

Diseño de las actividades a que se refiere la cláusula tercera a través de los servicios técnicos del propio Instituto.

b) La Comunidad Autónoma:

Aportar el personal directivo y monitores especializados que se requieran para la organización y ejecución de cada una de las actividades.

Aportar los medios materiales y las infraestructuras para el desarrollo de las actuaciones.

Cuarta.—El Instituto de la Juventud y la Comunidad Autónoma de La Rioja, se comprometen a cofinanciar el programa objeto del presente convenio, en los términos siguientes:

1. El Instituto de la Juventud contribuirá a financiar este programa con cargo a sus créditos presupuestarios disponibles, del Programa 323 A, Concepto 450, por un importe de once mil quinientos treinta y ocho euros con sesenta y cuatro céntimos (11.538,64 €).

1.1 Programa de Participación, Voluntariado y Asociacionismo: 11.538,64 €.

El INJUVE transferirá a la Comunidad Autónoma de La Rioja la cantidad señalada de la siguiente forma: El setenta y cinco por ciento de esa cantidad a la firma del convenio y el resto una vez cumplidas las obligaciones establecidas en el párrafo penúltimo del apartado siguiente.

2. La Comunidad Autónoma de La Rioja contribuirá a financiar este programa con cargo a sus créditos presupuestarios disponibles, epígrafe 2004.10.04.4561.226.06 y 2004.10.04.4561.226.99, por un importe de cuatro mil setecientos sesenta y un euros con treinta y seis céntimos (4.761,36 €).

2.1 Programa de Participación, Voluntariado y Asociacionismo: 4.761,36 euros.

La Comunidad Autónoma de La Rioja queda obligada a presentar una Memoria de las actividades realizadas, en el plazo de un mes una vez finalizado el periodo de vigencia del presente Convenio.

Igualmente, la Comunidad Autónoma deberá de acreditar, mediante certificación del Interventor de la Consejería de Juventud, Familia y Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que el importe total del programa ha sido destinado al cumplimiento de su objetivo. Esta certificación deberá ir acompañada de una relación de facturas justificativas de los gastos relativos a las actividades realizadas.

Las cantidades percibidas y no invertidas en la ejecución de las actividades convenidas, serán reintegradas al Instituto de la Juventud.

Quinta.—En todas aquellas acciones que comprende el presente Convenio que impliquen difusión impresa o de cualquier otro tipo, deberá figurar de forma visible el logotipo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Juventud).

Sexta.—Para el seguimiento y control de las actuaciones acordadas en el presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento integrada por dos representantes de la Administración General del Estado, uno de ellos designado por la Delegación de Gobierno en la Comunidad Autónoma y otro por el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y dos representantes de la Comunidad Autónoma, para el ejercicio de las siguientes funciones:

A) Interpretación del presente Convenio durante su ejecución.

B) Seguimiento y Evaluación de las actuaciones acordadas según queda establecido en las cláusulas segunda y tercera.

C) Aprobación de la Memoria Justificativa de las actividades realizadas.

Presidirá la Comisión el miembro de la misma de mayor jerarquía de las designadas por el INJUVE y actuará de Secretario quien designe la Comunidad Autónoma, de entre sus representantes en aquélla. El régimen de funcionamiento y acuerdos de la Comisión se ajustará a lo establecido en el capítulo II del Título Segundo de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión, serán vinculantes para las partes y su incumplimiento tendrá los efectos previstos en la cláusula séptima.

Séptima.—El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 30 de noviembre de 2004.

El incumplimiento del presente Convenio por cualquiera de las partes será causa de su resolución previa comunicación escrita a la parte que corresponda con una antelación mínima de 15 días.

En caso de resolución del Convenio por incumplimiento total o parcial de sus obligaciones por parte de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ésta deberá reintegrar al Instituto de la Juventud, las cantidades que proporcionalmente correspondan a las actividades en curso y a las pendientes de realizar. El incumplimiento imputable al Instituto de la Juventud dará lugar al resarcimiento que corresponda en derecho, previa reclamación al mismo y, en su caso, en los términos que resulten del recurso contencioso administrativo.

Octava.—El presente Convenio tiene naturaleza jurídico administrativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 - c) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (Real Decreto Legislativo 2/2000 de 16 de junio). La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para conocer de cuantos litigios puedan derivarse del Convenio.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar, en lugar y fecha arriba indicados.—La Directora general del Instituto de la Juventud, Leire Iglesias Santiago.—La Consejera de Juventud, Familia y Servicios Sociales, Sagrario Loza Sierra.

21552 RESOLUCIÓN de 2 de diciembre de 2004, 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, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Made, Tecnologías Renovables, S.A. (Código de Convenio n.º 9013692) que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de diciembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MADE, TECNOLOGÍAS RENOVABLES, S.A.

1. Naturaleza y eficacia

El presente Convenio Colectivo se concierne al amparo de lo establecido 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.

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

1.2 Ámbito funcional y personal.—El presente Convenio será funcionalmente de aplicación a MADE, Tecnologías Renovables, S.A.U., y personalmente a todos los trabajadores que presten servicios en la misma, 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.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el RD 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.

1.3 Ámbito temporal o vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor con efectos día 1 de enero de 2004 y estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2007.

1.4 Denuncia, revisión y prórroga.—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, manteniéndose en vigor tanto su contenido normativo como obligacional mientras no se sustituya por otro tras negociación colectiva. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado por periodos anuales.

1.5 Vinculación a la totalidad.—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.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en el ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta

días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad general vigente en su momento.

1.6 Comisión Paritaria.—En el plazo de 3 meses, a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria, constituida por un máximo 3 vocales y un suplente por la representación de la parte social y otros tantos por parte de la representación de la Dirección de la empresa. De entre ellos, se elegirá a un vocal que hará las veces de secretario, encargándose, al menos de levantar acta de los acuerdos adoptados y demás funciones administrativas de un órgano de esta naturaleza.

Funcionamiento de la Comisión Paritaria:

1. La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, siempre que existiendo causa suficiente, lo solicitare la mayoría de una de las representaciones.

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

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Seguimiento de Convenio:

a) La interpretación del presente convenio, así como la vigilancia y control en la aplicación del contenido del mismo.

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.

2. Formación:

a) En materia de formación las siguientes:

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.

Ser informados del Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.

Efectuar el seguimiento del Plan de Formación.

Velar y colaborar por el cumplimiento de las disposiciones que en materia de Formación Continua se determinen en cada momento por la Administración competente y por el sector siderometalúrgico.

3. Promoción y vacantes:

a) Analizar y conocer las necesidades ocupacionales de la empresa así como su probable evolución, siendo informada de las vacantes y de los criterios de promoción en las plazas 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, así como sus posibles vías de recolocación.

c) Los puestos que la Dirección considere adscritos al grupo VI deberán previamente analizarse en la Comisión Paritaria para su confirmación como tales.

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

1.7 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 Paritaria de Convenio, al Acuerdo de solución extrajudicial de conflicto (ASEC) y a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el SIMA.

2. Estructura profesional y organización del trabajo

2.1 Clasificación profesional.—Los trabajadores que actualmente o en el futuro presten sus servicios en esta empresa, serán clasificados por sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de su prestación en los grupos profesionales contemplados en el presente Convenio.

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.

2.1.1 Factores de encuadramiento.—El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, Experiencia, Aptitud, Responsabilidad, Mando y Complejidad.

2.1.2 Grupos Profesionales.—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 titulaciones equivalentes homologadas por las instituciones pertinentes, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa con la experiencia consolidada a través de su desempeño.

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 IV-B: Quedarán clasificados en este Grupo profesional aquellos trabajadores que en el desempeño de sus tareas tengan un cierto contenido de análisis y actividad intelectual, con un nivel medio de autonomía que exige supervisión en la solución de incidencias en los procesos establecidos.

Para la pertenencia a este Grupo profesional se requerirá al menos Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo, de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con suficiente experiencia en la ocupación y desempeño de tareas específicas.

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 V-B: Quedarán clasificadas en este grupo profesional aquellas trabajadoras que asuman paulatinamente tareas sencillas bajo instrucciones precisas para lo cual necesitan conocimientos profesionales básicos, ciertas aptitudes prácticas y exigencias de razonamiento ejecutándolas en todo caso bajo supervisión directa de sus superiores jerárquicos.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá al menos la Enseñanza Secundaria Obligatoria o titulación equivalente homologada por las instituciones pertinentes, además de haber superado la evaluación de desempeño realizada por su superior jerárquico previa conformidad del departamento de Recursos Humanos.

Este grupo se determina como grupo de tránsito con un tiempo de permanencia máxima de 5 años. El tránsito del grupo V-B al V se llevará a cabo, en todo caso, como máximo en el momento en el que el trabajador alcance los 7 años de antigüedad en la empresa.

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.

Dado el carácter elemental de las funciones atribuibles a este Grupo Profesional, los puestos de trabajo que la Dirección considere de este grupo deberán analizarse en la Comisión Paritaria para su confirmación como tales.

Además de los puestos de trabajo cuyo contenido intrínseco sea atribuible a este grupo, en el Grupo VI podrá encuadrarse temporalmente el per-

sonal de MOD de nuevo ingreso. Estos trabajadores se reclasificarán en el Grupo V ó V-B en el momento en el que alcancen la antigüedad de 2 años, salvo que para el puesto de trabajo que se le asigne concurren las circunstancias detalladas en el párrafo anterior.

2.2 Movilidad Funcional.—Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, la Dirección de la Empresa podrá destinar a los trabajadores a la realización de tareas y funciones distintas a las de su grupo profesional, y siempre dentro del propio centro de trabajo, 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.

2.2.1 Trabajos de superior grupo profesional.—Cuando por necesidades de la Empresa se le encomienda 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 correspondiese 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 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 tiempo y forma, es obligación ineludible de la Empresa de llevarla a efecto, aún cuando no medie reclamación del trabajador.

En los supuestos aquí reseñados se dará puntual información al Comité de Empresa previamente a su ejecución.

2.2.2 Trabajos de inferior grupo profesional.—Si la Empresa, por necesidades del servicio, encomienda 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 encomiende tales funciones por un plazo superior a un mes continuado, o por tiempo inferior pero que en cómputo global durante los seis meses anteriores totalicen un mes, 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.

2.3 Promoción profesional.—La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia, actitud y desempeño del trabajador así como la facultad organizativa del empresario.

La promoción se efectuará a través de alguno de los siguientes temas:

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

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.

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.

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

a) En la evaluación del desempeño, que se realizará con una periodicidad anual, se analizarán los criterios de desarrollo profesional anteriormente enunciados, de manera que en los casos en los que se

considere procedente, el superior jerárquico del trabajador evaluado podrá proponer al departamento de Recursos Humanos la promoción de éste a un nivel superior, o porcentaje superior para el personal sometido a un porcentaje.

b) En cualquier caso, contando el trabajador con una antigüedad de 7 años en el nivel, promocionará al nivel económico superior, siempre que no exista informe negativo de la Dirección. En caso de informe negativo, se informará a la representación del personal acreditando las causas.

c) La promoción horizontal quedará comprendida entre los 10 niveles económicos de cada Grupo profesional.

El plazo de cómputo para la promoción horizontal será la fecha de alta en la empresa, o el 1 de enero de 2001 para el personal con fecha de alta en la empresa anterior a dicha fecha.

2.3.1 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% sobre el salario base de origen del empleado. Igual tratamiento se otorgará en los supuestos de reclasificación profesional.

7. Una vez aprobada se publicará por el término improrrogable de 5 días naturales en el tablón de anuncios de la empresa haciendo mención de los siguientes datos, denominación de la posición, funciones principales, retribución y grupo profesional, titulación y grado de experiencia exigidos, así como cualquier otra circunstancia que estime la Dirección de Recursos Humanos.

2.2.2 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.

2.3 Estabilidad y calidad en el empleo.

2.3.1 Estabilidad.—La temporalidad en el empleo no excederá del 25% de la plantilla.

Siendo los porcentajes de temporalidad de la plantilla entre el 25% y el 20%, pasarán a indefinidos todos aquellos trabajadores temporales que cumplan los 2 años de antigüedad.

Cuando los porcentajes en temporalidad en plantilla superen el 25%, los trabajadores pasarán a indefinido aún siendo su antigüedad inferior a 2 años. Para ello, el criterio de transformación de los contratos temporales a indefinidos será la antigüedad del trabajador.

Con objeto de impedir la consolidación de empleo según las normas arriba descritas, la empresa no utilizará la contratación de nuevo personal para reemplazar un trabajador que por los derechos reflejados anteriormente deba ser transformado en indefinido, salvo circunstancias justificadas de no idoneidad para puesto de trabajo.

Todas las contrataciones temporales (contratos formativos) de MOI para nuevas actividades a efectos de temporalidad, no se computarán en los porcentajes mencionados en los párrafos anteriores, siempre y cuando el porcentaje de este colectivo no supere el 15% de la MOI. Si este porcentaje fuese superior se computaría el exceso sobre el mismo conjuntamente con el índice general de temporalidad.

2.3.2 Calidad.—Las partes firmantes del presente convenio están de acuerdo en mantener la calidad en el empleo, poniendo todo su empeño en evitar situaciones de acoso en el puesto de trabajo.

En este sentido definimos el acoso moral o «mobbing» como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que conducen al trabajador al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad

y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a velar por que en el seno de la empresa no se produzcan situaciones de acoso a los trabajadores, iniciando las actuaciones oportunas tan pronto como tengan conocimiento de que pudieran estarse cometiendo actuaciones de este tipo, que podrán dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

3. Del tiempo de trabajo

3.1 Jornada laboral anual de trabajo.—Para el periodo comprendido entre el día 1 de enero del 2004 y el día 31 de diciembre del 2004 la jornada anual será de 1.712 horas de trabajo efectivo.

Para el periodo comprendido entre el día 1 de enero del 2005 y el día 31 de diciembre del 2005 la jornada anual será de 1.708 horas de trabajo efectivo.

Para el periodo comprendido entre el día 1 de enero del 2006 y el día 31 de diciembre del 2007 la jornada anual será de 1.704 horas de trabajo efectivo.

Dentro del número de horas anuales mencionado, no se comprenderán los periodos de descanso.

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.

3.2 Horario de trabajo.—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 8 a 9,15 horas.

Salida para comer: desde las 13,45 horas.

Regreso por la tarde: hasta las 16 horas.

Salida por la tarde: no antes de las 17,15 horas y hasta completar la jornada.

Viernes y días de jornada continuada:

Entrada: de 8 a 9,15 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.

Antes del mes de diciembre de cada ejercicio, el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa confeccionarán el Calendario Laboral y la determinación de la jornada y el horario para el año siguiente, respetando las disposiciones legales que resulten de aplicación.

3.3 Tiempo de trabajo efectivo.—El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los periodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto y dedicado a él.

3.4 Vacaciones.—El periodo de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de 26 días laborables durante el presente convenio, de los cuales se fijan de antemano los días 24 y 31 de diciembre de cada año. Si estos días fueran sábado o domingo, se elegirán de común acuerdo entre la Dirección y los representantes los días sustitutivos de vacación.

El número máximo de días de presencia se fija en 222 de manera que en la reunión de planificación de jornada entre Dirección y Representantes, se distribuirán las fiestas y puentes oficiales para alcanzar en cada ejercicio el número de días de presencia acordado.

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.

Los empleados que en fecha fijada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado el año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente dentro del año natural al que correspondan.

3.5 Conciliación de la vida familiar y la vida laboral.—Es intención de la empresa conciliar en lo posible los intereses de los trabajadores en su bienestar familiar con los de la empresa.

En materia de conciliación distinguimos 3 figuras que pretenden la misma y que tiene efectos claramente determinados y diferenciados:

La excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de un familiar.

Reducción de jornada en materia de lactancia y guarda legal.

La suspensión del contrato por maternidad.

En términos generales, en lo que respecta a estas figuras, se estará a lo dispuesto en los artículos 46.3, 48.4 y 37.4, 37.4 bis y 37.5 del ET y, en concreto a lo aquí regulado expresamente y en cualquier otra disposición que lo regule en el presente o en el futuro.

Se reservará el puesto de trabajo por un período de hasta 6 meses en los casos de formación y asistencia necesaria a los familiares (cónyuges y parientes colaterales hasta segundo grado) previa acreditación suficiente y autorización expresa por parte de la empresa.

La empresa, en los casos en que las necesidades del servicio queden cubiertas, la naturaleza del puesto lo permita, y haya acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa, facilitará la reestructuración horaria en los casos aquí delimitados, sin que el presente artículo sea de aplicación analógica a otras situaciones asimilables. Así:

1.º Los trabajadores podrán elegir entre la reducción de jornada o excedencia en los casos, términos y alcance que prevé la normativa general o, la reestructuración horaria.

2.º En caso de elegir reducción de jornada o excedencia se estará a lo previsto en la normativa general, debiendo ser notificado a la empresa con antelación de un mes como mínimo.

3.º En caso de elegir reestructuración de jornada se deben dar los requisitos contemplados arriba, así como un acuerdo por escrito firmado por el trabajador y la empresa donde se determinen los nuevos horarios y/o condiciones en su caso.

4.º Ante estas peticiones la empresa deberá dar una respuesta debidamente motivada en un máximo de 20 días desde la notificación de la solicitud.

La empresa le reconoce al trabajador a, en cualquier momento, ejercer su derecho a solicitar la reducción de jornada o excedencia correspondiente según el caso particular del trabajador si éste hubiese optado por la reestructuración horaria en un principio, computándose a esos efectos el período agotado en dicha reestructuración dentro de los márgenes de tiempo determinados para cada caso con sus efectos y consecuencias, siempre que el trabajador lo notifique fehacientemente a la empresa en un plazo de 30 días naturales.

4. Régimen económico

4.1 Estructura salarial.

1. La estructura salarial de los trabajadores que integran la plantilla de la Empresa está compuesta por un Salario Base más los complementos que puedan corresponder por calidad, cantidad y puestos de trabajo y aquellos conceptos salariales previstos en este Convenio:

a) Salario Base (SB): Retribución fijada por unidad de tiempo. Se refleja en la tabla del Anexo II por grupos profesionales y se ordena en 10 niveles.

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 4 años, los trabajadores ingresarán en la Empresa con un salario equivalente al 80% del correspondiente al nivel uno de su Grupo profesional durante el primer y segundo año, al 85% para el tercer año, al 90% para el cuarto año, alcanzando al 5.º año el 100% del Salario correspondiente al Nivel 1 de su Grupo profesional.

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

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.

Si los contratos temporales se rescindieran por causas no imputables a los trabajadores y la Empresa volviera a contratarlos durante los 12 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 corresponda.

b) Complementos: Entendiendo como tales:

1. Salario Individual Reconocido (SIR): Concepto personal percibido única y exclusivamente por aquellas personas a las que se reconoce su derecho según se detalla seguidamente. 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.

A los Trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de 2003, le serán de aplicación los siguientes criterios:

Personal cuya retribución no alcanza el 100% del Nivel 1 de su grupo profesional: Percibirá el salario base que se derive de su Grupo profesional y de la inclusión en el tramo porcentual del Nivel 1 que por su antigüe-

dad le corresponda. Si percibiera cantidad alguna en concepto de SIR, este SIR se considerará a cuenta del siguiente tramo porcentual hasta llegar al Nivel 1.

Personal cuya retribución alcanza o supera el 100% del Nivel 1 de su grupo profesional: Si este personal actualmente percibiera alguna cantidad en concepto de SIR, CP6 o CP8, la suma de los importes de estos conceptos, se será el SIR asignado a partir del presente convenio, que será no absorbible y revalorizable.

2. Prima de Producción (P Prod.): 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).

3. Plus de Nocturnidad (P Noct.): El que se detalla por hora para cada Grupo profesional en el anexo V.

4. Plus de Trabajo Especial (P T Especial): Entendiendo como tal los complementos en concepto de penosidad, toxicidad y peligrosidad detallados para cada grupo profesional y por hora según el número de circunstancias que concurren según la tabla del Anexo V.

5. Prima de asiduidad (P Asidui.): Para el personal de mano de obra directa, se establece una prima de asiduidad que se pagará en 12 mensualidades conforme a los valores de la tabla del incentivo de asiduidad (anexo VI) establecidas para cada Grupo profesional.

6. Plus Turnicidad (P Turmic.): Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo, percibirá un incentivo adicional de 0,19 euros por hora efectiva de trabajo.

2. 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 vengán 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 equipos 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 7 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, 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.

5. Protección social complementaria

5.1 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% del salario base más los complementos que correspondan, y desde el octavo día en adelante percibirá el 100% de los mismos.

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

5.2 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 15 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.

5.3 Plan de Pensiones.—El Plan de Pensiones de Empresa es aplicable al personal con contrato indefinido, consistiendo en un sistema Mixto combinando:

a) Aportación definida para la cobertura de las contingencias de Jubilación: la aportación por parte de la Empresa consistirá en un 3,0 % del Salario Base desde 1 de enero de 2004, 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 Base.

A 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.

6. Gastos de desplazamiento

6.1 Dietas de viaje, gastos de desplazamiento y kilometraje.

A) Dietas de viaje y 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.

Dieta entera.

La media dieta se desglosa en los siguientes conceptos:

Desayuno.

Almuerzo.

Dieta de bolsillo.

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 obligue al trabajador a pernoctar fuera de su residencia, éste podrá optar entre:

Percibir los conceptos de dieta que le correspondan, con inclusión de la parte de dieta correspondiente a alojamiento.

Percibir los conceptos de dieta que le correspondan, siendo el alojamiento pagado por la empresa.

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 «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» por cada día de desplazamiento.

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 por prolongación de jornada. 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 el acta de 11 de diciembre 2002, correspondientemente actualizadas.

Los valores de las dietas antes mencionadas, son los fijados en el anexo I

B) **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 el anexo I.

7. Acción sindical

7.1 **Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.**—En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar las resoluciones de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica socio-laboral, ambas partes considerarán como interlocutores válidos:

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

7.2. **De los Comités de Empresa de centro de trabajo y/o Delegados de Personal.**—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.

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.

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.

Los Representantes de los Trabajadores y delegados sindicales dispondrán de un crédito horario retribuido de 25 horas mensuales.

Se crea una bolsa de horas sindicales comprendida en multiplicar 25 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.

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

7.3 **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.

7.4 **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.

7.5 **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 U.G.T. 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.

7.6 **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 sus 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.

7.7 **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.

7.8 **Derecho a reunión.**—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.

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.

Se reconoce el derecho de información, ejercitable mediante comunicación en los correspondientes tablones 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 Representan-

tes 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.

7.9 Ejercicio de derechos.—Se reconoce la Ley Orgánica 11/1985, de libertad sindical.

8. Prevención de riesgos laborales

8.1 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 dotará 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.

8.2 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 producir las en dicho ámbito.

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

8.3 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.

8.4 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, determinará la estructura representativa en materia de salud laboral en la empresa.

Disposición adicional primera. *Incremento económico.*

Para 2004, IPC real+1.0% en todos los conceptos económicos.

Para 2005, IPC real+0.5% en todos los conceptos económicos.

Para 2006, IPC real+0.5% en todos los conceptos económicos.

Para 2007, IPC real+0.5% en todos los conceptos económicos.

No obstante lo anterior, la cuantía de las dietas y gastos de desplazamiento se incrementarán anualmente con el IPC real+1.0%.

Los conceptos económicos se actualizarán cada año a cuenta, en base al IPC previsto inicialmente por el Gobierno más el % correspondiente al año en cuestión según el párrafo anterior. 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.

El incremento establecido en el apartado anterior será de aplicación, para 2004, con efecto retroactivo desde el 1 de enero.

Si el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara 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 2004, se abonará con efectos 1 de enero de 2004, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento económico de 2005, 2006 y 2007 en su caso, e igual procedimiento respectivo se aplicará en estos dos años.

Disposición adicional segunda. *Movilidad geográfica.*

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

Disposición adicional tercera. *Subvención para gastos de explotación de la Agrupación Deportiva.*

Se fija para 2004, 2005, 2006 y 2007 una subvención anual igual a la establecida para 2003, actualizándose en cada año con el incremento económico pactado.

Disposición adicional cuarta. *Premio de vinculación.*

Para el personal que durante la vigencia del Convenio cumpla 25 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 2004 de 414,85 euros (número a actualizar) que será actualizado para los años siguientes en función del incremento salarial pactado.

Disposición adicional quinta. *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 adicional sexta. *Plan de pensiones.*

Lo establecido en el punto 5, apartado 3 del presente convenio supone la derogación de las referencias que en materia de aportaciones de empresa pudieran hacer alusión al convenio marco de ENDESA, actual y por venir.

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.

Disposición final.

Queda excluido de la disposición derogatoria los siguientes acuerdos cuya vigencia será la determinada en los propios acuerdos:

Acuerdo de la Mesa de Negociación de Garantías para los trabajadores de Made Tecnologías Renovables S.A. Unipersonal como consecuencia de su venta por parte de Endesa Diversificación S.A, concedidas por Made Tecnologías Renovables S.A. Unipersonal y Su Comprador de 14 de enero de 2003.

Acuerdo de la Mesa de Negociación de Garantías para los trabajadores de Made Tecnologías Renovables S.A. Unipersonal por parte de ENDESA Diversificación S.A. de 14 de enero de 2003.

Ampliación del Acuerdo anterior según acta de la Mesa de Negociación de 17 de junio de 2003, ratificada por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo en el acta de 5 de agosto de 2003.

Acta de Reunión de la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, de 11 de diciembre de 2002.

ANEXO I

Tabla valor dietas por desplazamiento y kilometraje

Dieta de desayuno:	2,52 €.
Dieta de almuerzo:	16,84 €.
Dieta de cena:	12,34 €.
Dieta de bolsillo nacional:	8,43 €.
Dieta de bolsillo extranjero:	12,01 €.
Dieta prolongación jornada:	11,42 €.

Dieta entera: 71,60 €.
Kilometraje: 0,25 € km.

Media dieta: Este concepto engloba las dietas de desayuno, comida y dieta de bolsillo.

Dieta entera: Este concepto engloba la media dieta más cena y gastos de alojamiento, al conllevar pernoctar fuera del domicilio habitual.

ANEXO II

Tabla valor de salario base por grupo profesional y nivel económico año 2004 provisional (3%)

(En euros)

Grupo	Nivel 1 80%	Nivel 1 80%	Nivel 1 85%	Nivel 1 90%	Nivel 1 100%
Grupo 1	25.329,28	25.329,28	26.912,36	28.495,44	31.661,61
Grupo 2	21.745,01	21.745,01	23.104,07	24.463,13	27.181,26
Grupo 3	18.908,70	18.908,70	20.090,50	21.272,29	23.635,88
Grupo 4 «A»	16.300,61	16.300,61	17.319,39	18.338,18	20.375,76
Grupo 4 «B»	15.176,43	15.176,43	16.124,95	17.073,48	18.970,53
Grupo 5 «A»	14.052,25	14.052,25	14.930,51	15.808,78	17.565,31
Grupo 5 «B»	13.083,13	13.083,13	13.900,82	14.718,52	16.353,91
Grupo 6	12.114,01	12.114,01	12.871,13	13.628,26	15.142,51

Grupo	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Grupo 1	31.661,61	33.244,69	34.906,92	36.652,27	38.484,88
Grupo 2	27.181,26	28.540,32	29.967,34	31.465,71	33.038,99
Grupo 3	23.635,88	24.817,67	26.058,55	27.361,48	28.729,56
Grupo 4 «A»	20.375,76	21.394,55	22.464,27	23.587,49	24.766,86
Grupo 4 «B»	18.970,53	19.919,06	20.915,01	21.960,76	23.058,80
Grupo 5 «A»	17.565,31	18.443,57	19.365,75	20.334,04	21.350,74
Grupo 5 «B»	16.353,91	17.171,60	18.030,18	18.931,69	19.878,28
Grupo 6	15.142,51	15.899,63	16.694,61	17.529,34	18.405,81

Grupo	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10
Grupo 1	40.409,12	42.429,58	44.551,06	46.778,61	49.117,54
Grupo 2	34.690,94	36.425,49	38.246,76	40.159,10	42.167,06
Grupo 3	30.166,03	31.674,34	33.258,05	34.920,96	36.667,00
Grupo 4 «A»	26.005,20	27.305,46	28.670,74	30.104,27	31.609,49
Grupo 4 «B»	24.211,74	25.422,33	26.693,44	28.028,12	29.429,52
Grupo 5 «A»	22.418,28	23.539,19	24.716,15	25.951,96	27.249,56
Grupo 5 «B»	20.872,19	21.915,80	23.011,59	24.162,17	25.370,28
Grupo 6	19.326,10	20.292,41	21.307,03	22.372,38	23.491,00

ANEXO III

Tabla de incentivos por sistema controlado año 2004 provisional

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

Colectores solares:

Suplemento fijo: 0,13 euros/hora.
Valor punto: 0,01 euros hora/punto.

Estas tablas se completarán a medida que se vayan introduciendo actividades y operaciones en el sistema a 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 0,19 euros.

ANEXO IV

Tabla de incentivos por sistema valorado - 2004 provisional

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 0,16 euros por éstos 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 x 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 0,19 euros por hora de presencia.

ANEXO V

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

(En euros)

Personal Técnico y Administrativo

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
Grupo 1	—	—	1,27	0,85	1,06	1,27
Grupo 2	—	—	1,22	0,81	1,01	1,22
Grupo 3	15,45	16,89	1,09	0,73	0,91	1,09
Grupo 4	14,44	15,81	1,01	0,67	0,84	1,01
Grupo 5	13,23	14,46	0,92	0,61	0,76	0,92
Grupo 6	13,12	14,34	0,91	0,60	0,76	0,91

Personal de Mano de Obra Directa

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
Grupo 4	13,79	15,08	0,96	0,64	0,80	0,96
Grupo 5	13,45	14,71	0,93	0,62	0,77	0,93
Grupo 6	9,17	10,03	0,72	0,48	0,60	0,72

ANEXO VI

Tabla valor incentivo de asiduidad año 2004 provisional (3%)

(En euros)

Grupo	Mes de 31 días Mes de 30 días Mes de 28 días	Mes de 31 días Mes de 30 días Mes de 28 días	Mes de 31 días Mes de 30 días Mes de 28 días
Grupo 3	45,22	33,92	22,61
Grupo 4	43,74	32,81	21,87
Grupo 5	43,56	32,67	21,78
Grupo 6	35,38	26,54	17,69