ANEXO IV

Permisos y licencias retribuidos

Permiso retribuido	Número de días de permiso	Justificante para abono
Fallecimiento de padres, cónyuges o hijos	4 laborables 6 naturales con desplazamiento	Certificado médico o fotocopia partida de defunción
Fallecimiento de padres políticos, hermanos y abuelos	3 laborables 5 naturales con desplazamiento	Certificado médico o fotocopia partida de defunción
Fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos	2 laborables	Certificado médico o fotocopia partida de defunción
Enfermedad grave de padres, cónyuges o hijos	3 laborables 5 naturales con desplazamiento	Certificado médico que acredite gravedad y número de días
Enfermedad grave de padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos	2 laborables 4 naturales con desplazamiento	Certificado médico que acredite gravedad y número de días
Alumbramiento esposa	2 laborales 4 naturales con desplazamiento	Libro de Familia o Partida de Nacimiento
Matrimonio trabajadores	14 laborables	Libro de Familia o Certificado de Matrimonio
Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos y padres	1 día natural	Certificado de Matrimonio
Asistencia a consulta médica para médico de cabecera o prescrita para especialista	Tiempo necesario de consulta con un máximo de 16 horas al año	Justificante del médico
Salida de trabajador enfermo en jornada laboral	Resto horas jornada	Documento de ingreso, de asistencia en urgencias o parte de baja
Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos en urgencia	Resto de horas jornada / 1 día natural	Documento de ingreso o de asistencia en urgencias
Operaciones quirúrgicas de padres, cónyuges, hijos o hermanos	1 día natural 2 días naturales si requieren anestesia general	Certificado hospital
Gravedad manifiesta en postoperatorio	1 día natural	Certificado hospital acreditando gravedad
Cambio de domicilio habitual	1 día laborable	Certificado de empadronamiento
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal	Tiempo indispensable	Documento oficial
Lactancia	1 hora día o reducción ½ hora de jornada hasta los 9 meses del hijo/a	
Exámenes de estudios del Ministerio de Educación	Máximo de 80 horas año. 2 horas antes y 1 después del examen	Justificante del centro o profesor

Normativa general:

1. Para justificar los parentescos de familiares afines, deberá constar claramente el parentesco con el trabajador.
2. Las jornadas laborales se computarán como días de permiso cuando al iniciarse el permiso supere el 50 por 100 de la jornada de trabajo. El resto de las horas de jornada se considerarán absorbidas y en su defecto retribuidas.
3. Los días a computar cuando sean laborables serán todos excepto domingos, festivos y puentes oficiales.

5261 *RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Siemens Dematic, S. A.».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Siemens Dematic, S. A.» (n.º Código Convenio 9014852) que fue suscrito con fecha 2 de diciembre 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 y Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados 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, 1 de marzo de 2004.–La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE SIEMENS DEMATIC, S. A.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

El presente Convenio queda concertado por la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa Siemens Dematic, S. A., con domicilio social en la calle Alemania, n.º 2-4, Polígono Industrial de Coslada (Madrid).

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo, pactado entre la empresa Siemens Dematic, S. A. y la Representación Legal de sus Trabajadores, tendrán fuerza normativa y serán de exclusiva aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de esta Empresa, presente en todo el territorio nacional.

Artículo 2.º *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1.º de enero de 2003 cualquiera que sea la fecha de su firma, retrotrayéndose a dicha fecha los efectos económicos del mismo.

El período de aplicación de este Convenio será de dos años a partir de la fecha de su entrada en vigor. Los conceptos económicos contenidos en él, serán revisados anualmente, con la salvedad de dietas y kilometraje que serán revisados con efectos de Marzo de cada año.

Artículo 3.º *Denuncia.*

Transcurrido el periodo de vigencia, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado si no 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 Provincia que corresponda.

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.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:

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

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

2. Jornada continua de julio y agosto.

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 2003 serán 1.752.

Las horas reales de trabajo para el año 2004 serán 1.752.

Regulándose dichas horas según el calendario laboral del año.

Las delegaciones ajustarán su calendario a su situación específica, en concordancia con las fiestas nacionales, locales y 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 de vacaciones se dedicará 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 2003 y 2004 y como derecho personal, los trabajadores de Siemens Dematic con 25 o más años de antigüedad disfrutarán de un día adicional de vacaciones.

Complementándose con el párrafo anterior, se acuerda que en el año en que el trabajador cumpla 25 años de antigüedad en la Compañía, disfrutará únicamente ese año, de dos días laborables más de vacaciones, circunstancia de la que así mismo disfrutará en el año en que cumpla 30 años de antigüedad en la empresa.

Se establece un compromiso por parte de la dirección de la Compañía de exigir a los responsables de cada División y Departamento una Planificación de las Vacaciones Anuales dentro del primer trimestre del año. Esta planificación podrá ser modificada por estrictas razones de trabajo, y en cualquier caso, supondrá un compromiso organizativo con el fin de que los trabajadores puedan disfrutar de sus vacaciones con una previa planificación.

Finalmente se establece que el periodo de disfrute de las vacaciones anuales pendientes a 31 de diciembre se podrá ampliar a petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la Empresa como máximo hasta el 30 de Abril del año siguiente.

Artículo 8.º *Calendario laboral.*

En cuanto al descanso semanal y días festivos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, 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 turnicidad de 15.63 € brutos por jornada de trabajo. Para el turno de noche se fija un plus de turnicidad con nocturnidad de 28,41 €. 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.

Por otra parte, cuando por necesidades organizativas y de mutuo acuerdo, algún colaborador de Siemens Dematic, S. A. trabaje el día 25 de diciembre, 1 de enero o 6 de enero, se le abonará una Gratificación de 40 euros por día efectivamente trabajado, con independencia de otras percepciones económicas, como compensación del mayor coste personal que suponen estas Festividades tan reseñadas.

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 2003 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. A este personal más moderno le serán de aplicación las tablas salariales fijadas en el Convenio Provincial de referencia, pudiendo ser fijadas unilateralmente y en cómputo anual.

a) El incremento salarial para el año 2003 se fija en el 3,5 %, sobre el salario del año 2002, según figura en las cartas de comunicación de sueldos.

b) El salario mínimo anual para el año 2003 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: 17.869 € brutos.

c) El salario mínimo para el año 2003 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: 19.033 € 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 1.999 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 basarán 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 31.12, 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 % de la facturación, no se pagará ninguna gratificación.

Cálculo del pago por día: El importe total resultante a pagar será dividido por el número total de días trabajados en los dos últimos años por las personas con derecho a gratificación.

Para tener derecho al percibo de esta gratificación, será condición indispensable tener contrato de trabajo en vigor a 30 de septiembre. La percepción tendrá lugar proporcionalmente a los días trabajados.

El importe resultante será pagado en el mes de Noviembre del ejercicio siguiente.

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, se hará público en los tablones de anuncios anualmente con el fin de que sea conocido por todos los trabajadores.

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 Sidrometalurgia.

5. Las Pagas Extraordinarias serán abonadas a mediados de los meses de junio y diciembre.

Artículo 11.º *Asociación Socio y Deportivo Cultural Siemens Dematic.*

Esta Asociación será sufragada por una aportación de los trabajadores y otra en igual cuantía por la Empresa.

La aportación a esta Asociación en el año 2003 será de 15,06 € por cada trabajador.

Estos Fondos serán distribuidos para actividades en el porcentaje que aparece recogido en los estatutos de la citada Asociación.

La aportación por parte de la Empresa será complementada además con otra aportación de 3.200,13 €. Esta aportación adicional se distribuirá en 1.920,08 € para la fiesta de la Asociación y 1.280,05 € para actividades deportivo culturales.

Artículo 12.º *Seguro colectivo de accidentes.*

La empresa concertará el Seguro Colectivo de Accidentes para los empleados de Siemens Dematic, S. A. con la siguiente cobertura:

En caso de muerte 60.100 Euros.
Invalidez 60.100 Euros.

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

La Empresa entregará al Comité de Empresa copia de la póliza o pólizas suscritas con las Compañías de Seguros correspondientes.

Artículo 13.º *Comedor.*

Para el año 2003, el precio de ticket de comida será de 1,54 € 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 14.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.

Cuando un trabajador curse estudios relacionados con su actividad en la Empresa percibirá, tras la aprobación de su solicitud, una subvención que podrá alcanzar hasta el 50 por cien del coste. La renovación de la ayuda para el año siguiente, si fuera necesario, dependerá del resultado obtenido y de la aprobación de la nueva solicitud.

Artículo 15.º *Servicio militar social.*

La redacción de este artículo, dado que tanto el servicio militar como la prestación social sustitutoria se han visto suprimidas, queda suprimida. No obstante en el caso de que en un futuro se restableciesen como obligatorios se retomaría la regulación en términos similares.

Artículo 16.º *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 hasta 18 meses, incluyendo pagas extraordinarias.

b) Cuando el trabajador esté desplazado por razones de trabajo y sufra una enfermedad o accidente, y se prevea una larga duración de la misma, se podrá optar, previa autorización del Servicio Médico, por trasladarse a su domicilio habitual. Si esto conlleva a que tenga que anular la reserva de pensión u hotel y esto le representara algún coste, la Empresa se haría cargo de ello.

c) En caso de que tenga que ingresar en una Clínica u Hospital, no se abonará la dieta que pudiera proceder, pero sí se pagarán los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de un familiar o persona que designe el trabajador para que le acompañe durante la hospitalización.

d) En caso de que cualquier trabajador, hallándose desplazado por la Empresa fuera del lugar habitual de trabajo, se encuentre con un problema familiar grave, el traslado a su domicilio será a cargo de la Empresa, previo aviso y aprobación del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

Artículo 17.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 18.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.

Asimismo y de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores se acuerda en base a la facultad conferida en el art 15.b) E.T que los Contratos por Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos (Eventuales por Circunstancias de la Producción) podrán tener la duración máxima permitida en cada momento por el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de Madrid, excepto para las personas del Centro de Trabajo de Barcelona que se regirán por el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona.

Artículo 19.º *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.

Durante el tiempo que dure el montaje, a este personal le será de aplicación la normativa interna de la Compañía en materia de gastos de viaje y dietas, según las horas de estancia en la obra, con las especificaciones que se marquen para este tipo de trabajo.

Artículo 20.º *Servicio de autobús.*

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-Siemens Dematic.
2. Aluche-Siemens Dematic.

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 21.º *Jubilación anticipada.*

De conformidad con el Real Decreto 1194/85, 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.

Con fundamento en el artículo 26.1 del estatuto de los trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de diez años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 64.

Esta gratificación, calculada de acuerdo con los salarios fijados en las cartas de comunicación anual de sueldo, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

A los 63 años, 3 meses de salario.
A los 62 años, 6 meses de salario.
A los 61 años, 9 meses de salario.
A los 60 años, 12 meses de salario.

En el caso de desacuerdo, en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual adoptará la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comsión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo por mayoría de sus integrantes.

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 22.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 mismas, todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Ayudas sociales y complementarias

Artículo 23.º *Ayuda por natalidad.*

Se concreta una asignación de 75,14 euros brutos por hijo nacido a cada trabajador a partir del 1 de enero de 2003.

Artículo 24.º *Premio a la antigüedad.*

A todo el personal que cumpla 25, 30 y 35 años de antigüedad en la Empresa, se les abonará de forma exclusiva en ese año y en la nómina de ese mes, una gratificación equivalente a una mensualidad. Además y también en ese año, disfrutará de dos días adicionales de vacaciones y se le hará entrega de un obsequio conmemorativo.

CAPÍTULO VII

Organización del trabajo, seguridad e higiene y salud laboral

Artículo 25.º *Generalidades.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así, la Empresa y en especial los representantes de la misma en materia de

prevención, en cumplimiento del correlativo deber de protección garantizará de la mejor manera posible, la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para protección de la seguridad y salud de los trabajadores, en especial evaluando los riesgos, practicando cuantas consultas sean necesarias y garantizando la participación de los trabajadores, así como dotándoles de la mejor formación e información sobre los mismos.

Asimismo, los Delegados de Prevención, tal y como se desprende de la Ley arriba señalada, deberán entre otras funciones; colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas de prevención, y vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención.

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

Artículo 26.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 27.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) y a las correspondientes normas de desarrollo.

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).

Artículo 28.º *Vigilancia de la salud.*

La empresa Siemens Dematic en cumplimiento de la obligación derivada de la Vigilancia en la Salud, realizará las pruebas médicas que procedan según se desprenda de la normativa de prevención de riesgos laborales. No obstante, los trabajadores tendrán la opción de realizar anualmente unos análisis que permitan hacer un seguimiento del estado de su salud sin que en ningún caso lleguen a suponer en el año en que se realicen las pruebas obligatorias, una duplicidad.

El Departamento de Recursos Humanos & Servicios Generales coordinará con el Departamento de Prevención la realización de estas pruebas médicas de manera que coincida en el tiempo con las pruebas de Vigilancia de la Salud que organizará el Departamento de Prevención.

CAPÍTULO VIII

Derecho de representación sindical

Artículo 29.º *Representación legal de los trabajadores.*

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. Manuel Muñoz Coronado.
Sr. D. Antonio Vilaranda.
Sr. D. Pablo García Ugena.
Sr. D. Javier Compaired Miranda.

Sustitutos:

Sr. D. José Manuel Simón Arjona.
Sr. D. Pablo Camacho Pedrero.

Por parte de los trabajadores:

Sr. D. Juan Manuel Martín Fernández.
Sr. D. Isidoro Navarrete Fernández.
Sr. D. José Isla Muñoz.
Sr. D. Jorge Marimon i Fores.

Sustitutos:

Sr. D. Julio Feito Vargas.
Sr. D. Antonio Heredia Carmona.

ANEXO

Tabla salarial del Convenio Colectivo de Siemens Dematic, S. A. para el 2003 (se toman los valores en euros, con efectos de 1/1/2003)

	Euros	Pesetas
Técnicos Titulados:		
Titulado Superior:		
Ingeniero	23.938,58	3.983.044
Titulado medio:		
Perito (con responsabilidad técnica)	23.211,03	3.861.991
Perito	22.754,48	3.786.027
Ayudante T. Sanitario	19.817,81	3.297.406
Maestro Industrial	18.271,33	3.040.094
Técnicos no Titulados:		
De Oficina:		
Delineante Proyec. Dibujante	18.739,89	3.118.055
Delineante de 1.ª Proyectista	17.242,18	2.868.858
Delineante de Segunda	16.248,75	2.703.564
Calcador	15.649,79	2.603.906
Auxiliar	15.649,79	2.603.906
Reproductor de Planos	15.424,67	2.566.449
De Organización:		
Jefe Organización de Primera	18.962,54	3.155.100
Jefe Organización de Segunda	18.546,35	3.085.853
Técnico Organización Primera	17.242,18	2.868.858
Técnico Organización Segunda	16.248,81	2.703.575
Auxiliar de Organización	15.698,17	2.611.956

	Euros	Pesetas
De Taller:		
Jefe de Taller	20.375,38	3.390.178
Maestro de Taller o Contramaestre	18.019,96	2.998.268
Maestro de Taller de Segunda	17.847,77	2.969.619
Encargado	16.595,21	2.761.210
Capataz o Jefe de Equipo	16.080,53	2.675.575
Personal administrativo:		
Jefe de Primera	19.790,02	3.292.782
Jefe de Segunda	18.546,35	3.085.853
Oficial de 1.ª y Viajante	17.242,18	2.868.858
Oficial de Segunda	16.248,76	2.703.567
Auxiliar	15.649,79	2.603.906
Personal informático:		
Analista	19.790,02	3.292.782
Programador	18.546,35	3.085.853
Operador	17.108,09	2.846.546
Codificador	16.248,76	2.703.567
Perforista	15.649,79	2.603.906
Personal obrero:		
Oficial de 1.ª	14.460,39	2.406.007
Oficial de 2.ª	13.963,47	2.323.327
Oficial de 3.ª	13.466,56	2.240.647
Especialista	13.349,39	2.221.152
Peón	12.894,17	2.145.410
Personal subalterno:		
Chófer de camión	16.451,56	2.737.310
Chófer de turismo	16.284,86	2.709.573
Conserje	15.894,93	2.644.694
Listero	15.816,31	2.631.613
Almacenero	15.581,74	2.592.584
Telefonista y Guarda Jurado	15.424,85	2.566.480
Chófer moto, Vigilante, Ordenanza y Portero	15.424,68	2.566.451
Mozo Especialista Almacén	14.990,10	2.494.142

ANEXO 1

Normas del horario flexible

Horario flexible

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

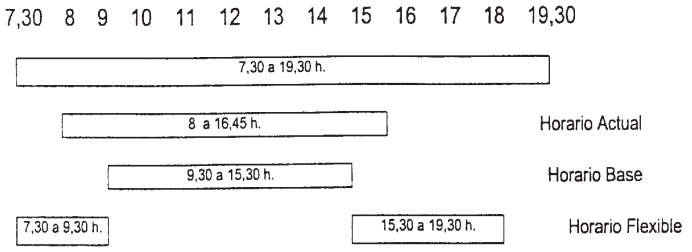
Actualmente, al haberse cambiado los sistemas de reloj de control, introduciéndose las fichas personales codificadas, se hace necesario modificar algunas de las normas que han quedado en desuso.

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

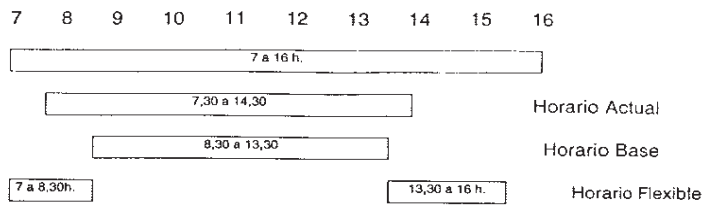
Únicamente se estará obligado a permanecer durante el horario base y alcanzar durante cada mes, las horas totales estipuladas con una desviación máxima de más o menos 10 horas.

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 Septiembre 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 esté 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 pérdida 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 marzo 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 0,24 euros/km.

7. Dietas globales.

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

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

Norma de régimen interno

Tabla de dietas de Siemens Dematic, S. A. para 2003 (se tomarán los valores en euros, con efectos 1/3/2003)

		Dieta	Deducción
Viajes de 1 día:			
Más de 6-8 horas	1.414 pta	8,5 €	1
Más de 8-10 horas	2.313 pta	13,9 €	2
Más de 10-12 horas	3.561 pta	21,4 €	2
Más de 12 horas	4.443 pta	26,7 €	2
Viajes + 1 día:			
Comienzo del viaje:			
Antes de las 12 horas	5.890 pta	35,4 €	2
Entre las 12-14 horas	4.825 pta	29,0 €	2
Entre las 14-17 horas	2.928 pta	17,6 €	2
Entre las 17-19 horas	1.814 pta	10,9 €	1
Despues de las 19 horas:			
Durante el viaje para cada día entero	5.873 pta	35,3 €	2
Regreso del viaje:			
Entre las 6 y 8 horas	1.464 pta	8,8 €	1
Entre las 8 y 10 horas	2.596 pta	15,6 €	2
Entre las 10 y 12 horas	4.060 pta	24,4 €	2
Después de las 12 horas	5.175 pta	31,1 €	2

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

Deducción 2: Cuando se participa en un convite se reduce la dieta en 1/3.

Categoría de Hotel: Preferentemente tres estrellas.

Dietas globales para montadores:

5-7 horas: (1.581 pta) 9,5 €.
7-10 horas: (2.646 pta) 15,9 €.
10-12 horas: (4.010 pta) 24,1 €.
12-24 horas sin pernoctación: (4.958 pta) 29,8 €.
12-24 horas con pernoctación: (11.231 pta) 67,5 €.

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 28,16 €, se podrá liquidar la diferencia que exceda de la citada cantidad (28,16 €) hasta el precio real. Esta diferencia se justificará con la correspondiente factura del establecimiento.

Dieta global única: (1.231 pta) 7,4 €.
Precio kilómetro en vehículo particular: (40 pta) 0,24 €.

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.

5262 *RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión económica para el año 2004, del Convenio Colectivo de la empresa Reale Grupo Asegurador.*

Visto el texto de la revisión económica para el año 2004 del Convenio Colectivo de la Empresa Reale Grupo Asegurador (Código de Convenio n.º 9012383), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de Personal 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 de la citada Revisión salarial 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, 1 de marzo de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO REVISIÓN ECONÓMICA AÑO 2004

De una parte D. Antonio Viñuela Alonso y D. Catalino Giraldo Vivar, en representación de Reale Seguros Generales, S. A.; Reale Asistencia Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.; Eficalia Servicios, S. A.; Reale Sum, A.I.E.-Igarsa y Reale Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.

Y de otra parte D. Juan Carlos Esteban García, D. José Antonio Delgado Sánchez, D. Pablo Aguilar Rubio y Dña. Ana Lumbreras Alija, en representación de los empleados de Reale Seguros Generales, S. A.; Reale Asistencia Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.; Reale Sum, A.I.E. y Reale Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., respectivamente.

Ambas partes, en la representación que ostentan, se reconocen mutua capacidad para negociar y adoptar acuerdos que vinculen a sus representados y han acordado el incremento que experimentarán las retribuciones del personal, incluido dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Reale, a partir del 1.º de Enero de 2004, considerando cerrado el ejercicio del año 2003, sin que proceda revisión alguna, a cuyo efecto y tras las deliberaciones oportunas, aprueban, por unanimidad, el siguiente

ACUERDO

1.º Para el año 2004, las retribuciones existentes al 31.12.2003, se incrementarán en un 2,80%. Dicho incremento, se incorporará a las retribuciones consolidadas a 31.12.2003, quedando de esta forma fijadas las nuevas retribuciones para el año 2004.

La regularización del incremento salarial previsto en el párrafo anterior se llevará a cabo en la nómina del mes de Enero de 2004.

2.º Con independencia de lo señalado en el punto 1.º, el personal de los Grupos Profesionales II y III del vigente Convenio Colectivo del Sector, verán incrementado el Complemento de Experiencia, con las limitaciones señaladas en el artículo 29 del citado Convenio Colectivo.