

Puntuaciones de Convenio 2003

D/M	Punt.	Preu-1	Preu-2	Preu-3
D	1.00	16,76	20,10	23,44
D	1.02	16,78	20,12	23,50
D	1.04	16,81	20,20	23,54
D	1.08	16,94	20,35	23,73
D	1.10	16,99	20,38	23,77
D	1.15	17,13	20,55	23,95
D	1.17	17,18	20,62	24,06
D	1.19	17,23	20,67	24,11
D	1.20	17,26	20,71	24,17
D	1.28	17,50	20,98	24,50
D	1.36	17,72	21,27	24,81
D	1.40	17,83	21,41	24,96
D	1.42	17,90	21,48	25,06
D	1.44	17,96	21,53	25,13
D	1.48	18,07	21,69	25,31
D	1.50	18,14	21,77	25,39
D	1.55	18,29	21,95	25,60
D	1.60	18,45	22,12	25,80
D	1.65	18,57	22,31	26,02
D	1.68	18,68	22,41	26,16
D	1.72	18,81	22,53	26,32
M	1.00	16,91	20,29	23,67
M	1.05	16,99	20,38	23,77
M	1.10	17,15	20,57	24,02
M	1.12	17,43	20,93	24,40
M	1.50	18,29	21,94	25,60
M	1.86	19,40	23,25	27,16
M	2.05	20,37	24,44	28,52
Puntuaciones que no constan en tablas de Convenio				
D	2.01	19,99	24,05	28,00
D	2.45	21,56	24,92	30,17
M	2.01	19,99	24,05	28,00

2122

RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio general del Sector de la Construcción.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción (Código del Convenio n.º 9905585) que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 2004, acordando el porcentaje a aplicar en el año 2005 como aportación complementaria de las empresas a la Fundación Laboral de la Construcción, acuerdo que forma parte del referido Convenio y que ha sido suscrito por la citada Comisión Paritaria en la que están integradas la organización empresarial Confederación Nacional de la Construcción (CNC) y las sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO, firmantes de dicho Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora 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 de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Madrid, 24 de enero de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

Acta de la reunión 2/2004 de la Comisión Paritaria del artículo. 20 del Convenio General del Sector de la Construcción

En representación laboral:

MCA-UGT: D. Saturnino Gil Serrano.

FECOMA-CC.OO: D. Antonio Garde Piñera.

En representación empresarial:

CNC:

D. Carlos López de las Heras.

D. Francisco Ruano Tellaeché.

D. Francisco Santos Martín.

D. Carlos Hernández Jiménez.

En Madrid, a veintiocho de diciembre de dos mil cuatro, en la sede de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), se reúnen los señores que se relacionan al margen, miembros de la Comisión Paritaria del art. 20 del Convenio General del Sector de la Construcción 2002-2006.

La reunión tiene por objeto ratificar, si así procede, la proposición del Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) sobre la cuota empresarial a aplicar en el año 2005 como aportación complementaria a dicha Fundación y de los recargos por mora.

Iniciada la reunión, y tras las informaciones necesarias, en su transcurso por unanimidad, se adopta el acuerdo siguiente:

Único.—Ratificar en todos sus términos la propuesta hecha por el Patronato de la FLC, en virtud de lo establecido en los artículos 9.2.a), 10.1 y 26.c) de los vigentes Estatutos de la Fundación Laboral de la Construcción y que tiene el tenor literal siguiente:

«a) La cuota empresarial prevista como aportación complementaria queda fijada con efectos de primero de Enero del año 2005, en el 0'08 % de la base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social de cada trabajador.

b) Se mantienen los tipos de recargo por mora previstos en los anejos en el convenio de recaudación suscrito entre la FLC y la Tesorería General de la Seguridad Social, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 22 de septiembre de 1993.»

Este acuerdo de ratificación, cuya propuesta originaria se deja unida a la presente acta, se remitirá a la Dirección General de Trabajo para registro, y publicación en el Boletín Oficial del Estado para general conocimiento, correspondiendo al Secretario de la Comisión Paritaria ejercer las facultades que tiene conferidas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, previa redacción y aprobación, por unanimidad, de la presente acta, suscriben la misma los reunidos, en el lugar y fecha al principio citados.

2123

RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2005, 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 17 de diciembre de 2004 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 Delegado de personal 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, 24 de enero de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

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. *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. *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1.º de enero de 2005 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 cuatro años a partir de la fecha de su entrada en vigor. Excepto para los conceptos económicos contenidos en él, que serán revisados anualmente.

Artículo 3. *Denuncia.*

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

Artículo 4. *Disposición aclaratoria e interpretativa.*

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

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. *Modificaciones.*

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

CAPÍTULO II**Jornadas y descansos****Artículo 6. *Jornada de trabajo.***

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

1. Horario de Coslada.

A. Jornada partida de enero a junio y de septiembre a diciembre.

Horario:

Entrada: 8,00 horas.

Salida: Se ajustará, cada año, en función de la distribución de horas anuales.

Con una pausa de 35 minutos para la comida, establecida de mutuo acuerdo.

B. 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 cada uno de los años de duración del Convenio, serán 1.752.

Regulándose dichas horas según el calendario laboral del año.

2. Horario de Delegaciones.

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.

3. Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa cerrará desde el 23 de diciembre hasta el 31 de diciembre, ambos incluidos, repartiéndose, a lo largo de todo el año, las horas correspondientes a los días laborables, de este periodo, exceptuando las de los días 24 y 31 de diciembre que, como se dice más adelante, son festivos.

Artículo 7. *Vacaciones.*

Las vacaciones para todo el personal de la Empresa durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, serán de 28 días laborables.

Los trabajadores con una antigüedad de más de 10 años tendrán, a su disposición, un día por asuntos propios que no será acumulable no podrá traspasarse a años posteriores y no será computable como vacaciones.

Al objeto de adecuar el periodo de vacaciones al ciclo económico de la Empresa, el periodo de generación de vacaciones y de disfrute de los 28 días laborables de vacaciones y del día de asuntos propios, será desde el 1.º de octubre del año «n» hasta el 30 de septiembre del año «n + 1». No pudiéndose traspasar ningún día de vacaciones de un periodo de disfrute al periodo siguiente.

Será obligatorio el disfrute de un periodo de 10 días de vacaciones (días laborables) seguidos, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto del mismo año.

Artículo 8. *Calendario laboral.*

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

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

Solamente a efectos del cálculo del calendario laboral, se considerarán como vacaciones:

17 días en jornada continua (verano)

11 días en jornada partida.

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

Artículo 9. *Optimización 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 16,40 Euros brutos, más el incremento que corresponda al año 2005, por jornada de trabajo. Para el turno de noche se fija un plus de 29,80 Euros brutos, más el incremento que corresponda al año 2005, 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. *Sueldo y salarios.***

1. El incremento salarial para el año 2005 se fija en el IPC real a 31 de diciembre de 2.004, certificado por el Instituto Nacional de Estadística o entidad que le sustituya, sobre el salario del año 2004, según figura en las

cartas de comunicación de sueldos, en el marco de las siguientes condiciones:

Cualquiera que sea el valor del IPC citado, el incremento salarial estará:

A. Límite inferior: El incremento salarial no podrá ser inferior al 3,5 %.

B. Límite superior: El incremento salarial no podrá ser superior al 3,9 %.

a) Los sueldos y salarios de la empresa, quedarán regulados en función de las tablas salariales para 2005 (dichas tablas se incrementarán con el porcentaje que resulte para el año 2005) 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 registrarán las condiciones económicas fijadas en el Convenio Provincial de referencia, pudiendo ser fijadas unilateralmente y en cómputo anual.

b) El salario mínimo anual para el año 2005 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: 18.745,17 euros brutos, más el incremento que corresponda al año 2005.

c) El salario mínimo para el año 2005 que se garantiza a aquel 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: 19.831,92 euros brutos más el incremento que corresponda al año 2005.

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 enero, según normas internas vigentes (Según anexo 2).

3. Artículo 10.3. Se acuerda eliminar la gratificación que se establecía en dicho artículo en el Convenio anterior, 2003/04.

A cambio la Empresa:

A todos los trabajadores que han cobrado la gratificación correspondiente al periodo 2003/04, les pagará e incluirá, en salario, el 70 % del 100 % del importe de la gratificación que les hubiera correspondido si se hubieran alcanzado las condiciones para tener derecho a cobrar el 100 % de la gratificación, por el periodo mencionado.

Dicha cantidad no computará para el cálculo del incremento salarial del año 2005, pero sí para los siguientes años.

La cantidad resultante se prorrateará en 14 meses y figurará en nómina con el concepto de:

«Anulación art. 10.3 por convenio 2005.»

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.

5. La Empresa dará, a cada trabajador, antes del 20 de diciembre de cada año, una cesta de navidad, por un valor de 100 euros. El incremento económico que se ha acordado para al año 2005 o los que se acuerden para años sucesivos, no afectarán al valor de la cesta.

Artículo 11. Fondo social.

La aportación para este Fondo en el año 2005 será de 9,80 euros, más el incremento que corresponda al año 2005 por cada trabajador.

Artículo 12. Fondo deportivo cultural.

La aportación para este Fondo en el año 2005, será de 5,89 euros, más el incremento que corresponda al año 2005 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 3.335 euros, más el incremento que corresponda al año 2005, distribuidas: 2.001 euros para la fiesta del Fondo Social, y 1.334 euros para el Fondo Deportivo Cultural, sumando, a estas dos últimas cantidades, el incremento que corresponda al año 2005.

Artículo 13. Seguro colectivo de accidentados.

La póliza de colectivo de accidentados n.º 850544 que la Empresa tiene concertada para todo el personal con la Cía. de Seguros Allianz, continúa 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 de enero de 2001 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. Comedor.

Para el año 2005, el precio de ticket de comida será de: (1,60 euros día, más el incremento que corresponda al año 2005).

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

CAPÍTULO IV

Medidas sociolaborales

Artículo 15. Formación y promoción.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a examen cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, 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. 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 17. 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. 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 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 19. Movilidad de puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 20. *Autobuses.*

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

1. Atocha-Demag
2. Aluche-Demag.

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

CAPÍTULO V

Medidas relacionadas con el fomento de empleo

Artículo 21. *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.

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. *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. *Ayuda por natalidad.*

Se concreta una asignación, única, de 1.000 euros brutos por hijo nacido a cada trabajador a partir del 1 de enero de 2005.

Artículo 24. *Premio a la antigüedad.*

Todo el personal que cumpla 25 años en la Empresa, disfrutará de un día de vacaciones.

Todo el personal que cumpla 40 años en la Empresa, disfrutará de dos días de vacaciones.

Todo el personal que cumpla 45 años en la Empresa, disfrutará de tres días de vacaciones.

CAPÍTULO VII

Organización del trabajo

Seguridad e higiene y salud laboral

Artículo 25. *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 26. *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. *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 28. La representación de los trabajadores tendrá lugar con arreglo a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

CAPÍTULO IX
Comisión Paritaria

Artículo 29. 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. Jochen Mueller.
Sr. D. Rafael Briones Wormke.
Sr. D. Víctor Jofre Bernardo.
Sr. D. Jan Timmich.

Sustitutos:

Sr. D. José Andrés Comino Pulido.
Sr. D. José Manuel Simón Arjona.

Por parte de los trabajadores:

Sr. D. Cristóbal Alcaraz Oya.
Sr. D. Jaime Blázquez Rodríguez.
Sr. D. David Höll García.
Sr. D. Francisco Morales Urbanos.

Sustitutos:

Sr. D. Manuel Arrieta López de la Vieja.
Sr. D. Luis Sánchez Fernández

Se encarga a la Comisión Paritaria el estudio de los siguientes temas:

- A. Aplicación de los Grupos Profesionales a Demag Cranes & Components, S. A.
- B. Estructura salarial.

La Comisión Paritaria deberá hacer todos los esfuerzos posibles para obtener acuerdos que sean aplicables antes del 30 de septiembre de 2005.

ANEXO

Tabla salarial mínima 2005

Demag Cranes & Components

Las cantidades a continuación especificadas se verán incrementadas en el % de la subida que resulte para 2005.

Categorías	Salario base
Técnicos titulados:	
Titulado Superior:	
Ingeniero	24.943,90
Titulado medio:	
Perito *	24.185,80
Perito	23.710,08
Ayudante T. Sanitario	20.650,08
Maestro Industrial	19.038,66
Técnicos no titulados:	
De Oficina:	
Delineante Proyec. Dibujante	19.526,89
Delineante de 1.ª Proyectista	17.966,29
Delineante de Segunda	16.931,13
Calgador	16.307,02
Auxiliar	16.307,02
Reproductor de Planos	16.072,44

* Perito con responsabilidad técnica.

Categorías	Salario base
De Organización:	
Jefe Organización de Primera	19.758,89
Jefe Organización de Segunda	19.325,22
Técnico Organización Primera	17.966,29
Técnico Organización Segunda	16.931,20
Auxiliar de Organización	16.357,43
De Taller:	
Jefe de Taller	21.231,06
Maestro de Taller o Contramaestre	18.776,72
Maestro de Taller de Segunda	18.597,31
Encargado	17.292,14
Capataz o Jefe de Equipo	16.755,85
Personal administrativo:	
Jefe de Primera	20.621,12
Jefe de Segunda	19.325,22
Oficial de 1.ª y Viajante	17.966,29
Oficial de Segunda	16.931,15
Auxiliar	16.307,02
Personal informático:	
Analista	20.621,12
Programador	19.325,22
Operador	17.826,56
Codificador	16.931,15
Perforista	16.307,02
Personal obrero:	
Oficial de 1.ª	15.067,67
Oficial de 2.ª	14.549,88
Oficial de 3.ª	14.032,10
Especialista	13.910,02
Peón	13.435,68
Personal subalterno:	
Chófer de camión	17.142,46
Chófer de turismo	16.968,76
Conserje	16.562,45
Listero	16.480,53
Almacenero	16.236,11
Telefonista y Guarda Jurado	16.072,64
Chófer moto, Vigilante, Ordenanza y Portero	16.072,46
Mozo Especialista Almacén	15.619,62

Demag Cranes & Components, S. A.
Dpto. de Personal.

Normas del horario flexible

(Anexo 1)

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:

7,30	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19,30
7,30 a 19,30 h.												
8 a 1 ⁰ h. ⁰												
Horario Actual												
9,30 a 15,30 h.												
Horario Base												
7,30 a 9,30 h.				15,30 a 19,30 h.								
Horario Flexible												

⁰ Se modificará anualmente en función de la distribución horaria.

Jornada en los meses de julio y agosto:

7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
7 a 16 h.									
7,30 a 14,30									
Horario Actual									
8,30 a 13,30									
Horario Base									
7 a 8,30 h.			13,30 a 16 h.						
Horario Flexible									

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 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 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.

Coslada, 1 de enero de 1998.

(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 enero de 2005 entrarán 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/km¹.

7. Dietas globales:

4.º párrafo.

... se puede liquidar una dieta única de 7,69 euros,⁻¹

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

Coslada 17 de diciembre de 2004

7.1 Dietas globales para empleados a partir del 1.º de enero de 2005².

	Deducción	
7.1.1 Viajes de 1 día de duración:		
Más de 6 hasta 8 horas	8,83	1
Más de 8 hasta 10 horas	14,42	2
Más de 10 hasta 12 horas	22,27	2
Más de 12 horas	27,79	2
7.1.2 Viajes de más de 1 día de duración.		
Comienzo del viaje:		
Antes de las 12 horas	36,79	2
Entre las 12 y las 14 horas	30,13	2

¹ Estas cantidades se incrementarán en el porcentaje correspondiente de la subida de 2005.

² Las cantidades a continuación especificadas se verán incrementadas en el porcentaje de la subida que resulte para 2005.

		Deducción
Entre las 14 y las 17 horas	18,33	2
Entre las 17 y 19 horas	11,34	1
Después de las 19 horas:		
Durante el Viaje para cada día entero	36,79	2
Regreso del viaje:		
Entre las 6 y 8 horas	9,13	1
Entre las 8 y 10 horas	16,22	2
Entre las 10 y 12 horas	25,35	2
Después de las 12 horas	32,38	2

7.8 Dietas globales para montadores a partir del primero de enero de 2005³.

5-7 h	7-10 h	10-12 h	12-24 h	
			Sin pernoctación	Con pernoctación
9,87	16,49	25,08	31,00	70,30

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 31 euros⁴, se podrá liquidar la diferencia que exceda de la citada cantidad (31 euros⁴) hasta el precio real. Esta diferencia se justificará con la correspondiente factura del establecimiento.

7.9 Viajes al extranjero.

Se liquidan los gastos reales de acuerdo con los comprobantes correspondientes.

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

³ Las cantidades a continuación especificadas se verán incrementadas en el porcentaje de la subida que resulte para 2005.

⁴ Estas cantidades se incrementarán en el porcentaje correspondiente de la subida de 2005.

2124

RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se resuelve inscribir en el registro la prórroga del Acuerdo de prejubilación y jubilaciones anticipadas en Banco Urquijo, S.A.

Visto el texto del acta de fecha 30 de diciembre de 2004 donde se recoge el acuerdo de prórroga hasta el día 31 de enero de 2005 del Acuerdo sobre Prejubilaciones y Jubilaciones Anticipadas en la empresa Banco Urquijo, S.A., de fecha 29 de julio de 2003, que fue suscrito por los designados por la Dirección de la empresa y por las Secciones Sindicales de CC.OO, Confederación de Cuadros, UGT y CGT y por COMFIA-CC.OO, en representación de la empresa y los trabajadores de la misma.

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.-Que en el Boletín Oficial del Estado de fecha 2 de diciembre de 2003 se publicó Resolución de esta Dirección General de Trabajo de 12 de noviembre de 2003 en la que se resolvía ordenar la inscripción del Acuerdo de Prejubilaciones y Jubilaciones Anticipadas en Banco Urquijo, S.A., en el correspondiente Registro de este Centro Directivo y dar publicidad mediante la citada resolución a esta inscripción.

Segundo.-La cláusula adicional Sexta del XVII Convenio Colectivo de Banca habilita a cada empresa en su ámbito para, que mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, puedan regular o establecer sistemas de pensión social, sustitutivos o complementarios, distintos de los establecidos en el propio Convenio Colectivo. Siendo esto así, el acuerdo del Banco Urquijo, S.A., desarrolló la encomienda que desde el

Convenio Colectivo de la Banca se prevé a favor de la empresa y los representantes legales de los trabajadores para el establecimiento de acuerdos que están dotados de eficacia general no solo por la comisión de regulación que desde el Convenio de la Banca se realiza sino por legitimación de quienes lo suscriben.

Tercero.-El artículo 2.f) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, determinaba la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo de aquellos acuerdos o pactos que legalmente tengan reconocida eficacia de Convenio, con lo que se está posibilitando el acceso a tal Registro de acuerdos o pactos que sin ser Convenios en sentido propio participan de la naturaleza de éstos o producen sus mismos efectos.

Cuarto.-Esta Dirección General de Trabajo es competente para resolver sobre la cuestión planteada de conformidad con lo establecido en el artículo 90 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 artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Por todo lo expuesto, esta Dirección General resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo del Acuerdo de prórroga del Acuerdo de Prejubilaciones y Jubilaciones Anticipada en Banco Urquijo, S.A.

Segundo.-Dar publicidad mediante la presente Resolución a la citada inscripción.

Madrid, 24 de enero de 2005.-El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

2125

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 15 de diciembre de 2004, de la Dirección General del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se convoca la concesión de plazas para pensionistas que deseen participar en el programa de termalismo social.

Advertidos errores en la Resolución de 15 de diciembre de 2004, de la Dirección General del Instituto de Mayores y Servicios Sociales por la que se efectúa la convocatoria para la concesión de plazas para pensionistas que deseen participar en el Programa de Termalismo, publicada en el Boletín Oficial del Estado número 16, de 19 de enero de 2005, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 2.134, columna de la derecha, instrucción quinta, párrafo 1, donde dice:

«... Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.»

debe decir:

«... Instituto de Mayores y Servicios Sociales.»

En la página 2.141, columna de la izquierda, párrafo 2, donde dice:

«... Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.»

debe decir:

«... Instituto de Mayores y Servicios Sociales.»

En la página 2.141, columna de la derecha, punto 4, párrafo 2, donde dice:

«La puntuación máxima que se ha estimado para esta variable es de 20 puntos, ...»

debe decir:

«La puntuación máxima que se ha estimado para esta variable es de 24 puntos, ...»

En la página 2.141, columna de la derecha, donde dice:

«4. Otras circunstancias excepcionales...»

debe decir:

«5. Otras circunstancias excepcionales...»