1
Más de 8 hasta 10 horas	13,86	2
Más de 10 hasta 12 horas	21,42	2
Más de 12 horas	26,72	2
7.1.2 Viajes de más de 1 día de duración:		
Comienzo del viaje:		
Antes de las 12 horas	35,38	2
Entre las 12 y las 14 horas	28,98	2
Entre las 14 y las 17 horas	17,62	2
Entre las 17 y 19 horas	10,90	1
Después de las 19 horas.		
Durante el Viaje para cada día entero	35,38	2
Regreso del viaje:		
Entre las 6 y 8 horas	8,78	1
Entre las 8 y 10 horas	15,60	2
Entre las 10 y 12 horas	24,38	2
Después de las 12 horas	31,13	2

Nota: En la dieta de más de 12 a 24 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 km 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 29,81 euros, se podrá liquidar la diferencia que exceda de la citada cantidad (29,81 euros) hasta el precio real. Esta diferencia se justificará con la correspondiente factura del establecimiento.

12285 *RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2002, del Instituto de la Mujer, por la que se dispone la publicación de las cuentas anuales del Organismo.*

La Orden del Ministerio de Hacienda de 28 de junio de 2000, por la que se regula la obtención y rendición de cuentas a través de soporte informático, para los organismos públicos a los que sea de aplicación la Instrucción de contabilidad para la Administración Institucional del Estado, en su apartado primero, punto 6, dispone que «... en el plazo de un mes contado desde la aprobación de las cuentas anuales, dichos organismos habrán de publicar en el Boletín Oficial del Estado la información contenida en el resumen de las mismas a que se refiere el punto 3 del apartado de esta orden.»

De conformidad con lo establecido, y una vez aprobadas las Cuentas Anuales del Organismo, se dispone la publicación del resumen de las mismas, para general conocimiento.

Madrid, 24 de septiembre de 2002.—La Directora General, Carmen de Miguel García.