

1091/1988, de 23 de septiembre, el premiado estará obligado a facilitar cuanta información sea requerida por el Tribunal de Cuentas.

Novena.—Los autores o titulares de las fotografías que resulten premiadas ceden, gratuitamente al Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, además de los soportes materiales a que las mismas estén incorporadas, los derechos de explotación de éstas, de forma exclusiva, y en sus modalidades de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, para todo el mundo y hasta que transcurran los plazos de protección previstos en la Ley de Propiedad Intelectual y dichas fotografías pasen al dominio público.

Igualmente, los autores de las restantes fotografías seleccionadas ceden al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el derecho preferente de adquisición, tanto de los soportes materiales como de los derechos sobre las mismas, en los términos que establezcan ambas partes, o en su defecto, en los previstos en el párrafo anterior.

Décima.—La Dirección General de Ordenación de las Migraciones realizará una exposición de las fotografías seleccionadas, siendo por cuenta de la misma los gastos de montaje, edición y publicación del catálogo y publicidad de la exposición. Ésta se realizará en el lugar y fecha que la citada Dirección General determine, quien además, una vez finalizada la exposición, podrá organizar, durante el año 2003, la itinerancia de la misma por espacios españoles o extranjeros especializados, sin fines lucrativos y por un periodo de tiempo no superior a seis meses.

A los efectos señalados los autores o titulares de los derechos sobre las fotografías seleccionadas autorizan al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el ejercicio de los mismos en las modalidades de explotación, por el tiempo y en el ámbito territorial que resulten necesarias para el cumplimiento de los fines requeridos.

Undécima.—La participación en este Certamen supone la total aceptación de las presentes bases.

Duodécima.—La presente convocatoria se regirá por la bases anteriores y en todo caso estarán sujetos a lo dispuesto por el artículo 81 de la Ley General Presupuestaria, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, y supletoriamente por el Real Decreto 2225/93, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de procedimiento para la concesión de ayudas y subvenciones públicas.

7442

RESOLUCIÓN de 1 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «MADE Tecnologías Renovables, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «MADE Tecnologías Renovables, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013692) que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 2001 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, 1 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«MADE, TECNOLOGÍAS RENOVABLES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Convenio Colectivo 2001, 2002 y 2003

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza y eficacia.*

El presente Convenio se suscribe al amparo de lo previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, está dotado de eficacia general siendo de aplicación directa en sus ámbitos de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

1. El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio se extiende a todo el territorio del Estado español.

2. El presente Convenio será funcionalmente de aplicación a «MADE, Tecnologías Renovables, Sociedad Anónima», y personalmente a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa incluida en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, la categoría profesional ostentada o el puesto de trabajo desempeñado, cuyas relaciones de trabajo estén reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones de este Convenio.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, así como el que efectúe funciones de carácter directivo. Asimismo, la Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, podrá excluir del ámbito de aplicación del Convenio al personal que, encuadrado en el grupo profesional I, realice funciones de especial responsabilidad.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2001 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado por periodos anuales.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en el ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

CAPÍTULO II

Estructura profesional

Artículo 5. *Principios generales.*

1. El sistema de clasificación profesional actualmente vigente en la empresa se adaptará a la nueva estructura profesional regulada en este Convenio. A estos efectos, los trabajadores con contrato de trabajo en vigor serán adscritos a un determinado grupo profesional, en función de su categoría profesional actual, de conformidad con la tabla de equivalencias que figura como anexo I.

El personal que a la fecha de la firma de este Convenio tiene la categoría de especialista en prácticas que han sido clasificados en el grupo VI, pasarán al grupo V si sus contratos pasan a ser indefinidos.

2. La adscripción del trabajador a un determinado grupo profesional define el contenido básico de la prestación laboral pactada, determinado por las ocupaciones, titulaciones académicas o profesionales y puestos existentes en la empresa.

Artículo 6. *Grupos profesionales.*

1. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Todo trabajador será clasificado en alguno de los grupos siguientes:

Grupo I: Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada.

Grupo II: Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa adquiridos por experiencia profesional.

Grupo III: Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá Formación Profesional, o denominada Ciclo Formativo, de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en la ocupación, o cualificación específica para la misma.

Grupo IV: Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo, de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en la ocupación, o cualificación específica para la misma.

Grupo V: Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo, de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa adquiridos por experiencia profesional.

Grupo VI: Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Igualmente aquellos cuyas ocupaciones signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá formación a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

La conversión del actual sistema de clasificación profesional a los seis grupos aquí definidos, se hará en base a la tabla de equivalencias mencionada en el artículo anterior.

CAPÍTULO III

Promoción y Formación Profesional

Artículo 7. *Sistemas de promoción.*

1. La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador así como la facultad organizativa del empresario.

2. La promoción se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

- a) Promoción horizontal;
- b) Cobertura de vacantes; y
- c) Libre designación.

Artículo 8. *Promoción horizontal.*

1. La promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los trabajadores con una mayor eficacia que mejore la competitividad de la empresa y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo.

2. La promoción horizontal tiene por finalidad el impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las

funciones propias de su ocupación, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al trabajador.

3. La promoción horizontal, que comporta el incremento del nivel económico del trabajador dentro del mismo grupo profesional, se regirá por los siguientes criterios:

a) Concurriendo los requisitos enunciados anteriormente y contando el trabajador con una antigüedad de siete años en el nivel, promocionará al nivel económico superior, cuando exista informe favorable de la Dirección. Transcurridos dos meses sin la emisión del informe, se entenderá que éste es favorable. En caso contrario se informará a la representación del personal acreditando las causas.

b) La promoción horizontal quedará comprendida entre los 10 niveles económicos de cada grupo profesional.

4. El plazo de cómputo para la promoción horizontal se iniciará a partir del momento en que tenga lugar el encuadramiento del trabajador en el grupo profesional que le corresponda.

No obstante a lo anterior, para el personal con fecha de alta en la empresa anterior al 1 de enero de 2001, el plazo de cómputo se iniciará el 1 de enero de 2001, para el personal con fecha de alta en la empresa comprendida entre el 1 de enero y la fecha de firma del presente convenio el plazo de cómputo se iniciará el día de la fecha de alta en la empresa.

Artículo 9. *Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales: Principios generales.*

1. Las vacantes producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, existentes en la empresa, podrán proveerse con personal propio o acudiendo a la contratación externa.

2. Para la cobertura de las mismas, se utilizarán los sistemas de libre designación o las pruebas de selección que en cada caso se establezcan.

3. Las vacantes que se produzcan en el grupo I se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

4. Las restantes serán cubiertas, inicialmente, mediante provisión interna, teniendo preferencia los trabajadores que hubieran sido declarados disponibles o se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia de procesos de reorganización empresarial, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas.

5. La provisión se ajustará a criterios objetivos de mérito, capacidad e idoneidad, teniendo en cuenta las capacidades técnicas, profesionales y personales de los candidatos, pudiendo acordarse la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

6. Si la cobertura comportara una promoción vertical, se encuadrará necesariamente al trabajador en el nivel 1 del grupo profesional superior. En todo caso, dicha promoción supondrá un incremento del 5 por 100 sobre el salario base de origen del empleado. Igual tratamiento se otorgará en los supuestos de reclasificación profesional.

7. La Comisión Mixta de Convenio, a estos efectos, tendrá las siguientes competencias:

a) Analizar y conocer las necesidades ocupacionales de la empresa así como su probable evolución, siendo informada de las vacantes que se produzcan, con especificación de su número, características, perfil profesional, naturaleza del contrato, lugar de prestación del servicio y contenido de las pruebas, si las hubiere, del resultado de las mismas, así como de las contrataciones celebradas.

b) Conocer la relación de personal disponible, si lo hubiera, en cada una de las empresas o líneas de negocio, así como sus posibles vías de recolocación.

c) Conocer y analizar, con carácter previo, los criterios de promoción y los sistemas de evaluación del proceso de cobertura de vacantes.

8. Empresa y trabajadores y a fin de conseguir una mejora general de la eficacia del sistema productivo, acuerdan mantener y asumir la movilidad en la plantilla dentro de cada centro de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción en cada momento, respetando, en todo caso, los derechos y grupos profesionales de los trabajadores afectados en la realización temporal de los trabajos que se les encomienden, procurándose la rotación de los trabajadores disponibles para atender las necesidades de movilidad de puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades de producción de cada sección y siempre a juicio de los responsables de la misma.

9. Trabajos de superior grupo profesional. Cuando por necesidades de la empresa se le encomendase a un trabajador durante más de cuatro días en forma continuada funciones correspondientes a superior grupo profesional al que tiene asignado, el trabajador tendrá derecho a percibir

la diferencia de salario existente entre ambos desde el primer día que comenzó a realizar estas funciones.

Transcurridos tres meses ininterrumpidos se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar estos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según lo establecido en el presente Convenio.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, maternidad, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, si bien el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y la forma, es obligación ineludible de la empresa de llevarla a efecto, aún cuando no medie reclamación del trabajador.

10. Trabajos de grupo profesional inferior. Si la empresa, por necesidades del servicio, encomendase a un empleado trabajos de grupo profesional inferior al suyo, siempre que ello no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondiente a su grupo profesional.

Cuando se encomendase tales funciones por un plazo superior a un mes, o por tiempo inferior cuando, conjuntamente, hubiese permanecido en dicha situación durante más de un mes, en los seis meses anteriores, será necesaria la comunicación a los representantes de los trabajadores, en la que constará la causa justificativa de tal actuación.

Si el origen de la realización de tareas de grupo profesional inferior al asignado estuviese en la propia solicitud del trabajador interesado, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones realmente desempeñadas, sin perjuicio de los derechos de carácter personal del trabajador.

Artículo 10. Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales mediante el sistema de selección interna.

Las vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en la empresa con la suficiente antelación a efectos de su conocimiento por los interesados.

Artículo 11. Personal de nuevo ingreso.

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará mediante sistema de selección, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.

2. Los trabajadores contratados se incorporarán al nivel salarial que le corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo V de este Convenio.

3. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no excederá de seis meses para los trabajadores de los grupos profesionales I y II, y de tres meses para los trabajadores del resto de grupos profesionales.

4. El periodo de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios, se reanudará igualmente el periodo de prueba inicialmente pactado.

5. Para el cómputo de la duración del periodo de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicio tantos días laborables como los que queden comprendidos en el periodo de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Artículo 12. Formación profesional.

1. Las partes consideran la formación una herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, que potencia el desarrollo personal y profesional de los trabajadores en busca de la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.

A tal efecto, se fomentará la formación en orden a conseguir los siguientes objetivos:

- Eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o puestos de trabajo.
- Desarrollo de posibilidades profesionales.

c) Adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.

d) Posibilitar el cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

La Dirección, como responsable de la gestión de la formación, proveerá la dotación de recursos en orden a la consecución de los objetivos anteriores, siendo obligación de los empleados realizar la formación necesaria para el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, destreza y experiencia.

Asimismo con el objeto de articular la intervención de la representación de los trabajadores en materia formativa y en el ámbito de aplicación de este Convenio, será competente la Comisión Mixta de Convenio, con las siguientes funciones en materia de formación:

Conocer las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.

Proponer alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de los trabajadores en los procesos de formación.

Informar el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.

Efectuar el seguimiento del Plan de Formación.

Velar y colaborar el cumplimiento del Convenio Nacional de Formación Continua desarrollado en el Convenio Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Siderometalúrgico.

Presentar acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.

2. Para la consecución de los objetivos anteriormente señalados, las partes firmantes del presente Convenio, asumen el contenido íntegro del Convenio Nacional de Formación Continua, así como del Convenio Sectorial de Formación Continua vigentes.

3. La empresa facilitará todos los medios económicos y materiales para conseguir una mejora progresiva de la formación de los trabajadores. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamientos y de formación para la ocupación, será de carácter obligatorio, realizándose con carácter general dentro de la jornada laboral. De resultar imprescindible su realización fuera de la jornada, se informará previamente a la representación de los trabajadores, teniendo derecho el trabajador a una compensación equivalente al tiempo empleado en el curso.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 13. Jornada anual de trabajo.

El personal de nuevo ingreso tendrá una jornada de 1.716 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con lo establecido en los horarios aplicables en cada centro de trabajo.

A los trabajadores que a la firma del presente Convenio disfruten de la jornada de 1.720 horas de presencia anuales, se les respeta como condición más beneficiosa a título personal, en las mismas condiciones que en el Convenio Colectivo de MADE de 2000.

La jornada partida se realizará en todos los centros de trabajo de la empresa, excepto en los meses de julio y agosto que será continuada, según el siguiente horario:

De lunes a jueves:

Entrada: De ocho a nueve quince horas.

Salida para comer: Desde las trece cuarenta y cinco horas.

Regreso por la tarde: Hasta las dieciséis horas.

Salida por la tarde: No antes de las diecisiete quince horas y hasta completar la jornada.

Viernes:

Entrada: De ocho a nueve quince horas

Salida: Hasta completar la jornada

El personal de mano de obra directa realizará jornada continuada durante todo el año, en el horario asignado según turno y de lunes a viernes.

Para el personal del centro de trabajo de Medina del Campo que viniera realizando jornada continuada, conservará el derecho a título personal para continuar realizando este tipo de jornada, pudiendo de forma voluntaria acogerse al sistema general de jornada partida.

Los anteriores empleados que opten por mantener su jornada continuada y en el futuro optasen de forma voluntaria por adherirse al sistema

de jornada partida recibirán, desde el momento de ejercitar la opción, en concepto de SIR una compensación equivalente al plus de compensación de jornada partida establecido en el Convenio Colectivo de MADE vigente en 2000, actualizada en función de las revisiones salariales que se hubieran producido hasta la fecha en que se ejercitara la opción.

Una vez ejercitada la opción por la jornada partida tendrá el carácter de irreversible.

Artículo 14. *Vacaciones anuales retribuidas.*

El periodo de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veinticinco días laborables para 2001 y veintiséis días laborables para 2002 y 2003.

Aquellos días laborables que se pacten en el calendario laboral como no laborables se deducirán de la duración del periodo de vacaciones.

Como norma general, el periodo de vacaciones será coincidente con las vacaciones escolares. La Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes calendarios de vacaciones, conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores. En todo caso será de aplicación el marco legal del Estatuto de los Trabajadores y la necesidad de garantizar la máxima actividad del funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 15. *Estructura salarial.*

1. La Estructura salarial comprende un Salario Base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, y los complementos que puedan corresponder por calidad, cantidad o puesto de trabajo. Cada uno de los grupos profesionales se ordena en 10 niveles cuyo Salario Base es el que se detalla en la tabla del anexo II.

2. A partir de la firma de este Convenio, el Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo y aquellos otros aspectos salariales expresamente previstos en este Convenio, constituyen el marco retributivo del personal de nuevo ingreso.

Atendiendo al grado de experiencia en la empresa y considerando que el proceso de adquisición de la misma se produce gradualmente y se completa a nivel satisfactorio en un plazo que se estima de cuatro años, los trabajadores ingresarán en la empresa con un salario equivalente al 80 por 100 del correspondiente al nivel uno de su grupo profesional durante el primer y segundo año, al 85 por 100 para el tercer año, al 90 por 100 para el cuarto año, alcanzando al quinto año el 100 por 100 del Salario correspondiente al nivel 1 de su grupo profesional.

El personal que percibiera el plus de compensación de jornada partida a la firma de este Convenio, no se le aplicarán los mencionados porcentajes sobre el valor correspondiente al citado plus, computándose la diferencia al SIR, este SIR se considerará a cuenta del siguiente tramo porcentual hasta llegar al nivel 1, momento en el que el SIR proveniente de lo anterior será absorbido en su totalidad.

Los años de permanencia en cada tramo de los citados anteriormente, se computarán a efectos de la promoción horizontal recogida en este Convenio.

3. Sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el número 1 del presente artículo, la estructura salarial de los trabajadores que integran la plantilla actual (en la fecha de la firma de este Convenio) de la empresa se fijará atendiendo a las siguientes reglas:

a) Tendrán derecho al Salario Base (SB) que resulte de la aplicación de la tabla de equivalencias de su categoría a los grupos profesionales y niveles, conforme a lo establecido en el anexo II del presente Convenio y, en su caso, al Salario Individual Reconocido (SIR).

b) Se entiende por Salario Individual Reconocido (SIR) la diferencia entre el Salario Base y el Salario Fijo (SF) que los trabajadores vienen percibiendo actualmente. Este Salario (SIR) será revalorizable, en los mismos términos que el Salario Base, y no absorbible.

c) Los actuales conceptos salariales a incluir en el Salario Fijo (SF) serán los siguientes:

- Sueldo base.
- Plus convenio.
- Plus valoración.
- Plus de compensación de jornada partida.
- Gratificación de septiembre.
- Gratificación de diciembre (quien tenga derecho a ella).
- Carencia de comedor.

Prima de asiduidad del personal técnico y administrativo y 50 por 100 de la prima de asiduidad del personal de mano de obra directa.

Complemento personal.

d) El encuadramiento de los trabajadores que integran la plantilla actual dentro de la nueva Estructura Salarial se efectuará en el nivel de su grupo profesional inferior y más próximo a su salario, no pudiendo ser superior al nivel 7, quedando el importe que exceda del Salario Base de nivel como Salario Individual Reconocido.

e) A los trabajadores en plantilla cuya retribución no alcanza el nivel 1 de su grupo profesional a la fecha del volcado, le serán de aplicación los siguientes criterios:

El personal contratado en los cuatro años inmediatamente anteriores a la firma del Convenio, percibirán el salario base que se derive de su grupo profesional y de la inclusión en el tramo porcentual del nivel 1 que por su antigüedad le corresponda.

Será por cuenta de la empresa esta adecuación retributiva.

El personal ingresado con anterioridad a los cuatro años previos a la firma del Convenio, pasará directamente al nivel 1 de su grupo profesional, siendo esta adecuación por cuenta exclusiva de la empresa.

El personal cuyo salario actual excediera del que se derive de la aplicación de los párrafos anteriores, se encuadrará dentro de su grupo profesional, en el porcentaje de nivel o nivel más próximo al salario establecido, con el límite previsto en la letra anterior de este artículo. En caso de porcentaje de nivel se adscribirá la diferencia al SIR, este SIR se considerará a cuenta del siguiente tramo porcentual hasta llegar al nivel 1.

f) Los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo serán los siguientes:

f.1) Prima de producción: La prima de producción cuyo importe se pagará mensualmente, se calculará en función del puesto de trabajo que se desempeñe y del trabajo que se realice, según las tablas de incentivos por sistema controlado (anexo III) y de incentivos por sistema valorado (anexo IV). Esta prima afecta exclusivamente al personal de mano de obra directa (MOD).

f.2) Nocturnidad: El plus por trabajos nocturnos es el que se detalla por hora para cada grupo profesional en el anexo V.

f.3) Tóxicos, penosos y peligrosos: Este plus es el que se detalla para cada grupo profesional y por hora según el número de circunstancias que concurren en la tabla del anexo V.

f.4) Prima de asiduidad: Para el personal de mano de obra directa, se establece una prima de asiduidad que se pagará en doce mensualidades conforme a los valores de la tabla del incentivo de asiduidad (anexo VI) establecidas para cada grupo profesional.

f.5) Plus de turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo, percibirá un incentivo adicional de 7,68 pesetas (0,046 euros) por hora efectiva de trabajo.

f.6) Horas extraordinarias: Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo, por tanto, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, ni la empresa las solicitará salvo en los casos siguientes que se consideran de inexcusable cumplimiento.

Siniestros, accidentes y averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o la producción.

Actividades de puesta en marcha.

Actividades en ocasión de la carga o descarga obligada de instalaciones en horas nocturnas.

Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

Atender necesidades de trabajo urgentes, cuya realización sea vital para la buena marcha de la Sociedad y que vengan producidas por pedidos o periodos punta de producción.

Si durante el periodo oficial de vacaciones las necesidades de la producción, entrega a clientes, necesidades de facturación, etc., lo requiere, se acordará entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección, los puestos de trabajo y número mínimo de personas (bajo criterio de voluntariedad) que son necesarios para resolver esta dificultad.

Los nuevos valores de las horas extraordinarias son las que figuran en las tablas del anexo V.

En los supuestos de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior de este articulado, o su compensación con descanso siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equi-

pos de trabajo en menos del 50 por 100 de sus dotaciones normales y se tome la compensación no más tarde de los trescientos sesenta días naturales siguientes a la terminación de la realización de las mismas. Para ello el trabajador comunicará a la empresa la fecha del descanso, con siete días de antelación. A los efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencias:

Por cada hora extraordinaria diurna: Noventa minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria nocturna: Ciento cinco minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria en sábado: Ciento cinco minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria en domingo o festivo: Ciento veinte minutos de descanso.

En todo caso, para la realización de horas extraordinarias por parte del personal, se precisa la autorización de los jefes de las instalaciones, servicios, secciones o dependencias correspondientes, así como para la compensación de las horas extraordinarias con descanso. En cualquier caso, se comunicará al Comité de empresa.

Se establece el deseo de reducir las horas extraordinarias de tal forma que se puedan ir estudiando mejoras de organización para que esta reducción no afecte a la producción de la empresa.

g) Los siguientes conceptos fijos de carácter individual se mantendrán como complementos personales en función de su propia naturaleza:

Complemento fijo individual (CP6 no absorbible).

Plus compensatorio de transporte (CPS absorbible si hay traslado de domicilio al centro de trabajo).

4. El Salario Base (SB) y, en su caso, el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirá en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de julio y diciembre y en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.

5. El Salario Real (SR) es la suma del Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se le añadirá, en caso de percibirlo, el Salario Individual Reconocido (SIR) y los complementos fijos personales.

6. Si los contratos temporales se rescindieran por causas no imputables a los trabajadores y la empresa volviera a contratarles durante los doce meses siguientes a la fecha de su rescisión, su incorporación, se producirá en el porcentaje del nivel 1 en el que estaba encuadrado a la finalización de su contrato anterior y dentro del grupo que le correspondía.

CAPÍTULO VI

Protección Social Complementaria

Artículo 16. *Complemento de incapacidad temporal y maternidad.*

1. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el periodo comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 92,5 por 100 del salario real (SR), y desde el octavo día en adelante percibirá el 100 por 100 del mismo.

Durante la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad, se percibirá el 100 por 100 de dicho salario.

2. La empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del trabajador. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose la correspondiente información a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social a los efectos legales, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

Artículo 17. *Reingreso de incapacitados.*

1. Los incapacitados permanentes, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto que con carácter normal desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración

de aptitud y estando obligada la empresa a que aquel se produzca dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haber quedado incursos en una incapacidad permanente, cualquiera que sea la causa de la misma, cuando tenga su recuperación funcional para oficio distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que pueda realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuera su edad al producirse la recuperación, y siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación, y de que el trabajo a realizar por los interesados no represente un peligro para su vida o salud.

3. Los incapacitados a que se refiere el número uno tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándosele asimismo la antigüedad ya devengada en la empresa con anterioridad a la fecha de baja.

Artículo 18. *Plan de pensiones.*

El sistema de previsión social para los nuevos ingresos de personal con contrato indefinido y para aquellos trabajadores con contrato indefinido que a la firma de este Convenio se encuentren prestando servicio activo para la empresa, y carezcan del mismo, a partir de la firma de este Convenio, se instrumentará mediante la promoción o incluso dentro del correspondiente Plan de Pensiones de empresa, pero constituyendo un subcolectivo de Sistema Mixto, combinando:

a) Aportación definida para la cobertura de las contingencias de jubilación: La aportación por parte de la empresa consistirá en un 0,5 por 100 del Salario de Base, para 2001, 1 por 100 para 2002 y 1,5 por 100 para 2003 y de una aportación voluntaria por parte del trabajador.

b) Prestación definida para las contingencias de fallecimiento e invalidez total o absoluta del personal en activo en el momento de producirse el hecho causante: La prestación consistirá en el valor de los derechos consolidados más, en su caso, la cantidad necesaria para que, sumada a los derechos consolidados, garantice 2 anualidades de Salario de Base.

Aquellos trabajadores con contrato temporal que pasen a indefinido se les computará el tiempo que han permanecido como temporales a efectos de la aportación para la cobertura de las contingencias de jubilación.

El cómputo del periodo de temporalidad del párrafo anterior no será anterior en ningún caso al 1 de enero de 2001, fecha de inicio de la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO VII

Gastos de desplazamiento

Artículo 19. *Dietas de viaje y gastos de desplazamiento.*

El personal que en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo a cualquier punto del territorio, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas:

Media dieta: 4.138 pesetas (24,87 euros).

Dieta entera: 10.662 pesetas (64,08 euros).

La media dieta se desglosa en los siguientes conceptos e importes:

Desayuno: 375 pesetas (2,25 euros).

Almuerzo: 2.508 pesetas (15,07 euros).

Dieta de bolsillo: 1.255 pesetas (7,54 euros).

La dieta entera engloba la media dieta, más la cena y gastos de alojamiento, al conllevar el pernoctar fuera del domicilio habitual.

Cuando el desplazamiento o viaje no obligue al trabajador a pernoctar fuera de su residencia, pero implique el que tenga que cenar, percibirá en su caso, además de la media dieta, o conceptos que correspondan, la cantidad de 1.837 pesetas (11,04 euros) por el concepto de «dieta de cena».

El personal que en comisión de servicio, previamente autorizado, se desplace de la localidad donde tenga su domicilio habitual a cualquier país extranjero, presentará a la empresa los gastos ocasionados por el desayuno, comida y cena de los días transcurridos en el extranjero. Además de dichos gastos tendrá derecho a una «dieta de bolsillo» de 1.745 pesetas (10,49 euros) diarias.

El personal que por razones del servicio o por prolongación de jornada no pueda regresar al centro de trabajo o a su domicilio para efectuar

el almuerzo o cena, percibirá una dieta de 1.700 pesetas (10,22 euros). Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

El personal que en comisión de servicio previamente autorizado, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia habitual, tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el avión en clase turista y los demás medios de locomoción en primera clase.

Cuando el viaje conlleve alojamiento, será siempre necesaria la justificación documental del gasto de hospedaje mediante la correspondiente factura. De no justificarse se practicarán las oportunas retenciones impositivas que la Ley establezca.

Cuando se realicen viajes al extranjero o cuando la Dirección de la empresa autorice los viajes a gastos pagados, el alojamiento y/o desayuno serán contratados por la empresa a su cargo en hoteles de hasta 3 estrellas o categoría similar.

Cuando se viaje a gastos pagados, además de los gastos ocasionados de alojamiento, desayuno, comida y cena, el trabajador tendrá derecho a la «dieta de bolsillo» establecida.

Las partes se comprometen a elaborar unas tablas en las que se estipulen las dietas de bolsillo para viajes al extranjero detalladas por países y teniendo en cuenta las condiciones de trabajo en cada zona o región de estos países.

Hasta que se elaboren las tablas establecidas en el párrafo anterior, será de aplicación la «dieta de bolsillo» de 1.745 pesetas (10,49 euros) establecida en este artículo.

Artículo 20. *Kilometraje.*

A partir de la firma de este Convenio, el precio del kilómetro de desplazamiento realizado en comisión de servicio con vehículo propio se fija en 36,9 pesetas (0,222 euros).

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Artículo 21. *Acción sindical.*

21.1 Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores. En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respecto mutuo y tendente a facilitar las resoluciones de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica socio-laboral, ambas partes consideraran como interlocutores validos:

- a) Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal de cada centro de trabajo.
- b) Las Secciones Sindicales.

21.2 De los Comités de Empresa de centro de trabajo y/o Delegados de Personal.

21.2.1 Los miembros de los Comités de Empresa de centro de trabajo y/o los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

21.2.2 Los Comités de Empresa y/o los Delegados de Personal tendrán las funciones de representación, información, vigilancia, participación y colaboración que determina el Estatuto de los Trabajadores, y en especial serán informados y oídos previamente en caso de sanciones graves y despidos.

21.2.3 Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todas aquellas materias en que por su naturaleza así lo imponga la legislación vigente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

21.2.4 Los Representantes de los Trabajadores y delegados sindicales dispondrán de un crédito horario retribuido de veinticinco horas mensuales.

Se crea una bolsa de horas sindicales comprendida en multiplicar veinticinco horas por cada miembro electo de cada candidatura mas el delegado sindical de la misma, para uso individualmente por cada candidatura. La liberación de alguno de los representantes deberá negociarse previamente con la dirección de la empresa.

21.2.5 Los Representantes de los Trabajadores informarán a la Jefatura de Administración de Personal de todas las horas de reunión.

21.3 Comité Intercentros. Se crea un Comité Intercentros con un máximo de cuatro miembros que serán designados por elección de entre los Representantes de los Trabajadores.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función abordar y, en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la empresa que afecte a todos los centros de trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia de los Comités de los Representantes de los Trabajadores de cada centro de trabajo.

21.4 De los Sindicatos. Considerando ambas partes a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección, se hace constar expresamente lo siguiente:

- a) La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- b) No se someterá, en ningún caso, el empleo de un trabajador a condición alguna con respecto a su Sindicato.
- c) No se perjudicará a ningún trabajador, en forma alguna, por la indicada causa de su afiliación sindical.

21.5 Delegados Sindicales. En la empresa cuando los Sindicatos o Centrales posean en la misma una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. En cualquier caso, y prescindiendo del porcentaje arriba indicado, en la empresa quedan reconocidas las centrales UGT y CC.OO.

El Sindicato o Central que alegue poseer derecho de hallarse representado en la empresa, deberá acreditarlo ante la Dirección de Recursos, de modo fehaciente, reconociéndosele acto seguido al Delegado su condición de representante del Sindicato o Central a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo, siendo designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que represente.

21.6 Funciones de los Delegados Sindicales. Serán las siguientes:

1.º Representar y defender a los intereses de su Sindicato y de sus afiliados en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.º Asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz pero sin voto.

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité y/o Delegados de Personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda, o así lo indique la Dirección de la Empresa.

4.º Poseerán las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente para los miembros del Comité y/o Delegados de personal, en el supuesto de que no formen parte de aquellos.

5.º Serán informados y oídos, con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados Sindicales.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y, sobre todo proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Implantación o revisión de sistema de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.º Recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

7.º En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

21.7 Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical correspondiente, abonando la misma en la cuenta corriente o libreta de ahorros que el Sindicato indique.

21.8 Derecho a reunión.

21.8.1 Como criterio de carácter general, se establece la obligatoriedad para todos los órganos representativos de comunicar a la Dirección de la Empresa, con antelación suficiente y de acuerdo con la legislación vigente, la celebración de reuniones.

21.8.2 Las asambleas se realizarán habitualmente fuera de horas de trabajo. Se podrán realizar dentro de las horas de trabajo, previa petición de autorización a la Dirección. En ambos casos la convocatoria, con la indicación del orden del día, se comunicará a la Dirección con suficiente antelación si se desea utilizar el centro de trabajo como local de reunión.

La validez ante la Dirección de los acuerdos tomados en asamblea, que afecten al conjunto de los trabajadores, requerirá el voto favorable, personal y secreto de un número de trabajadores equivalente a la mitad más uno de la empresa o centro de trabajo, o, en su caso, de las dos terceras partes de los asistentes a la asamblea.

Prevía autorización de la Dirección, podrán participar en las asambleas miembros ajenos a la empresa.

21.8.3 Se reconoce el derecho de información, ejercitable mediante comunicación en los correspondientes tabloneros de anuncios, que la empresa facilitará a tal fin. No se realizarán informaciones personales durante la jornada normal de trabajo. Para toda información que los Representantes de los Trabajadores hayan de dar a los mismos o que por estos sea solicitada sobre temas ajenos a la vida laboral de la empresa, se utilizará el local social, fuera de horas de trabajo del trabajador o trabajadores consultantes.

21.9 Ejercicio de derechos. Se reconoce la Ley Orgánica 11/1985 de libertad sindical.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Artículo 22. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas. A estos efectos, consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva basada en el tratamiento prioritario de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de incluir los mismos en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten, de conformidad con lo preceptuado en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas reglamentarias que la desarrollen o normativa que la sustituya.

2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud de los trabajadores a su servicio, la empresa dirigirá su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En ese mismo sentido y con idéntica finalidad, los trabajadores, por medio de sus representantes, serán permanentemente informados y consultados, participarán en la elaboración y colaborarán con la Dirección en la implantación de aquellas medidas.

3. Para hacer posible la citada implantación, la empresa, de acuerdo con la representación sindical, proporcionará a los trabajadores la formación en materia preventiva que resulte necesaria y dotarán a los trabajadores de los equipos y medios adecuados. Al mismo tiempo, todos los trabajadores harán uso correcto de los equipos de trabajo y de la formación recibida en materia preventiva y utilizarán adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que se garantice su propia seguridad y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Artículo 23. *Normativa aplicable.*

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores se regirán:

a) Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

b) Por lo dispuesto en el presente Convenio, siempre que resulten medidas más favorables para los trabajadores o sus representantes.

Artículo 24. *Organización de la actividad preventiva.*

En cumplimiento del deber general de prevención y al objeto de garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores a su servicio, la empresa organizará y desarrollará la actividad preventiva de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 25. *Consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva.*

1. La consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva se regirá, como mínimo, por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La Comisión Mixta de Convenio, actuando en el marco del presente Convenio y con los criterios anteriores, regulará la estructura representativa en materia de salud laboral en la empresa.

CAPÍTULO X

Comisión Paritaria

Artículo 26. *Comisión Mixta de Convenio.*

1. Se constituye una Comisión Mixta de Convenio de naturaleza paritaria, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, compuesta por tres vocales titulares y un suplente en representación de la parte social y otros tres titulares y un suplente en representación de la Dirección de la empresa.

2. Serán funciones de la Comisión:

a) La vigilancia y el control en la aplicación del contenido del presente Convenio.

b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.

c) La interpretación y resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.

d) Así como cualquier otra función que le sea atribuida por el presente Convenio.

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

4. La Comisión deberá reunirse, al menos, una vez cada trimestre natural, y siempre que, existiendo causa suficiente, lo solicite la mayoría de cada una de las representaciones.

Disposición final primera. *Incremento económico.*

1. Para 2001, IPC real + 0,5 por 100 en todos los conceptos económicos.

Para 2002, IPC real en todos los conceptos económicos.

Para 2003, IPC real en todos los conceptos económicos.

No obstante a lo anterior y como contrapartida al diferimiento de los conceptos contemplados en el artículo 15.2 párrafo segundo y 18.a), los incrementos salariales previstos para 2002 y 2003 se verán incrementados en un 0,5 por 100 cada año.

Los conceptos económicos se actualizarán cada año a cuenta, en base al IPC previsto inicialmente por el Gobierno más 0,5 por 100. Esta actualización a cuenta se realizará una vez conocido el IPC real del año anterior y una vez se hayan regularizado las tablas en base a este.

2. El incremento establecido en el apartado anterior será de aplicación, para 2001, con efecto retroactivo desde el 1 de enero.

3. Si el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrará a 31 de diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto se efectuará una revisión económica en el exceso entre el IPC previsto y el IPC real y la revisión salarial se abonará tan pronto se conozca el IPC provisional. Tal incremento, en el año 2001, se abonará con efectos 1 de enero de 2001, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento económico de 2002 y de 2003 en su caso, e igual procedimiento respectivo se aplicará en estos dos años.

Disposición final segunda. *Neutralidad de la adscripción del personal actual en la nueva tabla retributiva.*

La adscripción del personal a la nueva tabla clasificatoria y retributiva, debe ser económica y profesionalmente neutra, de forma que no suponga ni mejora ni perjuicio para el trabajador.

Disposición final tercera. *Mediación y arbitraje.*

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio que no fueran resueltas por la Comisión Mixta de Convenio, al Acuerdo de solución extrajudicial de conflicto (ASEC) y a los mecanismos de resolución conflictual previstos en el SIMA.

Disposición final cuarta. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica en el seno de la empresa se regulará por las normas legales sobre la materia.

Disposición final quinta. *Subvención para gastos de explotación de la Agrupación Deportiva.*

Se fija para 2001, 2002 y 2003 una subvención anual igual a la establecida para 2000, actualizada en función del incremento económico pactado.

Disposición final sexta. *Premio de vinculación.*

Para el personal que durante la vigencia del Convenio cumpla veinticinco años de servicio en activo en la empresa, durante el mes de diciembre del año en que los cumplan, percibirán un obsequio conmemorativo y un importe para 2001 de 62.500 pesetas brutas (375,63 euros) que será actualizado para los años siguientes en función del incremento salarial pactado.

Disposición final séptima. *Contratos de duración determinada.*

Hasta que finalice el presente Convenio que afecta a esta empresa y en lo referente a contratos de duración determinada, según el artículo 15.1 del E. T. y su conversión en contratos para el fomento de la contratación indefinida, se estará a lo que se dispone en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid y su Provincia.

Disposición final octava. *Extensión del plan de pensiones.*

Independientemente de la duración del presente Convenio, a partir de 2004 se incrementará el importe aportado por la empresa para las coberturas de las contingencias de jubilación en un 0,5 por 100 anual hasta alcanzar el porcentaje que se establezca en el Convenio Marco del Grupo Endesa.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio sustituye a todos los pactados anteriormente, así como cuantas normas de régimen interior que tuvieran relación con

el Convenio o Convenios pactados anteriormente hasta la fecha vigentes en la Sociedad, todo lo cual queda derogado.

ANEXO I

Actual nivel	Categorías anteriores	
	Personal Técnico y Administrativo	Personal de Mano de Obra Directa
Grupo I.	Ingeniero, licenciado.	—
Grupo II.	Ingeniero Técnico.	—
Grupo III.	Jefe Técnico de 1. ^a	—
	Jefe Administrativo de 1. ^a	—
	Técnico de Sistemas. Encargado.	—
Grupo IV.	Delineante Proyectista.	Oficial de 1. ^a
	Oficial de 1. ^a A.	Oficial de 2. ^a
	Oficial de 2. ^a	—
Grupo V.	Auxiliar Administrativo.	Oficial de 3. ^a Especialista.
Grupo VI.	—	Especialista en prácticas. Peón.

ANEXO II

Tabla valor de salario base por grupo profesional y nivel económico

En pesetas

Grupo	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10
Grupo 1	4.715.000	4.950.750	5.198.288	5.458.202	5.731.112	6.017.668	6.318.551	6.634.478	6.966.202	7.314.513
Grupo 2	4.047.794	4.250.183	4.462.693	4.685.827	4.920.119	5.166.124	5.424.431	5.695.652	5.980.435	6.279.457
Grupo 3	3.519.820	3.695.811	3.880.602	4.074.632	4.278.364	4.492.282	4.716.896	4.952.741	5.200.378	5.460.397
Grupo 4	3.034.328	3.186.044	3.345.347	3.512.614	3.688.245	3.872.657	4.066.290	4.269.604	4.483.084	4.707.239
Grupo 5	2.615.800	2.746.590	2.883.920	3.028.115	3.179.521	3.338.497	3.505.422	3.680.693	3.864.728	4.057.964
Grupo 6	2.255.000	2.367.750	2.486.138	2.610.444	2.740.967	2.878.015	3.021.916	3.173.011	3.331.662	3.498.245

En euros

Grupo	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10
Grupo 1	28.337,72	29.754,61	31.242,34	32.804,45	34.444,68	36.166,91	37.975,26	39.874,02	41.867,72	43.961,11
Grupo 2	24.327,73	25.544,12	26.821,32	28.162,39	29.570,51	31.049,03	32.601,48	34.231,56	35.943,14	37.740,29
Grupo 3	21.154,55	22.212,27	23.322,89	24.489,03	25.713,48	26.999,16	28.349,11	29.766,57	31.254,90	32.817,64
Grupo 4	18.236,68	19.148,51	20.105,94	21.111,24	22.166,80	23.275,14	24.438,89	25.660,84	26.943,88	28.291,07
Grupo 5	15.721,27	16.507,34	17.332,71	18.199,34	19.109,31	20.064,77	21.068,01	22.121,41	23.227,48	24.388,86
Grupo 6	13.552,82	14.230,46	14.941,99	15.689,09	16.473,54	17.297,22	18.162,08	19.070,18	20.023,69	21.024,88

ANEXO III

Tabla de incentivos por sistema controlado

La empresa aplicará el sistema de trabajo controlado (sistema MTM O Bedeaux) en todas aquellas operaciones que estimen conveniente para la buena marcha de la actividad productiva.

Colectores solares:

Suplemento fijo: 19,338 pesetas/hora. (0,116 euros/hora).

Valor punto: 1,029 pesetas/hora/punto. (0,00618 euros/hora/punto).

Estas tablas se completarán a medida que se vayan introduciendo actividades y operaciones en el sistema de control.

El personal a control que realice trabajos a no control, la duración de estos trabajos se abonarán a «Valoración», en cantidad equivalente al suplemento fijo establecido para cada puesto de trabajo.

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo, percibirá un incentivo adicional por hora de presencia de 7,68 pesetas (0,0466 euros).

ANEXO IV

Tabla de incentivos por sistema valorado. 2000

A continuación se relacionan los grupos profesionales que pueden percibir su incentivo de producción por sistema valorado:

Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6
0,33 a 2,33	0,33 a 2,08	0,33 a 1,53	0,33 a 1,23

El resultado de multiplicar por la prima base de 24,60 pesetas (0,1478 euros) por estos coeficientes, representará el máximo por hora que dentro de cada categoría podrán percibir los operarios a valoración personal. Esta valoración se realizará individualmente en tantos por ciento siendo el máximo el 100 × 100, que equivale a la aplicación de los referidos coeficientes sobre la prima base de fábrica.

En todos los precedentes casos, la prima se aplicará en función de la tarea o puesto de trabajo, con independencia de la categoría profesional que ostente el operario que la realiza.

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo, percibirá un incentivo adicional de 7,68 pesetas (0,046 euros) por hora de presencia.

ANEXO V

Tabla valor horas extraordinarias, nocturnidad, toxicidad, penosidad y peligrosidad

En pesetas

Grupo	Valor hora extra día laborable	Valor hora extra día festivo	Valor hora nocturnidad	Valor hora una circunstancia	Valor hora dos circunstancias	Valor hora tres circunstancias
<i>Personal Técnico y Administrativo</i>						
Grupo 1.....	—	—	188,88	125,91	157,40	188,88
Grupo 2.....	—	—	181,05	120,70	150,88	181,05
Grupo 3.....	2.300,23	2.515,62	162,24	108,16	135,20	162,24
Grupo 4.....	2.150,69	2.354,10	150,72	100,46	125,57	150,72
Grupo 5.....	1.969,72	2.153,68	136,41	90,95	113,69	136,41
Grupo 6.....	1.953,27	2.135,74	135,10	90,06	112,57	135,10
<i>Personal de mano de obra Directa</i>						
Grupo 4.....	2.053,47	2.246,40	142,43	94,96	118,68	142,43
Grupo 5.....	2.002,63	2.191,07	138,48	92,30	115,38	138,48
Grupo 6.....	1.366,25	1.493,98	107,58	71,71	89,64	107,58

En euros

Grupo	Valor hora extra día laborable	Valor hora extra día festivo	Valor hora nocturnidad	Valor hora una circunstancia	Valor hora dos circunstancias	Valor hora tres circunstancias
<i>Personal Técnico y Administrativo</i>						
Grupo 1.....	—	—	1,14	0,76	0,95	1,14
Grupo 2.....	—	—	1,09	0,73	0,91	1,09
Grupo 3.....	13,82	15,12	0,98	0,65	0,81	0,98
Grupo 4.....	12,93	14,15	0,91	0,60	0,75	0,91
Grupo 5.....	11,84	12,94	0,82	0,55	0,68	0,82
Grupo 6.....	11,74	12,84	0,81	0,54	0,68	0,81
<i>Personal de mano de obra Directa</i>						
Grupo 4.....	12,34	13,50	0,86	0,57	0,71	0,86
Grupo 5.....	12,04	13,17	0,83	0,55	0,69	0,83
Grupo 6.....	8,21	8,98	0,65	0,43	0,54	0,65

ANEXO VI

Tabla valor incentivo de asiduidad

En pesetas

Clave grupo	Mes de 31 días	Mes de 31 días	Mes de 31 días
	Mes de 30 días	Mes de 30 días	Mes de 30 días
	Mes de 28 días	Mes de 28 días	Mes de 28 días
	—	—	—
	100 por 100	75 por 100	50 por 100
Grupo 3.....	6.734	5.051	3.367
Grupo 4.....	6.514	4.886	3.257
Grupo 5.....	6.487	4.865	3.243
Grupo 6.....	5.269	3.951	2.634

En euros

Clave grupo	Mes de 31 días	Mes de 31 días	Mes de 31 días
	Mes de 30 días	Mes de 30 días	Mes de 30 días
	Mes de 28 días	Mes de 28 días	Mes de 28 días
	—	—	—
	100 por 100	75 por 100	50 por 100
Grupo 3.....	40,47	30,00	20,00
Grupo 4.....	39,15	29,00	20,00
Grupo 5.....	38,98	29,00	19,00
Grupo 6.....	31,66	24,00	16,00

7443

RESOLUCIÓN de 1 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima».

Visto el contenido de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000252) que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 2002 por la Comisión Paritaria del convenio de la que forman parte los designados por la Dirección de la empresa en su representación y el Comité de Intercentros en representación de los trabajadores firmantes del Convenio 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 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 abril de 2002, la Directora general, Soledad Córdova Garrido.