

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20307 *RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del XX Convenio Colectivo de la empresa Domar, S. A.*

Visto el texto del XX Convenio Colectivo de la empresa Domar, S.A., (Código de Convenio n.º 9010082), que fue suscrito con fecha 1 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados, 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, 10 de noviembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

XX CONVENIO COLECTIVO DE DOMAR, S. A.

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio de ámbito de Empresa, afecta a todos los Centros de trabajo que DOMAR, S.A. tiene o pueda tener establecidos en el territorio nacional, así como a la totalidad de los trabajadores que presten o puedan prestar sus servicios en dichos centros, con excepción de las personas que por su función estén comprendidas en las exclusiones previstas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio será de cinco años, entrando en vigor al día siguiente de su firma por las partes negociadoras y finalizando el día 31 de diciembre de 2008. No obstante, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 2.004.

La denuncia de este Convenio será efectuada por comunicación escrita de una parte a la otra, con una antelación mínima de dos meses a su fecha de vencimiento.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por ingresos anuales en jornada normal exigible.

Artículo 4. *Compensación y absorción de condiciones económicas.*—La aplicación práctica de absorción y compensación salarial sólo tendrá efecto en los casos de ascenso de categoría profesional, en los que Empresa y trabajador podrán acordar la absorción total o parcial de la retribución personal voluntaria que percibiese el indicado trabajador en el momento de serle reconocida la nueva categoría.

Artículo 5. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual y desde el punto de vista de la percepción sean más beneficiosas que las que figuran en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 6. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, subsidiariamente, en lo no regulado por ninguno de ellos, en la normativa legal vigente.

Artículo 7. *Comisión Paritaria del Convenio.*—Se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por cuatro componentes de la representación económica: José Sánchez, Xavier Lladó, Indalecio Ortega y Jesús Gómez de Segura y cuatro componentes de la representación social: Sres. Antonio Carrera Medina, Ginés Serrano Torres, Benigno Iglesias Abecasis y Jaime Llargués Suñe.

Artículo 8. *Revisión de condiciones económicas.*—Durante la vigencia de este Convenio, la totalidad de los conceptos de contenido económico serán incrementados en los valores siguientes:

Año 2004 : Congelación.

Año 2005 : Congelación.

Año 2006 : I.P.C. Real.

Año 2007 : I.P.C. Real + 0.25%.

Año 2008 : I.P.C. Real + 0.50%.

Al inicio de los años 2006, 2007 y 2008 se incrementarán los conceptos económicos, según I.P.C. previsto para dichos años en el ámbito del conjunto nacional mas los incrementos adicionales indicados anteriormente para los años 2.007 y 2.008.

El porcentaje de aumento del índice de precios al consumo (IPC) que servirá para el cálculo de los aumentos del Convenio, será el resultado de comparar los índices del mes de diciembre de cada año con respecto al mes de diciembre del año anterior, por sus bases reales y en el ámbito del conjunto nacional, regularizándose la posible diferencia en exceso con respecto al I.P.C. previsto una vez conocido el dato final.

Organización del trabajo

Condiciones de trabajo

Artículo 9. *Modificación de las condiciones de trabajo.*—La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. De no existir acuerdo con el Comité de Empresa, se solicitará la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña o en su defecto a la Administración Laboral.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario.

c) Régimen de trabajo a turno.

d) Sistemas de remuneración.

e) Sistemas de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de E.T.

Los cambios sustanciales en la organización del trabajo serán comunicados al Comité de Empresa, con la antelación señalada en el Estatuto de los Trabajadores para que puedan ser estudiados por éste, contando en los casos necesarios, con el asesoramiento de los técnicos sindicales.

Para lo no acordado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Sistemas y métodos de trabajo

Artículo 10. *Línea de incentivos.*—Para el estudio de tiempos y el cálculo de primas sobre el rendimiento será de aplicación, como hasta la fecha, la escala centesimal en la que el rendimiento normal o mínimo exigible tiene el valor 100 y el rendimiento óptimo tiene el valor 133.

La Empresa continuará estableciendo, mediante los estudios pertinentes, los niveles de productividad que deberán ser considerados como rendimiento normal o mínimo exigible y como rendimiento óptimo.

A través de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos se irá ofreciendo información y discusión, en su caso, de estudios de nuevos sistemas, a cuyo fin los miembros de la representación social contarán con la adecuada formación técnica, así como de la asistencia de sus asesores sindicales.

Artículo 11. *Análisis del rendimiento correcto de ejecución.*—La Empresa en uso de sus facultades, podrá utilizar los métodos de medición de tiempos mas adecuados (Centesimal, M.T.M. etc.) en función del trabajo a realizar.

Determinados el sistema de análisis y el control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación a la Comisión Paritaria y en caso de desacuerdo, al Tribunal Laboral de Cataluña, mencionada en el artículo 21.

Al trabajador, como de costumbre, le será facilitada por su Encargado, previa petición, toda la información necesaria en relación con el método de trabajo y cronometraje con los que tenga que desarrollar su actividad.

Artículo 12. *Eficiencia, rendimiento y calidad.*—Todo trabajador debe trabajar en correcta eficiencia y al rendimiento habitual surgido de la obligada saturación de su jornada y puesto de trabajo, con la calidad establecida para el producto obtenido o servicio prestado.

En todo caso, a los fines de este artículo, se entenderá por rendimiento habitual a realizar necesariamente por el trabajador cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo, el mínimo que, sin haber mediado variaciones en las condiciones laborales (técnicas u organizativas), se viniese obteniendo de modo continuado y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, teniendo en cuenta el sistema de medición, vigente en la empresa.

Artículo 13. *Revisión de tiempos.*—La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación de las condiciones de aquél.

Se considera que ha habido error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo que justifican la revisión de tiempo en una tarea determinada, cuando en esta se superen rendimientos del 133 en el sistema centesimal.

Clasificación profesional

Artículo 14. *Categorías profesionales.*—El sistema de clasificación profesional del personal aplicable en la Empresa es el de categorías profesionales, según enunciados y definiciones que para las mismas se recogen en el Anexo 1.

Dichas categorías se integrarán en las divisiones Funcionales y Grupos Profesionales según definiciones establecidas en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona. Anexo 1 bis.

La Empresa podrá asignar la correspondiente categoría profesional por similitud o analogía, si las funciones del puesto de trabajo no se hallan expresamente descritas.

En la medida de sus necesidades, la Empresa podrá incorporar a personal contratado en prácticas o formación.

La Empresa estudiará las propuestas o solicitudes de ascenso de categoría profesional que puedan formularse, y de cuya resolución, tendrá información puntual el Comité de Empresa.

Artículo 15. *Asignación de categorías profesionales.*—La Empresa asignará la categoría profesional necesaria para cada puesto de trabajo, en función de los requerimientos técnicos exigidos por el mismo.

En caso de discrepancia en la clasificación profesional, el trabajador podrá hacer uso de la vía reglamentaria, previa mediación del Comité de Empresa para la resolución de la discrepancia en el seno de la Empresa.

Artículo 16. *Asignación de categoría profesional al ingresar en la Empresa.*—El ingreso en la Empresa, una vez firmado el contrato, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiese sido contratado, y no para las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

El personal obrero de nuevo ingreso para puestos de trabajo no cualificados, lo será con la categoría profesional y la retribución del peón inicial.

Artículo 17. *Contratación.*—Durante la vigencia de este Convenio y con la finalidad de regular la contratación se establece:

17.1 Tipos de contrato a utilizar.—Para la solución de las necesidades de contratación, que en cada periodo determinen las necesidades de producción estacional, se utilizarán preferentemente, dos tipos de contratos, el fijo discontinuo regulado en el apartado 8 del artículo 15 del E.T. y el contrato para cubrir circunstancias de mercado, acumulación de pedidos, regulados en el apartado 6 del artículo 15 del E.T.

Igualmente se establecen las condiciones del contrato de relevo derivados de las Jubilaciones Parciales que se produzcan.

17.2 Procedimiento para llevar a cabo la contratación prevista en el punto anterior.

17.2.1 Antes de iniciarse cada ejercicio, la representación de la Dirección comunicará a la Representación de los Trabajadores las necesidades previstas de contratación de personal complementario a la plantilla fija, en razón de las circunstancias que sean debidas a la irregular distribución del volumen de pedidos, bien a modificaciones previstas en la capacidad de producción o por innovaciones tecnológicas, con indicación expresa de la cantidad de plantilla complementaria que deba contratarse como fijo-discontinuo y que otra como contrato temporal, en función de la previsible repetición de los años siguientes.

17.2.2 Si hubiese que contratar en sucesivos años nuevo personal para cubrir plaza de fijo-discontinuo, tendrán preferencia los que hubiesen tenido contrato temporal con la Empresa y que se hubiesen extinguido por cumplimiento del término del contrato.

Por último, si en el futuro hubiese que contratar personal fijo de plantilla a tiempo completo, tendrían preferencia en primer lugar el personal que estuviese en situación de contrato fijo-discontinuo, de acuerdo con las plazas a cubrir.

17.3 Contrato fijo-discontinuo.

17.3.1 Se le establecerá el correspondiente contrato, en el modelo reglamentariamente oportuno, en el que se expresarán las causas del mismo.

17.3.2 En el momento que desaparezca la necesidad de su prestación para el que fue establecido, el trabajador dejará de tener derecho a la prestación del trabajo y a la remuneración, quedando el contrato en suspenso hasta que, en su caso, en el mismo año o años sucesivos se repita la necesidad en función de la cual se estableció. Suspensión del contrato que se le comunicará al trabajador mediante carta expresa de las circunstancias.

17.3.3 Si en años sucesivos, la Dirección tuviese la necesidad de volver a utilizar los servicios del trabajador en virtud de las circunstancias previstas en los puntos anteriores, comunicará a la representación de los trabajadores en el modo previsto en el anterior apartado 17.2.1 de este artículo, el orden de llamada de aquellos trabajadores que fueran precisos contratar, que será el mismo que se haya seguido para la contratación de este personal en años anteriores. A tal efecto se comunicará a los trabajadores con contrato fijo-discontinuo, la decisión de la Dirección y las causas de las mismas.

17.3.4 Hecha la llamada a cada trabajador, si éste no se incorpora en el plazo de los 15 días siguientes a la notificación, sin causa que lo justifique, se tendrá por resuelto su contrato de trabajo.

En cambio, al personal que no hubiese sido llamado en la primera convocatoria del ejercicio y llamado en una segunda convocatoria en el mismo ejercicio, no pudiera incorporarse, se le guardará no obstante su puesto en la lista para ser llamado en la próxima convocatoria, si nuevamente no pudiera incorporarse se dará por resuelto su contrato.

17.4 Contrato por circunstancias de la producción.

17.4.1 Conforme a lo regulado en el punto primero de este artículo, y de acuerdo a lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Esta posibilidad será también de aplicación en cualquier otra provincia en la que rija el presente Convenio y conste tal contingencia en el Convenio Provincial del sector.

17.4.2 Haciendo también uso de la facultad concedida por el artículo 15 del E.T., se considerará trabajo con sustantividad propia para ser cubierto con contrato de obra o servicios determinado el de las Promotoras de artículos de nuestra marca en Grandes Superficies.

17.5 Contratos de relevo.

17.5.1 Condiciones generales.—Las personas que deseen acogerse a la modalidad de Jubilación Parcial, se comprometerán expresamente a realizar la Jubilación Total al cumplir los 65 años de edad.

La Jubilación Parcial, deberá realizarse en la modalidad del 85%.

El periodo en el que realizará su prestación de trabajo, se acordará personalmente y de forma individualizada con la Dirección de la Empresa.

El número de personas M.O.D y M.O.I., en situación de contrato eventual de relevo, no superará al número del 10% de la plantilla. Caso de exceder dicho número, la diferencia, será el número de personas a las que se les modificarán los contratos, pasando a ser contratados en modalidad de indefinido.

Las personas M.O.D./M.O.I., en situación de contrato eventual de relevo, no podrán superar el periodo de dos años contratados bajo dicha modalidad, en tal caso, pasarán a la modalidad de indefinido.

17.5.2 Condiciones. Contrato de relevo. M.O.D.—La jornada anual de trabajo será de 100% de la señalada en el Convenio de Empresa.

La categoría asignada en la fecha de su ingreso será la de Peón Inicial, accediendo progresivamente anualmente a categoría inmediata superior, hasta alcanzar la categoría de Especialista. (Las personas que tengan acreditada una permanencia anterior en la Empresa, les serán asignadas la categoría alcanzada en el anterior contrato mantenido con la empresa).

17.5.3 Condiciones. Contrato de relevo. M.O.I.

17.5.3.1 Contratado por relevo. Puestos de Matricería y Mantenimiento.

La jornada anual de trabajo será el 100% de la señalada en el Convenio de Empresa.

La persona contratada por relevo, su categoría laboral será igual o superior a la de Oficial 2.^a

17.5.3.2 Contratado por relevo. Para desempeñar labores generales de M.O.I.

La jornada anual de trabajo será al menos el 100% de la señalada en el Convenio de Empresa.

La categoría asignada en la fecha de su ingreso será la de Peón Inicial (las personas que tengan acreditada una permanencia anterior en la Empresa, les serán asignadas la categoría alcanzada en el anterior contrato mantenido con la empresa).

17.5.4 Condiciones. Contrato de relevo. Empleado. La jornada anual de trabajo será al menos del 85% de la señalada en el Convenio de Empresa.

La persona contratada por relevo lo será bien en la categoría que ostente el jubilado parcial que origine el contrato, o bien, en categoría análoga a las establecidas en su Grupo Profesional.

Al término del contrato de Jubilación Parcial / Relevo, si la existencia de personal fijo (una vez deducido del mismo la persona que se acoge a la Jubilación Parcial), resultase inferior a la Plantilla Oficial, se modificará la modalidad de contrato dando paso a un contrato fijo indefinido.

17.5.5 Vigencia.-Independientemente de la vigencia del Convenio, el acuerdo sobre Jubilaciones Parciales y los contratos de relevo que se deriven, se establece por cinco años de duración (1/01/2004 a 31/12/2008).

17.6 Ambas representaciones aceptan que para cumplir los objetivos a que se refiere este artículo, durante la vigencia de este Convenio, se contratará en las modalidades de fijo-discontinuo o circunstancias de la producción el número adecuado a las necesidades de la empresa.

17.7 Ambas partes convienen que, para cuantas cuestiones se planteen en la interpretación, aplicación y ejecución de este acuerdo, se obligan a acudir, a requerimiento de cualquiera de ellas y en régimen de mediación, ante el Tribunal Laboral de Cataluña, sin perjuicio de las acciones que correspondan ante la Jurisdicción Ordinaria.

Valoración de puestos de trabajo

Artículo 18. *Valoración de puestos de trabajo.*—El sistema de clasificación profesional por categorías profesionales se complementa, en el aspecto retributivo, con el de valoración de puestos de trabajo, según catalogación de puestos por niveles de valoración que constan en el Anexo n.º 2.

La valoración de los puestos de trabajo se mantendrá al día mediante el Manual de Valoración aceptado de mutuo acuerdo.

En el caso de creación de nuevos puestos de trabajo o de modificación en las funciones o condiciones ambientales de los ya existentes, se procederá a la asignación o revisión del nivel de valoración, respectivamente, a través de la Comisión Paritaria constituida al efecto.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*—Se conviene expresamente que para la ejecución del Plan Industrial, la movilidad funcional se aplicará en función de las necesidades que el mismo requiera.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se llevará a cabo con respeto de las condiciones económicas y profesionales del trabajador. (Artículo 39 E.T.)

Si, como resultado de dicha movilidad funcional, el trabajador accede a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría o nivel de valoración, conservará las condiciones de puesto de trabajo habitual. Si el cambio es a un puesto de superior valoración, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo desde el primer día; si el cambio a superior categoría se prolonga por más de 6 meses en un año u 8 meses en dos años, el trabajador consolidará la nueva categoría profesional y el nivel de valoración del puesto de trabajo.

Todo trabajador que ingrese en un puesto de trabajo quedará bajo las condiciones que para el mismo se determinen, sin que pueda invocar otros derechos que se hayan concedido a otros trabajadores, como respeto particular a sus condiciones más beneficiosas que, por circunstancias especiales, hubiesen alcanzado.

En todo caso, cuando deban realizarse cambios definitivos o que afecten a colectivos, el tema se negociará entre el Comité de Empresa y la Dirección y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá en mediación al Tribunal Laboral de Cataluña u otra autoridad que se disponga.

Cuando se produzcan más de tres cambios de tareas en el transcurso de una jornada y que duren por tiempo superior a una hora y debido a los cuales los trabajadores objeto de los mismos, por evidente falta de adaptación, no puedan alcanzar en su labor su rendimiento habitual, tendrán garantizada la remuneración correspondiente al rendimiento medio personal en cada una de las tareas.

Las tareas realizadas durante una hora ó inferior a ella se contabilizarán como cambio de tarea, abonándose a rendimiento medio personal según normas establecidas.

Artículo 20. *Puesto de trabajo «Auxiliar de Línea».*—El puesto de trabajo de «Auxiliar de Línea» abarcará la realización de las siguientes funciones:

- Podrá desempeñar cualquier puesto de trabajo de la Fábrica, incluido el de Comodín, Reparador, Preparador y otros de similar responsabilidad.
- Podrá realizar la puesta a punto de máquinas y útiles de la Sección.
- Podrá encomendarse el adiestramiento en la labor del puesto de trabajo al personal de la Sección.

d) Podrá asignarsele la dirección de un equipo de personas de una Línea y todas las funciones del mando, excepto las de carácter administrativo (partes de producción, etc.) en caso de turnos, en ausencia del mando o a las órdenes de un Encargado responsable de varias Líneas.

e) Cualesquiera otras de similar catalogación con motivo del trabajo a turnos de la sección.

El desempeño del puesto de trabajo de «Auxiliar de Línea» será retribuido con arreglo a los importes que figuran en el Anexo n.º 1. Así mismo, será encuadrado en el nivel 11 de la Valoración de Puestos de Trabajo. Con el devengo de los citados importes, se entiende por compensado el «Plus de Jefe de Equipo» o cualquier otro de similar naturaleza.

Si el puesto de trabajo es ocupado por un trabajador de categoría y valoración superior a Especialista, se incrementará su Salario Convenio y valoración en valor a la diferencia establecida entre las retribuciones señaladas al Especialista y al Auxiliar de línea.

Artículo 21. *Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos y de Valoración de Puestos de Trabajo.*—Esta Comisión Paritaria estará constituida por miembros del Comité de Empresa y representantes de la Dirección, y entenderá sobre las reclamaciones que puedan producirse sobre la aplicación de rendimientos correctos de ejecución y valoración de puestos de trabajo.

En previsión de que esta Comisión Paritaria pueda actuar con plena objetividad y conocimiento de causa, la Empresa facilitará gratuitamente a los miembros de la Parte Social integrados en dicha Comisión la preparación técnica procedente, complementando la misma con la asistencia a centros idóneos de formación del mayor número posible de miembros de la Comisión Paritaria, si bien, en un mismo período, no podrán asistir a dichos Centros más de dos integrantes de la Comisión.

Por otra parte, la Empresa facilitará en cada caso la documentación sobre estudios de cambios de métodos, cronometrajes y valoraciones de puestos que se lleven a la práctica y que puedan relacionarse con los casos objeto de reclamación.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa, las partes presentarán solicitud de arbitraje al Tribunal Laboral de Cataluña, sometiéndose al laudo resultante, sin que, por esta circunstancia, se paralice el sistema establecido.

Concretamente, la Empresa se obliga tanto al estudio de los actuales sistemas y métodos de trabajo y a la definición de nuevos cronometrajes, así como, a que dichas modificaciones entren en funcionamiento, no mas tarde del 31/12/04, con sometimiento de las partes al laudo del Tribunal Laboral de Cataluña en caso de desacuerdo sobre los nuevos cronometrajes, los cuales deben ser aplicables a partir del 1/01/05.

Régimen de trabajo

Artículo 22. *Jornada y horario de trabajo.*—La jornada laboral establecida para el vigente convenio queda fijada en:

Año 2004: 1.737 horas anuales.

Año 2005: 1.758 horas anuales.

Año 2006: 1.752 horas anuales.

Año 2007: Las horas señaladas en el C.º Siderometalúrgico Provincial de Barcelona.

Año 2008: Las horas señaladas en el C.º Siderometalúrgico Provincial de Barcelona.

Si, por disposición legal o reglamentaria, durante la vigencia del Convenio se estableciera por parte de la Administración una jornada anual inferior a la acordada, será de aplicación inmediata a su entrada en vigor.

El personal administrativo y técnico efectuará, como habitualmente, la jornada reducida de verano, de la que quedará excluido el personal de esta clase que realice su trabajo en Fábrica, es decir, el vinculado al personal obrero.

El horario de trabajo a turno será de forma que no haya solape horario del personal afectado por diversos turnos. Por ello, al confeccionar el calendario laboral correspondiente, la Dirección y el Comité buscarán la fórmula más adecuada que garantice lo indicado anteriormente.

El personal técnico y administrativo con horario de jornada partida disfrutará de flexibilidad horaria, con un margen de incorporación al trabajo al comienzo de la jornada de hasta 45 minutos, que deberá compensar prolongando la jornada del propio día o adelantando la entrada al trabajo del siguiente, de manera que se complete la jornada total diaria en cada momento exigible.

Dada la estacionalidad del mercado de los productos de la Empresa, Empresa y Trabajadores convienen, que la distribución de la jornada anual podrá modificarse durante la confección del calendario laboral, si la falta de pedidos así lo aconsejara, pasando jornadas de un semestre a otro, en forma similar a la realizada en los últimos cuatro años.

Igualmente, las reducciones de jornada previstas en este Convenio se aplicarán, junto con lo anteriormente expuesto, preferentemente en el primer cuatrimestre de cada ejercicio.

Las interrupciones inter-jornada para cubrir necesidades personales correspondientes al trabajo en equipo («relevo»), se realizarán en el momento que el trabajador elija, atendiendo al flujo del trabajo colectivo. Excepcionalmente, cuando la incidencia de un alto absentismo o circunstancia productiva relevante lo exija, se establecerán interrupciones preestablecidas de producción para el tiempo de descanso, sin que en ningún caso a la reanudación del trabajo se produzcan pérdidas de producción. A tal fin, se dispondrá de un comodín que cubra ausencias imprevistas.

Se pagará al personal hasta 4 horas para asamblea por año, siempre que se lleven a cabo para tratar de la negociación o revisión del Convenio de Empresa, de la implantación del calendario laboral o de otras cuestiones que, de forma expresa, Dirección y Comité estimen conjuntamente de interés general.

Artículo 23. Presencia de comida.—El personal de jornada continuada dispondrá de 20 minutos diarios de interrupción laboral no retribuida, para el desayuno o merienda en las horas y formas habituales. El disfrute de la interrupción de jornada establecida en este artículo se adecuará, en su caso, a las posibles emergencias que puedan surgir en el desarrollo de los turnos, en la forma que lo permita la jornada anual acordada según lo establecido en los párrafos 1.º y 4.º del artículo anterior y sin perjuicio del estricto cumplimiento de lo prevenido en el párrafo primero, del punto 4, del artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 24. Turnos de trabajo.—Constituye condición objetiva de las relaciones de trabajo en la Empresa el establecimiento de turnos de trabajo (rotativos o no), a los que se hallará sujeto el personal vinculado a la producción.

La adscripción del personal a los diferentes turnos se efectuará en función de las necesidades de producción y bajo las siguientes premisas: 1.º, personal voluntario con aptitud para el puesto, para lo que se efectuará una consulta al personal, y 2.º personal expresamente contratado para un determinado período o turno. En caso que los anteriores criterios no fuesen suficientes, la Dirección y el Comité arbitrarán de mutuo acuerdo la mejor manera de cubrir suficientemente las necesidades de personal. Los trabajadores afectados por el cambio de turno serán avisados con la máxima antelación posible y, como mínimo, con una semana de antelación; salvo casos imprevistos que deban ser atendidos de inmediato.

Cuando las necesidades de organización del trabajo lo requieran se constituirán equipos de trabajo en turnos de siete días semanales (4.º turno), incluidos días no hábiles del calendario laboral, habilitándose para los mismos los descansos intersemanales compensatorios.

La adscripción a este 4.º turno se efectuará con las condiciones siguientes:

- Prevalecerá el criterio de personal voluntario, cuando técnicamente fuese posible.
- En el caso de que el criterio de voluntariedad no fuera bastante, la Dirección y el Comité arbitrarán de mutuo acuerdo la mejor manera de cubrir las necesidades de personal: en cualquier caso, la cobertura habrá de ser suficiente y con arreglo a la compensación económica prevista en el siguiente punto.
- Además del correspondiente descanso inter-semanal compensatorio, el personal devengará por hora trabajada efectivamente en el turno de festivos, el plus establecido en el art. 37 y en el Anexo n.º 1.
- Al personal contratado expresamente para trabajar en fines de semana (Sábados y Domingos), no se regirá por el apartado c) y se le satisfará, aparte del salario convenido, un plus por cada fin de semana trabajado, de 15,025 € brutos.

Artículo 25. Horas extraordinarias.—El número de horas extraordinarias se reducirá al mínimo imprescindible, sin que se superen los límites establecidos en la normativa legal vigente.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo pacto expreso en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

Artículo 26. Vacaciones.—Se disfrutarán 30 días naturales por año natural completo.

Las fechas de disfrute de las vacaciones se acordarán al confeccionar el calendario laboral.

El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar durante el período de vacaciones colectivas, disfrutará las suyas en las fechas a convenir con la Empresa. En estos casos, el trabajador afectado conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones con tres meses de antelación al inicio del período general, salvo excepciones sobrevenidas.

El personal mayor de 60 años, además de las vacaciones normales, disfrutará de uno, dos o tres días adicionales de vacaciones, según acredite en el año natural una antigüedad en la Empresa de cinco, siete o diez años respectivamente. El disfrute de los días adicionales de vacaciones se

determinará de común acuerdo, procurando no trastornar los planes de producción.

Se respetarán las vacaciones del personal que se halle de baja por I.T., tanto al inicio como durante el período de vacaciones colectivas. El disfrute de los días no realizados en el período colectivo se concretará de mutuo acuerdo.

Artículo 27. Permisos y licencias.—Las ausencias al trabajo, advertidas con la posible antelación y debidamente justificadas, serán abonadas en los casos previstos en el Anexo n.º 8 a razón de la totalidad del salario real.

Los casos no previstos en el Anexo n.º 8 podrán ser atendidos por la Empresa, previa petición razonada por el interesado o por el Comité de Empresa.

Artículo 28. Excedencia.—El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por período máximo de 5 años sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la Empresa.

Al trabajador que se le conceda una excedencia voluntaria, en el caso del apartado anterior, terminada la misma y solicitado su reingreso, se le asignará si hubiera vacante un puesto de su categoría; en caso contrario, se le asignará, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándose únicamente las condiciones y el salario de su categoría.

En el supuesto de solicitarse la excedencia por parte de una trabajadora o trabajador con relación al cuidado de hijos recién nacidos o legalmente adoptados por los mismos se tendrá en cuenta lo siguiente.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores elegidos para ocupar cargos públicos y sindicales tendrán derecho a la excedencia que se regulan en el art.46 del Estatuto de los Trabajadores.

Seguridad y salud laboral

Artículo 29. Norma general.—La debida observación de las disposiciones contenidas en el art.19 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales, se llevarán a término con la participación del Comité de Seguridad y Salud en la Empresa.

Por otra parte, la Empresa se compromete a estudiar las normas legales sobre la seguridad y salud en el trabajo que incidan en su actividad específica interna. No obstante, durante la vigencia del presente Convenio se establecerá:

Un registro de datos ambientales sanitarios, bajo el control del Comité de Seguridad y Salud. Este registro se realizará semestralmente por Entidades que mutuamente se acuerden.

Plazos para la adecuación, mejora o desaparición de los puestos de trabajo tóxicos, penosos y peligrosos.

Programas y presupuestos sobre Seguridad y Salud discutidos y analizados por el Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá toda la información sobre los riesgos y daños que afecten a sus competencias y conocerá también la actividad del Servicio de Prevención contratado por la Empresa.

Para un mejor desempeño de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud recibirá cursos de formación sobre temas específicos.

Artículo 30. Vigilancia de la Salud.—La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede

constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Cuando por razones médicas el Servicio de Vigilancia de la Salud, desaconsejara la permanencia de un trabajador en un puesto determinado de trabajo, la Dirección de la Empresa, siempre que sea posible, trasladará al trabajador a otro puesto que se adapte mejor a sus condiciones físicas, dando conocimiento al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 31. *Ropa de trabajo.*—La Empresa proporcionará anualmente a cada trabajador prendas de trabajo adecuadas a su función y según la siguiente dotación:

a) Equipo normal de trabajo: Al personal obrero se le entregará una camisa y un pantalón en el mes de marzo y una camisa, un pantalón y chaquetilla en el mes de septiembre.

Asimismo, se entregará calzado adecuado en el mes de marzo.

Al personal técnico y administrativo se le entregará ropa adecuada solamente a quien lo solicite en el mes de marzo.

b) Calzado de protección: Se entregará calzado adecuado a la función que desempeñe el personal de las siguientes secciones: Planchistería, Prensas, Matricería, Mantenimiento, Taller Experimental, Cabina de Pintura, Cemento, Carrusel de Verificación y Reparación, Montaje de cubas.

c) Equipo de abrigo: Mientras se mantengan las actuales condiciones de trabajo, en el mes de octubre de cada año se entregarán pantalones y botas de abrigo al personal de Almacenes, Mantenimiento, «toreros» de Prensas, Limpieza y Pórex.

Asimismo, cada dos años se entregará chaquetón de abrigo en el mes de octubre al personal de Almacenes, «toreros» de Prensas, Limpieza, Pórex, Mantenimiento y personal del turno de noche que se determine.

d) Excepciones: Al personal de Pintura, Mantenimiento y Cemento se suministrará un juego más de prendas de trabajo.

Si por requerimiento del puesto de trabajo las prendas de trabajo y seguridad (ropa, guantes, delantales, botas, etc.) tuvieran deterioro superior al normal, se entregará un nuevo equipo contra entrega del deteriorado.

Artículo 32. *Equipo personal de trabajo, protección y abrigo.*—El equipo de trabajo, protección y abrigo que se entregue por la Empresa será de uso obligatorio.

Artículo 33. *Prohibición de fumar.*—Se prohíbe fumar en las instalaciones de la Empresa, salvo en zonas estrictamente autorizadas.

Condiciones económicas

Artículo 34. *Norma general.*—Las retribuciones que se pactan en este Convenio tienen el carácter de brutas, y se entienden como contraprestación total a la aportación laboral del trabajador.

Los valores económicos consignados en el presente Convenio han sido calculados tomando como base los importes correspondientes al 31 de diciembre de 2003. Las posteriores revisiones se realizarán de conformidad con lo previsto en el art. 8.

Artículo 35. *Estructura salarial.*—De conformidad con la regulación legal del salario, las retribuciones en la Empresa se clasifican en salario de convenio y complementos salariales (restantes conceptos).

Artículo 36. *Salario de Convenio.*—Se considera como tal el que figura para cada categoría profesional en el Anexo n.º 1.

Se acuerda que, transcurrido un año en la categoría de «Peón con 4 años de Permanencia», se accederá directamente a la categoría de Especialista.

El abono de los días festivos oficiales y de los no hábiles pactados se efectuará en proporción a los días retribuidos del año natural.

Artículo 37. *Complementos salariales.*—Son los siguientes:

37.1 Personales:

Plus Personal: Las cantidades asignadas por este concepto, recogidas en pactos de índole personal o colectivos, se abonarán distributivamente en 14 pagos.

a) El personal que acceda a la categoría de Especialista tras haber pasado 5 años en las diferentes categorías de Peón, devengará desde aquel momento y mientras permanezca de alta en la Empresa, un complemento salarial, a satisfacer en concepto de dicho Plus.

El importe de este complemento para cada titular, será en el momento inicial de su devengo año 2004, de 436,476 euros brutos al año.

El importe inicial se revisará a lo largo de la vigencia del complemento en los mismos porcentajes en que al trabajador que lo disfrute se le revisen sus salarios por aplicación del Convenio de Empresa.

b) Las personas que a 1/04/2004 estén dadas de alta en la Empresa, con efectos de dicho día, recibirán anualmente la cantidad de 460 euros.

Plus Vinculación: Las personas que con anterioridad al 31/12/2003, percibían el Complemento de Vinculación, consolidarán el importe que hasta dicha fecha habían percibido por este concepto, sin devengarse nuevos incrementos.

Dicho importe se incrementará, con el resultante del nuevo importe devengado a fecha 31/12/2003, según proporción a la fecha de alta en la Empresa.

El abono de este concepto se efectuará de una sola vez en la fecha del 15 de septiembre o día anterior laborable.

37.2 De puesto de trabajo:

Valoración de puesto de trabajo: Se devengará según se establece en el Anexo n.º 2.

Plus Jefe de Equipo: Se abonará al personal que ostente esta categoría a razón de los importes que constan en el Anexo n.º 2.

Plus trabajo nocturno: Abonable al personal que trabaje en las horas señaladas como nocturnas en la vigente legislación, de acuerdo con los importes del Anexo n.º 1.

No se percibirá el «plus trabajo nocturno», Si como consecuencia de calendarios laborales acordados mutuamente hubiera períodos pre y post-jornada en los turnos de mañana y tarde, parcialmente coincidentes con el horario legalmente declarado como nocturno.

Plus por turno festivo: El personal que trabaje de las 0 a las 24 horas de los días no hábiles del calendario laboral, además del correspondiente descanso compensatorio, percibirá por hora el siguiente plus:

Secciones de Matricería, Mantenimiento y Mandos: mantendrán las actuales condiciones según acuerdos vigentes.

Resto del personal fijo: Según valores del Anexo n.º 1.

El «plus por turno festivo» será acumulable al «plus de trabajo nocturno» en caso de coincidencia de ambas condiciones de trabajo.

37.3 Primas, incentivos y horas extraordinarias:

Prima de producción de mano de obra directa (M.O.D.): Se aplicará la tabla de primas por rendimiento individual o colectivo que figura en el Anexo n.º 3.

Hasta el 31/12/2004, no se modificarán las condiciones que regían en las diferentes secciones, de esta forma continuará el concepto de que el trabajo en equipo en las líneas de montaje, respetando la cadencia productiva, se abonará al valor correspondiente al rendimiento 128.

A partir del 1/1/2005, a los empleados que a fecha de 1/04/04, presten sus servicios en secciones (Montaje, Pintura, Esmaltería, Plásticos, Pórex) o puestos de trabajo (Jefes de Equipo y Auxiliares de Línea) que tengan concedidos rendimientos de 128, siempre que continúen prestando sus servicios en la misma sección o puesto de trabajo, se les incluirá en nómina el concepto de «Prima Convenio XX», cuyo valor será el diferencial entre el importe del rendimiento 121 y el rendimiento 128 ambos inclusive (Año 2004 el importe hora será de 0,159802 euros).

A los empleados que estén en plantilla a 1/04/2004, procedentes de otras secciones en la que no sea de aplicación el concepto de «Prima de Convenio XX» y que habitualmente por necesidades productivas vengán prestando sus servicios de forma temporal y puntual en la línea de mon-

taje, les será de aplicación dicho concepto en proporción a la temporalidad de la prestación.

Previamente al 1/1/2005 y de acuerdo a lo previsto en el artículo 21 de este Convenio, se habrá realizado un nuevo cronometraje en todas las secciones de la Empresa, siendo a partir de dicha fecha cuando se realizará el pago de primas en base al rendimiento obtenido, sea personal o media de la sección.

Prima de mano de obra indirecta (M.O.I.): Se abonará de acuerdo con lo previsto en el Anexo n.º 4.

Prima de Calidad de los verificadores de Producción, de Entrada y de Control de Calidad: Según anexo n.º 6, más el 50 por 100 de la prima media general de Fábrica.

Prima fija por carencia de incentivo: Durante el año 2004, se percibirá por el personal de las secciones de Mantenimiento, Matricería y Taller Experimental, según Anexo n.º 6, a partir del 1/01/2005, se abonará en base al promedio de la prima M.O.D. y M.O.I.

Horas extraordinarias: Se abonarán según Anexo n.º 7.

A los valores indicados en dicho Anexo deberán añadirse las correspondientes a los complementos salariales que procedan.

37.4 Gratificaciones Extraordinarias:

Gratificación de Junio: Se abonará a razón de 30 días, contemplando las retribuciones de Salario de Convenio y Plus Personal, Primas y V.P.T., computando el promedio de los tres últimos meses de primas y V.P.T.

En el caso de que el absentismo en los 12 meses anteriores a dicha paga, sea superior al 5%, a las personas pertenecientes a los Grupos M.O.D./ M.O.I., se les deducirá de dicha paga el cómputo del promedio de los tres últimos meses de primas y valoración de puesto de trabajo. Estas deducciones no serán de aplicación para aquellas personas que en dicho plazo su absentismo personal sea inferior al 3%. A los efectos del cómputo del absentismo, se excluirán las bajas de I.T. por accidente de trabajo y enfermedad profesional, los permisos retribuidos y la utilización del crédito de horas sindicales hasta el máximo previsto en los artículos 37 y 68 del E.T. y 51 y 52 del Convenio.

La aplicación práctica de la reducción del concepto de Primas y V.P.T. en las pagas extraordinarias, se iniciará en la Paga Extra de Navidad del 2004.

Gratificación de Diciembre: Se abonará en idéntico importe al expresado para la de Junio.

37.5 Norma común: La liquidación de las pagas anuales se efectuará en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante el año, debiendo excluir del cálculo, el absentismo no abonable y los periodos de I.T. que no sean por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La aplicación práctica de este artículo tendrá efectos a partir de la Paga Extraordinaria de Navidad del año 2004.

Artículo 38. *Forma de abono de las retribuciones.*—El personal percibirá su remuneración en un solo abono mensual, liquidable el último día laborable del mes a que corresponda, como máximo.

El personal podrá solicitar un anticipo a cuenta del citado abono mensual, que se hará efectivo el día 15 del mismo mes.

La gratificación de junio se hará efectiva el día 27 del respectivo mes, y la de diciembre el día 19 del mismo mes; en todos los casos, el pago se entenderá anticipado al día laboral anterior de ser inhábil el día señalado.

Artículo 39. *Paros improductivos.*—Cuando se produzca un paro forzoso de actividad por razones internas o externas a la Empresa, El trabajador podrá ser destinado a otra labor, productiva o no, para devengar el salario íntegro.

Si el paro forzoso hubiera de prolongarse, se dará el tratamiento retribuido que figura en el Anexo n.º 5, según se produzca por causas internas o externas.

Serán causas internas:

a) No imputables al trabajador ni a la Empresa:

Falta de energía.
Avería de máquina.
Avería de instalaciones.

b) No imputables al trabajador:

Defectos en la organización del trabajo.

Por causas no imputables a la Sección específica, ni a otros puestos de trabajo de la misma sección, que no tengan su origen en los apartados a) y c).

Serán causas externas:

a) No imputables al trabajador ni a la Empresa:

Falta de primeras materias a causa de fallos exclusivamente atribuibles a las fuentes de suministros.

Inundaciones, lluvias y otras catástrofes similares.

En caso de que el paro por fuerza mayor debido a las causas externas previstas en el apartado c) tenga una duración de hasta dos jornadas y media de trabajo, se abonará dicho tiempo según se prevé en el Anexo n.º 5 sin perjuicio de la tramitación del correspondiente Expediente de Regulación de Empleo.

Si el paro forzoso por causa de fuerza mayor excede de dos jornadas y media de trabajo, se tramitará asimismo Expediente de Regulación de Empleo desde el primer día. En el supuesto de no presentar el referido Expediente, la Empresa podrá pactar con el personal la posibilidad de recuperar el tiempo perdido a partir de dichas dos jornadas y media, para el devengo del salario íntegro.

Todo lo previsto en los párrafos precedentes para el caso de fuerza mayor, se entiende sin menoscabo de otras medidas excepcionales que convenga adoptar, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Mejoras sociales

Artículo 40. *Seguro Colectivo de accidentes y muerte.*—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de veintidós mil novecientos veintinueve con noventa y dos céntimos (21.929,92 euros), o quince mil trescientos con veintidós céntimos (15.300,21 euros), respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado, los beneficiarios del mismo o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de diecinueve mil cuatrocientos setenta y dos con ochenta y nueve céntimos (19.472,89 euros), también a tanto alzado y en una sola vez.

La empresa continuará pagando la prima de seguro durante el periodo en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades (UVAMI), y si aquella fuera desfavorable para el trabajador y este recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

Los valores de las prestaciones de los años siguientes serán los señalados en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Las personas que a fecha 1 de abril de 2.004, se encontraran en situación de I.T., hasta la fecha de su alta médica, conservaran las condiciones del seguro de vida y accidentes pactadas en el anterior Convenio XIX.

Artículo 41. *Lote de Navidad.*—Se hará entrega de un lote navideño a los trabajadores en plantilla de la Empresa a día 15 de diciembre, así como a los trabajadores fijos que hayan sido baja en la Empresa durante el año de la entrega por pasar a la situación de pensionista (jubilación, invalidez u otra similar).

Artículo 42. *Complemento de la prestación oficial de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional.*—En ambas situaciones, la Empresa complementará al trabajador afectado la prestación que éste perciba de la Mutualidad hasta completar el 100% de la Base de Cotización de Accidentes del mes anterior (actualizado a fecha de la baja si procede). Si el salario teórico mensual (prorratado en 12 pagas) es superior a la base de Cotización se complementará sobre dicho salario teórico, Este complemento se abonará exclusivamente en las pagas ordinarias mensuales (12 pagas).

Artículo 43. *Complemento de la prestación oficial de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral.*—En casos de intervención quirúrgica y/u hospitalización, la Empresa y el Fondo Social participarán en igual proporción para complementar al trabajador afectado la prestación que éste perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social hasta complementar el íntegro (excluidas retribuciones extraordinarias) de la nómina que el trabajador hubiera devengado en el mes anterior a su baja por incapacidad transitoria.

El complemento referido será abonado previa justificación suficiente, acreditativa de haber sido sometido a intervención quirúrgica o de haber sido hospitalizado en centro sanitario o domiciliario por falta de camas hospitalarias. Por asimilación, se considerará incluida en este apartado la intervención quirúrgica por cesárea.

El complemento se percibirá en el período comprendido entre el día de la baja y el del alta médica.

En otros casos distintos de los anteriores, la Empresa complementará al trabajador afectado la prestación que éste perciba hasta completar el íntegro (excluidas retribuciones extraordinarias) que el trabajador hubiera devengado en el mes anterior a su baja por incapacidad transitoria, siempre y cuando el índice de absentismo de la plantilla del centro de trabajo en el mes en el que coincida la situación de baja por I.T. sea inferior o igual al 5%. A estos efectos, se excluirán del cómputo de absentismo los permisos retribuidos y la utilización de crédito de horas sindicales

(Comité, Delegados Sindicales y Secciones Sindicales) hasta el máximo previsto para ambos casos en el art. 37 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 51 y 52 del Convenio.

Dicho complemento se abonará exclusivamente en las pagas ordinarias mensuales (12).

Artículo 44. *Ayuda por hijos disminuidos de trabajadores.*—La Empresa y el Fondo Social contribuirán en la misma proporción para otorgar ayudas económicas mensuales a trabajadores en plantilla con hijos disminuidos físicos y/o psíquicos a su cargo, debidamente acreditados.

Artículo 45. *Ayuda Escolar.*—La Empresa abonará por este concepto la cantidad expresada en el Anexo n.º 6. Tendrán derecho al mismo, los hijos (a partir de dos años cumplidos en el año natural) de los trabajadores de la plantilla, mientras estén dependiendo de los padres y siempre que los estudios realizados sean para la obtención de un título de la enseñanza oficial. Así mismo, los trabajadores serán acreedores de esta ayuda para la enseñanza oficial.

El abono de esta ayuda estará condicionado a la acreditación mediante la matrícula escolar correspondiente; se hará efectiva en las nóminas de octubre y noviembre de cada año.

La obtención de este derecho, se limita al personal que tenga un año de permanencia continuada en la empresa.

Artículo 46. *Becas de estudio.*—La Empresa otorgará siete becas para estudios a trabajadores en plantilla o hijos de los mismos, en los importes indicados en el Anexo n.º 6:

- a) Cuatro becas para estudios de BUP, COU o carrera de grado medio.
- b) Tres becas para carrera de grado superior.

El destino de las siete becas será adjudicado por el pleno del Comité de Empresa, de acuerdo con los criterios adoptados por el mismo, según constan en el Reglamento de Becas.

Artículo 47. *Fondo Social de Dumar, S.A.*—La Empresa aportará mensualmente al Fondo Social la cantidad estipulada en Anexo n.º 6 para su sostenimiento, a fin de cumplir con sus objetivos, según se recogen en el Reglamento Interno del Fondo Social.

Asimismo, el Fondo Social se nutrirá con las aportaciones de los trabajadores a razón de 0.60 euros mensuales por trabajador.

La junta de Administración del Fondo Social estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa, elegidos libremente en el seno del mismo.

La aprobación de las solicitudes de ayuda será decidida por el pleno del Comité de Empresa.

Trimestralmente, la Junta de Administración del Fondo Social rendirá cuentas a la Empresa acerca del destino y cantidades aplicadas en ayudas, así como de los saldos económicos existentes. Si la empresa considera incorrecta la aplicación de cantidades procedentes del Fondo Social, suspenderá de inmediato su aportación al mismo.

Artículo 48. *Período de lactancia.*—Las trabajadoras de la Empresa, a su reincorporación a la misma tras el reglamentario período de I.T. por maternidad, disfrutarán de una hora retribuida diaria para lactancia o asistencia, al comienzo o término de la jornada laboral, a su elección, hasta que el nacido alcance los nueve meses de edad.

En caso de que, por prescripción médica, el período de lactancia proceda ampliarse, el disfrute de una hora diaria retribuida podrá prolongarse hasta el máximo de un año.

El permiso recogido en los párrafos anteriores podrá ser disfrutado por los trabajadores de la Empresa, cuyas parejas hayan dado a luz, si estas a su vez fueren trabajadoras.

Artículo 49. *Suplido Servicio Comedor.*—Durante la vigencia del presente Convenio y en concepto de suplido por gastos de comedor, La Empresa entregará a cada trabajador afectado, por día trabajado en jornada partida, un vale compensatorio, siendo su importe el establecido en Anexo n.º 6.

Este importe se revisará anualmente con los incrementos generales del Convenio.

Disposiciones adicionales

Representación del personal

Artículo 50. *Comité de Empresa.*—La constitución del Comité de Empresa como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, se ajustará en todo momento a la legislación vigente sobre la materia.

Tendrá las competencias que para el mismo señala el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. Además, será informado de las altas y bajas en la plantilla de personal, con especificación de la modalidad de contratación empleada. Así mismo, será informado con prioridad sobre la necesidad de posibles Expedientes de

Regulación de Empleo y, en general, de cualquier decisión que afecte al volumen de empleo.

Las informaciones recibidas por el Comité de Empresa en relación con la situación económica, política comercial, planes y perspectivas futuras de la Empresa son estrictamente confidenciales y su mal uso se considerará deslealtad a la Empresa.

Artículo 51. *Garantías del Comité de Empresa.*—Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones reglamentarias.

El Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas según prevé el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En casos concretos y por imperiosa necesidad suficientemente acreditada, tras acuerdo, podrá ser ampliado dicho crédito.

Queda pactada la acumulación de horas de los diferentes miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. No obstante, esta acumulación irá siendo planteada previamente a la Empresa sobre cada una de las situaciones en que sea necesario practicarla.

Acción Sindical

Artículo 52. *Secciones sindicales.*—Las Secciones Sindicales en la Empresa basarán su actividad de conformidad con lo previsto en la legislación aplicable y, en concreto, según los siguientes acuerdos:

La Empresa reconoce a las Secciones Sindicales que defenderán los intereses de su sindicato y de los afiliados que componen la Sección Sindical ante la Empresa.

Las Secciones Sindicales estarán autorizadas a recaudar directamente las cotizaciones sindicales de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con iguales fines, fuera de las horas de trabajo.

A petición de la Sección Sindical y del afiliado individual, la Empresa retendrá de la nómina la cuota sindical.

La Empresa concederá autorización para celebrar asambleas por cada Sección Sindical, fuera de las horas de trabajo y no retribuidas, siempre que estén promovidas por razones sindicales.

La Empresa colocará tabloneros de anuncios para cada Sección Sindical al objeto de que por medio de los mismos puedan difundirse publicaciones y avisos de carácter sindical.

Para las Secciones Sindicales con afiliados que representen más de un 10% de la plantilla (se entenderá por afiliado el trabajador que cotice su cuota), la Empresa les reconoce lo siguiente:

- a) La Empresa reconocerá a un representante por Sección Sindical y turno, más un suplente conjunto. Deberán ser de la plantilla de la Empresa.
- b) Los miembros de la Sección Sindical se equiparán como garantías a la de los miembros del Comité de Empresa, a que se refiere el artículo 51, sin perjuicio de lo previsto en el punto 5 siguiente.
- c) Cada Sección Sindical dispondrá de un total de 400 horas anuales retribuidas para dedicar a su actividad sindical en la Empresa o en el exterior, pero siempre gestionando temas relacionados con la Empresa. Deberán compaginarse las necesidades productivas con la utilización del tiempo sindical.
- d) Se mantendrán en el recinto del Comité de Empresa los despachos para que puedan ser usados por las Secciones Sindicales reconocidas.
- e) La Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, dirección de «correo electrónico». Este, podrá ser utilizado para la comunicación y consulta con las Centrales Sindicales y Organismos Oficiales en labores exclusivamente sindicales.

Otras disposiciones

Artículo 53. *Bilingüismo.*—Las comunicaciones públicas de la Empresa al colectivo serán redactadas en castellano y catalán.

Artículo 54. *Cobertura de vacantes.*—Cuando se produzcan bajas definitivas en la empresa de personal de M.O.D / M.O.I. (Incapacidades, ceses voluntarios, etc.) dichas vacantes se cubrirán con personas que serán contratadas preferentemente, con modalidades de «contratos fijos/fijos discontinuos».

Artículo 55. *Personal de 60 años de edad.*—El personal que tenga cumplidos los 60 años de edad y tenga su capacidad de trabajo disminuida, tendrá prioridad en la recolocación a puestos de trabajo vacantes que mejor se adapten a las posibilidades psicofísicas de su edad.

Artículo 56. *Parejas de hecho.*—Se equiparan las parejas de hecho con las de Derecho, debiendo documentar la situación mediante el Registro correspondiente o Certificado de Convivencia.

Igualmente, los hijos aportados a la pareja de hecho debidamente documentados, tendrán los mismos derechos que los hijos nacidos en las parejas de derecho.

Artículo 57. *El acoso sexual en las relaciones de trabajo.*—Los planteamientos, conceptos y procedimientos de esta cuestión, se regirán por lo dispuesto en el Pacto Complementario n.º 6 del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la provincia de Barcelona.

ANEXO 1
Salarios 2004

Categorías. Grupo Empleados	Mensual — Euros	Anual — Euros
Ingenieros	2.219,691	31.076
Ingenieros Técnicos	1.719,176	24.068
Jefe de 1ª Adm. (Área)	1.612,192	22.571
Jefe de Laboratorio	1.612,192	22.571
Jefe de Taller	1.604,811	22.467
Jefe de Organización de 1.ª	1.576,442	22.070
Delineante Proyectista	1.576,442	22.070
Dibujante Proyectista	1.576,442	22.070
Jefe de 2.ª Administrativo	1.562,012	21.868
Jefe de Organización de 2.ª	1.562,012	21.868
Maestro Industrial	1.540,883	21.572
Jefe de Sección de Laboratorio	1.540,802	21.571
Graduados	1.527,920	21.391
Maestro de Taller	1.522,763	21.319
Contramaestre	1.522,763	21.319
A.T.S.	1.505,060	21.071
Delineante de 1.ª	1.483,881	20.774
Técnico de 1.ª de Organización	1.483,881	20.774
Encargado	1.483,881	20.774
Oficial de 1.ª Administrativo	1.483,881	20.774
Viajante	1.483,881	20.774
Analista de Laboratorio	1.483,881	20.774
Maestro de 2.ª de Taller	1.469,267	20.570
Delineante de 2.ª (2 años de perm.)	1.370,719	19.190
Técnico de Organización de 2.ª (2 años de perm.)	1.370,719	19.190
Oficial de 2.ª Administrativo (2 años de perm.)	1.370,719	19.190
Analista de Laboratorio (2 años de perm.)	1.370,719	19.190
Delineante de 2.ª (Inicial)	1.295,911	18.143
Técnico de Organización de 2.ª (Inicial)	1.295,911	18.143

Categorías. Grupo Empleados	Mensual — Euros	Anual — Euros
Oficial de 2.ª Administrativo (Inicial)	1.295,911	18.143
Analista de Laboratorio	1.295,911	18.143
Auxiliares (Admin.- Labor. - Telefon. - etc.) 5 año perm	1.295,911	18.143
Listero con 5 años de permanencia	1.295,911	18.143
Auxiliares (Admin. - Labor. - Telefon. - etc.) 4 año perm	1.258,291	17.616
Listero con 4 años de permanencia	1.258,291	17.616
Auxiliares (Admin. - Labor. - Telefon. - etc.) 3 año perm	1.220,759	17.091
Listero Inicial	1.218,910	17.065
Almacenero	1.218,807	17.063
Conserje	1.147,140	16.060
Auxiliares (Admin. - Labor. - Telefon. - etc.) 2 año perm	1.145,555	16.038
Chófer de Camión	1.104,457	15.462
Chófer de Turismo	1.097,400	15.364
Ordenanza	1.076,081	15.065
Guarda Jurado	1.076,081	15.065
Portero	1.076,081	15.065
Vigilante	1.076,081	15.065
Auxiliares (Admin. - Labor. - Telefon. - etc.) 1 año perm	1.070,755	14.991
Auxiliares Admin. - Labor. - Telefon. - etc.) Inicial	995,939	13.943
Demostradores	655,596	9.178

Categorías. Grupo Obrero	Día — Euros	Año — Euros
Oficial 1.ª A	41,3943	17.593
Oficial 1.ª B	39,5693	16.817
Oficial 1.ª C	38,8390	16.507
Auxiliar de Línea	37,7682	16.051
Oficial 1.ª D	37,7440	16.041
Oficial 2.ª	37,2950	15.850
Oficial 3.ª	36,3092	15.431
Especialista	35,9295	15.270
Peón con 4 años de permanencia	33,3361	14.168
Peón con 3 años de permanencia	31,2083	13.264
Peón con 2 años de permanencia	29,0804	12.359
Peón con 1 año de permanencia	26,9526	11.455
Peón Inicial	24,8248	10.551

Pluses personal obrero (2004)

Jornada anual: 1.737

Plus Jefe de Equipo: 20%

Plus nocturno: 25%

Categorías	Salario Convenio — Euros/día	Plus Jefe de Equipo — Euros/día	Plus nocturnidad — (Euros/hora)		Plus turno festivo — Euros/hora
			Jefe de Equipo	Resto de personal	
Oficial 1.ª A	41,394	8,279	2,638	2,199	6,042
Oficial 1.ª B	39,569	7,914	2,522	2,102	5,776
Oficial 1.ª C	38,839	7,768	2,475	2,063	5,669
Oficial 1.ª D	37,744	7,549	2,406	2,005	5,513
Auxiliar de Línea	37,768	7,554	2,407	2,006	5,510
Oficial 2.ª	37,295	7,459	2,377	1,981	5,444
Oficial 3.ª	36,309	7,262	2,314	1,929	5,300
Especialista	35,929	7,186	2,290	1,908	5,245
Peón 4 años de permanencia	33,336	—	—	1,771	4,866
Peón 3 años de permanencia	31,208	—	—	1,658	4,556
Peón 2 años de permanencia	29,080	—	—	1,545	4,245
Peón 1 año de permanencia	26,953	—	—	1,432	3,934
Peón Inicial	24,825	—	—	1,319	3,624

Anexo n.º 2

Valoración de puestos de trabajo (2004)

	Nivel	Euros/hora
Personal Obrero	2	0,1836637
	3	0,2020835
	4	0,2220660
	5	0,2437725
	6	0,2671457
	7	0,2938614
	8	0,3222454
	9	0,3539710
	10	0,3890338
	11	0,4274354
	12	0,4692175
	13	1,1615538
	Personal Obrero (Valoración ant.1,985)	Nivel
2		0,1520804
2a		0,1520804
2b		0,2731285
3		0,1885415
3a		0,1885415
4		0,1968315
4a		0,1968315
4b		0,2123843
4c		0,3335791
4d		0,4105364
5		0,2247092
5a		0,2247092
5b		0,3475914
6		0,2401153
6a		0,2401153
6b		0,3616770
7		0,4520595
7a		0,4520595
7b		0,6857190
8	0,3027669	
8a	0,3027669	
8b	0,4240350	
8c	0,4994517	

	Nivel	Día
Técnico y Administrativo	1	0,8468904
	2	0,9315779
	3	1,0247350
	4	1,1263633
	5	1,2364627
	6	1,3550223
	10	1,9732530
	11	2,1680369

Valoración de los puestos de trabajo

A) Personal Obrero:

Nivel 2:

Prensas: Transporte material (carretilla manual).

Planchistería: Transporte material (carretilla manual).

Pintura: Recuperación material lijado y afinar pintura con máquina.

Premontaje: Fuelle jabonera con válvula antivapor, conjunto muelle fricción, conjunto jabonera C.F., colector C.F., cierre óvalo C.F., soporte timer, motoventilador. óvalos C.F., cierre puerta C.F., desembalaje, montar brida tubo colector, tubito presostato con protecciones y transporte material (carretilla manual).

Montaje: Transporte material (carretilla manual), desguace de material (conjuntos). Ir. tramo: bisagra, foso posterior ayuda introducción «cuba», travesaño frontal, pulsadores timer, marco frontal, motobomba. pletinas giro muelle, introducir «cuba» en mueble, foso anterior 1ª operación, foso anterior 2ª operación, sujetar conexión, montaje túnel secado, tubos bloqueadores, tubos electroválvula. Embalaje: tapa posterior, pórex, caja embalaje, regulación panel, garantía, flejado y bajada lavadora. Cuba: Fuelle de carga. Individuales: Premontaje paneles frontales.

Caleados: Mecanizar cables y montar capuchones.

Plásticos: Extraer piezas de colada y conjunto tapa colector.

Servicios fábrica: Limpieza oficinas, fábrica y comedor, limpieza de lavabos, recoger cartones y basuras fábrica y limpieza general fábrica.

Verificación producción: Verificación embalaje y limpieza tambor.

Mantenimiento: Engrase general.

Taller experimental: Ayudante montaje lavadoras.

Nivel 3:

Prensas: Transporte («torero»), base (rosocar).

Planchistería: Transporte (carretilla). Conjunto tambor: Batidoras, soldadura y engrafado. Soldar: Conjunto parte anterior «cuba», esquina paneles. Carrusel (PL-42), soldar travesaño delantero.

Pintura: Cambio de línea: plancha y electroforesis blanca.

Esmaltería: Cambio de línea: «cuba» y aros. Esmaltar: «cuba», aros y conjunto túnel secado.

Premontaje: Conjunto tapa superior, conjunto puerta. «Cubas»: Cambio de línea, termostato y etc., contrapeso. Individual conjunto puerta.

Plásticos: Obtención de piezas y transporte de pieza.

Almacén general: Transportes: «torero», «torero» de descarga y consumo, separar piezas consumo y recadero limpieza.

Verificación producción: Verificación rodillos Ir. tramo.

Nivel 4:

Prensas: Prensas pequeñas, prensas grandes, abrir ventana «cuba» (PL-700), transfer muebles y transfer paneles.

Planchistería: Carrusel (PL-23).

Montaje: Recuperación material (piezas y conjunto). «Cubas»: Montaje cojinete y tambor, montaje polea conducida girar «cuba» unión parte anterior con posterior, motores. Clasificación, recuperación de piezas y conjuntos.

Almacén general: Descarga en muelle, separar órdenes y ubicaciones materiales.

Verificación producción: Verificación: de pintura muebles, paneles y tapas, de funcional entradas y esmaltería.

Verificación entrada: Verificación: General, de imprenta, de chapa y piezas del exterior. Devoluciones y material recuperación.

Mantenimiento: Clasificación material estantería.

Almacén comercial: Retirar producción de líneas y situar producto en muelle carga.

Nivel 5:

Planchistería: Conjunto tambor: remachado de eje y verificación.

Esmaltería: Llenado de cemento: «cuba» y aros. Fresadora: «cubas».
 Calderas: Puesta en marcha, vigilancia de calderas.
 Almacén general: Almacén chapa.
 Control de calidad: Control funcional y control defectos ocultos, incrementos temp.

Nivel 6:
 Planchistería: Soldadura «cuba». Perímetro, roldanas, caja cojinete, apuntado de piezas y soldadura componentes.
 Reparaciones: Carrusel (PL-42 y PL-43) y plancha.
 Premontaje: Fastonado manual (timer, pulsador, etc.) DRY.
 Verificación producción: «Comodín» verificación, verificación planchistería, prensas, verificación y reparación 1r. tramo, verificación prensas (caja cojinetes) y verificación material. Servis y reparación.
 Verificación entrada: Homologaciones eléctricas (verificación motores, motobombas).
 Mantenimiento: Trabajos-reparaciones: de carpintería, fontanería y ganchos líneas.
 Almacén comercial: Carga camiones.

Nivel 7:
 Matricería: Reparaciones Oficial 3.ª repaso tambores, cambio utillajes y electrodos.

Nivel 8:
 Planchistería: Soldadura de componentes «cuba» en robot.
 Pintura: pintar en cabina.
 Montaje: Reparación: Primer tramo y fuera de línea.
 Cableados: Cortar hilos en máquina (responsable).

Nivel 9:
 Montaje: Reparación N-línea verificación.
 Prensas: Preparador prensas (responsable).
 Planchistería: Jefe equipo.
 Pintura: Jefe equipo.
 Esmaltería: Jefe equipo.
 Pórex: Preexpansión material, Responsable cambio molde.
 Almacén general: Jefe de equipo.
 Mantenimiento: Reparaciones-trabajos: De plancha-mecánica, soldadura-mecánica, ajuste-mecánico.
 Taller experimental: Montaje prototipos, prototipos parte eléctrica.
 Prototipos ejecución parte mecánica, Plancha plast.

Nivel 10:
 Matricería: Tornero 1.ª

Nivel 11:
 Montaje: «Comodines».
 Plásticos: Jefe equipo y responsable cambio de molde.
 Verificación producción: Jefe equipo.
 Matricería: Matricero 1.ª reparación, modificaciones-matrices modelo 1.ª

Nivel 12:
 Mantenimiento: Jefe de equipo. Electricista reparación e instalaciones.
 Matricería: Jefe de equipo.

B) Personal Técnico y Administrativo:

Nivel 1: Reproductor de planos.
 Nivel 2:

Auxiliar administrativo.
 Ordenanza.
 Conserje.
 Telefonista.

Nivel 3: Vigilante.
 Nivel 4: Listero.
 Nivel 5:

Almacenero.
 Chofer.

Nivel 6: Oficial 2.ª Administrativo.
 Nivel 10:

Analista Laboratorio 2.ª
 Delineante 2.ª

Nivel 11: Técnico Organizador de 2.ª

ANEXO 3 Prima M.O.D. (2004)

Rendimiento	Euros/hora
100	0,000000
101	0,038370
102	0,071494
103	0,110367
104	0,144713
105	0,187969
106	0,231009
107	0,279438
108	0,331317
109	0,393398
110	0,455551
111	0,523884
112	0,593870
113	0,701003
114	0,713578
115	0,761648
116	0,804616
117	0,851752
118	0,885451
119	0,924755
120	0,954862
121	0,970957
122	0,989136
123	1,008824
124	1,028943
125	1,050930
126	1,073133
127	1,095120
128	1,114664
129	1,134783
130	1,148291
131	1,161369
132	1,170063
133	1,175811

ANEXO 4

Prima de mano de obra indirecta (M.O.I.)

Se emplea la siguiente fórmula para calcular la prima:

$$\frac{\text{Total euros mes prima Secciones M.O.D.}}{\text{Total horas mes Secciones M.O.D.}} = \text{Euros hora M.O.D.}$$

Euros hora M.O.D. × horas trabajadas = Euros mes a percibir por M.O.I.

Para el personal de M.O.D. que realice trabajo a M.O.I., se le aplicará la misma fórmula, pero con el promedio de prima M.O.D. de la Sección a la que habitualmente pertenezca.

En los casos de M.O.I. que pertenezcan de forma habitual a la Sección de M.O.D., se aplicará la misma fórmula, pero con el promedio de prima de M.O.D. de la Sección correspondiente.

ANEXO 5

Paros improductivos

Por causas internas

a) No imputables ni al trabajador ni a la Empresa:

Falta de energía.
 Avería de máquina.
 Avería de instalaciones.

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo + 50 por 100 prima general mes anterior.

b) No imputables al trabajador:

Defectos en la organización del trabajo.

Por causas no imputables a la Sección específica, ni a otros puestos de trabajo de la misma Sección, que no tengan su origen en los apartados a) y c).

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo + 100 por 100 prima general mes anterior.

Por causas externas

c) No imputables al trabajador ni a la Empresa:

Falta de materias primeras a causa de fallos exclusivamente atribuidos a fuentes de suministros.

Inundaciones, lluvias y otros catástrofes similares.

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo.

ANEXO 6

Conceptos varios. Año 2004

Concepto	Euros	Observaciones
Prima de Calidad (Verificadores)	6,59	Euros. Día natural.
Ayuda Escolar	101,51	
Becas de Estudio	304,93	Cuatro becas, para estudios oficiales y carreras grado medio.
	508,21	Tres becas, para carreras grado superior.
Fondo Social	711,51	Mensualmente.
Suplido Comedor	5,41	Por día trabajado en jornada partida.

ANEXO Nº 7

HORAS EXTRAS AÑO 2004

Categorías	Importe hora Euros
<i>Grupo Empleados</i>	
Ingenieros	21,4685
Ingenieros Técnicos	16,6276
Jefe de 1.ª Adm. (Área)	15,5929
Jefe de Laboratorio	15,5929
Jefe de Taller	15,5215
Jefe de Organización de 1.ª	15,2471
Delineante Proyectista	15,2471
Dibujante Proyectista	15,2471
Jefe de 2.ª Administrativo	15,1075
Jefe de Organización de 2.ª	15,1075
Maestro Industrial	14,9032
Jefe de Sección de Laboratorio	14,9024
Graduados	14,7778
Maestro de Taller	14,7279
Contramaestre	14,7279
A.T.S.	14,5567
Delineante de 1.ª	14,3519
Técnico de 1.ª de Organización	14,3519
Encargado	14,3519
Oficial de 1.ª Administrativo	14,3519
Viajante	14,3519
Analista de Laboratorio	14,3519
Maestro de 2.ª de Taller	14,2105
Delineante de 2.ª (2 años de perm.)	13,2574
Técnico de Organización de 2.ª (2 años de perm.)	13,2574
Oficial de 2.ª Administrativo (2 años de perm.)	13,2574
Analista de Laboratorio (2 años de perm.)	13,2574
Delineante de 2.ª (Inicial)	12,5339
Técnico de Organización de 2.ª (Inicial)	12,5339

Categorías	Importe hora Euros
Oficial de 2.ª Administrativo (Inicial)	12,5339
Analista de Laboratorio	12,5339
Auxiliares (Admin.- Labor.- Telefon.- etc) 5 año perm. ..	12,5339
Listero con 5 años de permanencia	12,5339
Auxiliares (Admin.- Labor.- Telefon.- etc.) 4 año perm. ..	12,1700
Listero con 4 años de permanencia	12,1700
Auxiliares (Admin.- Labor.- Telefon.- etc.) 3 año perm. ..	11,8070
Listero Inicial	11,7891
Almacenero	11,7881
Conserje	11,0950
Auxiliares (Admin.- Labor.- Telefon.- etc.) 2 año perm. ..	11,0796
Chófer de Camión	10,6821
Chófer de Turismo	10,6139
Ordenanza	10,4077
Guarda Jurado	10,4077
Portero	10,4077
Vigilante	10,4077
Auxiliares (Admin.- Labor.- Telefon.- etc.) 1 año perm. ..	10,3562
Auxiliares (Admin.- Labor.- Telefon.- etc.) Inicial	9,6326
Demostradores	6,3408
<i>Grupo obrero</i>	
Oficial 1.ª A	12,1538
Oficial 1.ª B	11,6179
Oficial 1.ª C	11,4035
Auxiliar de Línea	11,0891
Oficial 1.ª D	11,0820
Oficial 2.ª	10,9502
Oficial 3.ª	10,6607
Especialista	10,5492
Peón con 4 años de permanencia	9,7878
Peón con 3 años de permanencia	9,1631
Peón con 2 años de permanencia	8,5383
Peón con 1 años de permanencia	7,9135
Peón Inicial	7,2888

ANEXO 8

Permisos retribuidos

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.
 2. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos, abuelos políticos, tíos, tíos políticos o sobrinos.
 3. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, hijo, hijo político, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
 4. Dos días laborables por alumbramiento de la esposa.
 5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- En los casos indicados en los puntos 1, 2, 3, 4, y 5 los días previstos en cada caso podrán ser ampliados hasta tres días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
 7. Quince días naturales en caso de matrimonio.
 8. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
 9. Las visitas al Servicio Médico se abonarán a razón del 100% del salario real.

Así mismo, los permisos para consulta médica externa se abonarán al 100% del salario real, disfrutarán de estas condiciones las 16 primeras horas el médico de cabecera, sin límite de horas para el médico especialista; igualmente sin límite de horas en los casos excepcionales acreditados.

Así mismo se abonarán al 100% del salario real las salidas en caso de nacimiento de hijos, con el fin de realizar los preceptivos análisis posteriores; también para acompañar a urgencias a algún familiar de los que convivan en la unidad familiar; igualmente, para acompañar a consulta a algún familiar de los citados anteriormente; siempre que sea solicitado por el médico.

ANEXO 1 BIS

Tabla de conversión

Grupos	División funcional		
	Técnicos	Operarios	Empleados
1	Arquitectos. Ingenieros Titulados S. Licenciados.		
2	Graduados Soc. En Func. Péritos Téc. - Ind. Fac. Min. Practicantes - A.T.S. Analista Informática.		
3	Analista Programador. Delineante Proyectista. Dibujante Proyectista. Jefe de Laboratorio. Jefe Organiz. 1.º Jefe Organiz. 2.º Jefe de Secc. Lab.	Contramaestre. Jefes de Taller. Maestro Indust. En func. Maestro de Taller. Maestro 2.º Taller.	Jefe 1.º Adminis. Jefe 2.º Adminis.
4		Encargados.	Delineante 1.ª Tec. Organización (1.ª). Analista Lab. 1.º Maestro Enseñanza 1.ª Práctico en Topografía. Fotógrafo Vídeo.
5		Chófer de camión. Oficial de 1.ª Oficial 1.ª Jefe de Equipo. Oficial de 2.ª Oficial 2.ª Jefe de Equipo.	Delineante 2.ª Of. Administrativos 1.ª Of. Administrativos 2.ª Viajante /Ex. Empresa. Archivero-Bibliot. Técnico de Organiz. 2.ª Analista Lab. 2.ª Maestro de enseñ. elem. Prog. Informática. Gravador Perforista.
6		Chófer de Turismo. Especialista. Especial. Jefe de Equipo. Oficial de 3.ª Oficial 3.ª Jefe de Equipo. Chofer de Motociclo.	Almacenero. Especialista Almacén. Conserje. Encargado de lista. Pesador-Basculero. Telefonista. Aux. Tec. De Org. Cien. Trab. Aux. Adminis. Lab. Rep. Fotográfico. Rep. De Planos. Dependiente Eco. Manipulador Inform. Calcador.
7		Peón. Peón Jefe de Equipo.	Ordenanza. Portero. Guarda Jurado. Vigilante.
8		Pinche 16 años. Pinche 17 años. Cont. Form. 1.º año. Cont. Form. 2.º año. Cont. Form. 3.º año.	Aspirante 16 Años. Aspirante 17 Años. Cont. Form. 1.º año. Cont. Form. 2.º año. Cont. Form. 3.º año.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

20308

RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2004, de la Secretaría General para la Administración Pública por la que, para el desarrollo del programa «ventanilla única», se dispone la publicación del convenio entre la Administración General del Estado y el Ayuntamiento de Andorra (Teruel), en aplicación del artículo 38.4 b) de la Ley 30/1992.

El Ministro de Administraciones Públicas y el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Andorra (Teruel) han formalizado Convenio entre el citado Ayuntamiento y la Administración General del Estado para posibilitar que los ciudadanos presenten en los Registros de las Entidades Locales solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidas a órganos y entidades de la Administración estatal. Tal Convenio se enmarca en el desarrollo del programa «Ventanilla única», impulsado por los Acuerdos de 23 de febrero de 1996 y de 4 de abril de 1997 del Consejo de Ministros.

En cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula sexta de los mencionados Convenios, y para garantizar su publicidad, esta Secretaría General dispone su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de noviembre de 2004.—El Secretario general, Francisco Javier Velázquez López.

ANEXO

Convenio entre la Administración General del Estado y el Ayuntamiento de Andorra (Teruel), en aplicación del artículo 38.4 b) de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

En Madrid, a 8 de octubre de 2004.

REUNIDOS

Don Jordi Sevilla Segura, Ministro de Administraciones Públicas, en representación de la Administración General del Estado, y

Don Luis Ángel Romero Rodríguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Andorra (Teruel), en representación de dicho Ayuntamiento.

Actúan en el ejercicio de las competencias que respectivamente tienen atribuidas, por una parte, por el Real Decreto 1320/2004, de 28 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Administraciones Públicas y por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de febrero de 1996 para la formalización con las entidades que integran la Administración Local de los convenios previstos en el artículo 38.4 b) de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; y por la otra parte, por la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local y por el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Las partes se reconocen mutuamente en la calidad con la que cada uno interviene, así como la capacidad legal suficiente para el otorgamiento de este Convenio, y al efecto,

EXPONEN

El artículo 38.4 b) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre de 1992), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE núm. 12 de 14 de enero de 1999) establece que las solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidos a los órganos de las Administraciones Públicas podrán presentarse en los registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado, a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas, o a la de alguna de las entidades que integran la Administración Local si, en este último caso, se hubiese suscrito el oportuno Convenio.

La mencionada regulación supone un evidente avance en la línea de facilitar las relaciones de los ciudadanos con la pluralidad de Administraciones Públicas que coexisten en nuestro país y un importante instrumento de la necesaria cooperación entre aquéllas.

El Convenio que hoy se suscribe lleva a efecto la voluntad de las Administraciones intervinientes de posibilitar el que los ciudadanos puedan presentar los documentos que dirigen a cualquier órgano o entidad de la