

19648 RESOLUCION de 9 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «General Electric CGR España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «General Electric CGR España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1990, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 9 de julio de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa «General Electric CGR España, Sociedad Anónima».

II CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «GENERAL ELECTRIC CGR ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA» Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 - PARTES CONTRATANTES

En Madrid, a nueve de mayo de mil novecientos noventa.

Reunida la Comisión Deliberadora del II Convenio Colectivo de la Empresa GENERAL ELECTRIC CGR ESPAÑA, S.A., en adelante GE/CGR, actuando como Presidente D. José Reinoso Ceballos e integrada por los representantes de la Dirección de la Empresa, Sres. J. ALONSO, L. RODRIGUEZ, D. SANCHEZ y J.J.GARCIA.

Y los representantes del personal Sres. F. GAMO, C. LOAISA, A. LOPEZ, L. ORTIZ, A. PEREZ, J. DEL POZO y E. ROJAS.

Elaboran como resultado de sus deliberaciones el presente texto, que anula y sustituye en todo al I Convenio Colectivo y al Acuerdo entre la Empresa GENERAL ELECTRIC (USA) ELECTROMEDICINA, S.A. y sus Trabajadores, que regían hasta la fecha las relaciones laborales de esta Empresa.

Artículo 2 - NORMATIVA APLICABLE

El presente convenio se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales, y en lo no dispuesto en el mismo, serán de aplicación las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en la materia.

En caso de conflicto entre dos normas laborales, será de aplicación aquella que apreciada en conjunto y en cómputo global anual sea la más favorable al trabajador.

Artículo 3 - AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será aplicable a todos los centros de trabajo de GE/CGR situados en territorio del Estado Español.

Artículo 4 - AMBITO PERSONAL

El Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla fija de la Empresa, con las excepciones siguientes:

- a) Personal directivo a que se refiere el art. 2, núm. 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores y los que ostentan el cargo de Director, aunque no estén incluidos en el mencionado artículo.
- b) Dirigentes. A los efectos de exclusión constituirán el grupo de dirigentes las personas que hayan aceptado voluntaria e individualmente la propuesta hecha por la Dirección para formar parte de este grupo.
- c) En general, todo aquel que tenga concertado con la Empresa un contrato de características especiales.

Artículo 5 - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1990 y finalizará el 31 de diciembre de 1992.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, todas las normas contenidas en el presente Convenio que supongan modificaciones de tipo organizativo entrarán en vigor a partir de la firma del mismo. Por el contrario, las tablas de retribución y demás efectos económicos entrarán en vigor en las fechas indicadas para cada una de ellas, abonándose las diferencias que correspondan con efectos retroactivos a las mismas.

Una vez llegado el vencimiento del presente Convenio, el mismo se entenderá prorrogado por la tática de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6 - ABSORCION Y COMPENSACION

- a) Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente vinieran rigiendo.
- b) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

Para la valoración y comparación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y en relación a las horas de trabajo año pactadas.

- c) El complemento personal resultante del paso a contratación colectiva del personal denominado Dirigente se absorberá deduciendo de todas las pagas la cantidad de 2.000 ptas. por paga o la totalidad de dicho complemento si su cuantía fuese inferior a dicha cantidad.

En los casos de promoción o de revisión de valoración de los puestos de trabajo de dicho personal, el citado complemento se reducirá, en todo caso en la diferencia de retribuciones totales a que diera lugar según Convenio, la promoción o revisión.

Quedan exceptuados los trabajadores de cincuenta y cinco o más años de edad a los que no se les deducirá cantidad alguna.

Artículo 7 - GARANTIA PERSONAL

Se respetarán las garantías personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 8 - VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si por actos de la Autoridad Laboral competente, y en su caso, de la Jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de los artículos, el mismo quedará sin efecto en su totalidad y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente.

Artículo 9 - COMISION MIXTA PARITARIA

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Mixta Paritaria cuyo objetivo será la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje del Convenio.

Esta Comisión estará formada por un número igual de representantes de la Dirección y del Personal con un máximo de cinco por cada parte y tres suplentes. Los suplentes se elegirán cuando falten los titulares. Todos los representantes, tanto los nombrados por la Dirección de la Empresa, como los representantes de los trabajadores, serán elegidos, si fuera posible, entre las personas que integran la Comisión Deliberadora del Convenio.

El Secretario de la Comisión Mixta será nombrado por la representación de los trabajadores y el Presidente, por la representación de la Dirección, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad. Los vocales designados por la representación de los trabajadores cesarán en la Comisión Mixta Paritaria cuando dicha representación, reunida en pleno y por mayoría, acuerde retirarles su confianza, en cuyo caso se procederá a una nueva designación.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá cuando existan asuntos que reclamen atención o cuando lo solicite cualquiera de las partes. En las convocatorias, que efectuará el Presidente y cursará el Secretario, se expresará el orden del día. Serán citados sus componentes con una antelación de cinco días, a no ser que la urgencia del motivo, y existiendo acuerdo entre las partes, se celebre antes.

Las funciones encomendadas se ejercerán con carácter previo y sin merca de la competencia que a la jurisdicción laboral y/o a la Administración corresponda.

La Comisión por medio de su Secretario y con el visto bueno del Presidente publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa en el plazo que en cada caso se determine.

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo previsto en las presentes normas.

CAPITULO SEGUNDO**CLASIFICACION DEL PERSONAL****Artículo 10 - VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

El sistema establecido para la valoración de puestos de trabajo es el que recoge el Manual de Valoración de Ocupaciones de GE/CGR.

Ambas representaciones convienen que durante la vigencia del presente Convenio, se estudiará un nuevo sistema de evaluación de puestos de trabajo, que sustituirá al actual Manual de Valoración de Ocupaciones, así como a los artículos comprendidos en el capítulo segundo de este Convenio.

En tanto éste no se encuentre en vigor se aplicará al personal de nuevo ingreso y mientras mantenga un contrato de características especiales, un sistema transitorio adaptado a los niveles retributivos del artículo 18.

Artículo 11 - MODIFICACIONES AL GRADO DIRECTO DE VALORACION**1. Condiciones ambientales**

Los puestos de trabajo desempeñados por personal incluido en la nómina de obreros y afectados por las condiciones ambientales (ruido, polvo, olores, suciedad, frío, calor, etc.) y con actividad manual permanente, se compensarán con el incremento de un grado sobre el de valoración.

Percibirán este modificador de grado, además del personal obrero afectado por estas condiciones, los empleados que, realizando trabajos manuales, continua y permanentemente en las condiciones ambientales antes descritas, no puedan acceder a la nómina de obreros, en razón de la clasificación profesional de las tareas de su puesto de trabajo, según la Ordenanza Laboral.

Este modificador de grado se perderá cuando el obrero pase a la nómina de empleados, o cuando desaparezcan las condiciones que motivaron su atribución. Las condiciones excepcionalmente tóxicas, penosas y peligrosas quedan excluidas de valoración.

2. Trabajos en el exterior

Los trabajadores de puestos concebidos para desarrollar habitualmente su trabajo en fábrica y que en algunas circunstancias efectúen salidas fuera de ella, percibirán durante el tiempo de salida, dos grados más sobre el grado final de su puesto.

Si durante el tiempo en que el trabajador estuviera desplazado, recayera sobre él la responsabilidad general de trabajo y la representación de la Empresa, por no haber autoridad superior de ésta en el lugar de trabajo, percibirá además otros dos grados a añadir sobre los dos anteriores.

No obstante, en caso de que el trabajador se desplace al extranjero, percibirá un 12 % de su sueldo de calificación y antigüedad por el tiempo que permanezca en esta situación.

3. Jefatura de equipo

Se atenderá a lo establecido en la Ordenanza Laboral Vigente (Art. 79).

Artículo 12 - COMITE MIXTO DE VALORACION

El Comité Mixto de Valoración estará compuesto por:

- Dos miembros designados por la Dirección.
- Dos miembros designados por el Comité de Empresa que serán permanentes.

La misión de este Comité Mixto de Valoración será la siguiente:

1. Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Manual de Valoración.
2. Estudio de las reclamaciones de valoración.
3. Colaborar con la Sección de Valoración en la valoración para los puestos de nueva creación.

La presidencia de las reuniones corresponderá a uno de los miembros designados por la Dirección, y actuará como secretario de las mismas, uno de los miembros permanentes del Comité de Empresa.

Artículo 13 - INFORMACION AL PERSONAL

Se comunicará al personal por escrito y a través de la línea jerárquica el grado directo de valoración que corresponda a su puesto de trabajo.

Asimismo se le entregará copia de la descripción de funciones que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su puesto de trabajo.

La valoración tendrá carácter provisional durante un periodo de tres meses a partir de la notificación a su titular del grado que le corresponde.

Durante este periodo de tiempo podrá ser revisada a petición del trabajador o a iniciativa de la Dirección.

Artículo 14 - RECLAMACIONES SOBRE VALORACION

1. Serán competentes para reclamar sobre valoración de un puesto de trabajo y categoría profesional asignada al mismo, el trabajador afectado y el Jefe de Sección, siempre que se cumplan algunas de las causas que se indican a continuación:
 - 1.1. Modificación de las condiciones de trabajo o del contenido del puesto de trabajo que tengan carácter permanente, considerando como tal una duración superior a tres meses ininterrumpidos.
 - 1.2. No estar conforme con el grado o categoría asignados y siempre que no hayan transcurrido tres meses desde la última fecha de valoración.
2. Las reclamaciones de revisión de descripción de puesto de trabajo, de grado y de la categoría profesional, deberán seguir el siguiente procedimiento:
 - 2.1. Por escrito, a la línea jerárquica, en impreso normalizado al efecto, donde se harán constar las razones de la reclamación, describiendo la modificación de las condiciones de trabajo o contenido del puesto.
 - 2.2. Si la cursa el interesado, deberá tramitarla a través de su jefe directo quien la informará, cursándola posteriormente a la sección de valoración en un plazo máximo de cinco días laborables.

2.3. Toda reclamación de análisis de puesto de trabajo, deberá llevar el visto bueno del Director de la Función correspondiente.

2.4. La Sección de Valoración registrará la reclamación y distribuirá un ejemplar al Comité de Valoración (Secretario) y otro al reclamante a través del jefe directo del mismo.

2.5. El análisis de la reclamación y la valoración la realizará el Comité Mixto de Valoración definido en el artículo 12, que se reunirá, al menos, una vez al mes para estudio y resolución de las mismas.

Los resultados se recogerán en acta que se hará pública en los tablones de anuncios de la Empresa. En los casos de variación de grado o categoría profesional se comunicará al interesado por escrito a través de la línea jerárquica.

2.6. Recibida la resolución por escrito o por tablones de anuncios, el interesado podrá reclamar ante la autoridad laboral competente.

Para ejercer esta acción será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo.

2.7. Los efectos económicos de una reclamación tendrán retroactividad a partir de la fecha de la presentación de la reclamación al correspondiente jefe inmediato.

Artículo 15 - CLASIFICACION PROFESIONAL

Todos los trabajadores tendrán asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Esta categoría se definirá a partir de la valoración, teniendo en cuenta el grado directo del puesto de trabajo que desempeñe con carácter fijo, de conformidad con el cuadro siguiente:

CUADRO I

OCUPACION	GRADO MINIMO															
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Peones ordinarios.....	P	P	P													
Especialistas varios.....		E	E	E												
Carpinteros, albañiles, fontaneros, pintores y chapistas.....				3q		2q	1q									
Resto obreros.....				3q		2q		1q								
Administrativos.....		Ax	Ax	2q				1q								
Técnicos laboratorio.....		Ax	Ax	Ax	A.2q				A.1q							
Técnicos organización.....		Ax	Ax	Ax	TO.2q				TO.1q							
Técnicos oficina.....		C	C	C	D.2q				D.1q			DP				
Técnicos taller.....						Capt.		Enc.		M.2q		Mt				Jt.

El resto de las categorías de empleados se decidirán de conformidad con las funciones que se establecían para cada una de ellas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero metalúrgica.

La deducción de las categorías profesionales a partir del grado directo, tal como se indica en la tabla, no podrá servir de base para que las personas que actualmente tienen asignada una categoría profesional soliciten y obtengan el grado más bajo fijado en las tablas anteriores para la misma.

Artículo 16 - GRADO MINIMO

La categoría profesional reconocida a un trabajador le garantiza el grado directo que se señala en la tabla siguiente:

Categoría profesional	Grado directo
Peones ordinarios, especialistas.....	3
Porteros, reproductores planos, auxiliares, ordenanzas.....	4
Oficial de 3ª taller, calcadores, almaceneros..	5
Oficiales 2ª taller, administrativos 2ª, técnicos organización 2ª, delineantes 2ª, telefonistas, chóferes.....	6
Oficiales 1ª taller, analistas 2ª.....	7
Encargados. Administrativos 1ª.....	8
Técnicos organización 1ª, delineantes 1ª, analistas 1ª.....	9
Maestro 2ª, Jefes administrativos 2ª.....	10
Maestro taller, Jefes organización 2ª, Jefes laboratorio 2ª, proyectistas.....	11
Jefes taller, Jefes laboratorio 1ª, Jefes organización 1ª, Jefes administrativos 1ª.....	13
Ayudantes ingeniero.....	15
Ingenieros técnicos, técnicos empresariales....	17
Ingenieros, licenciados.....	20

Esta garantía es estrictamente "ad personam".

El reconocimiento de estos grados mínimos para cada categoría profesional no podrá servir de base a una petición de ascenso de categoría de aquellas personas que ocupen puestos cuyo grado sea superior al mínimo de la categoría que ostente.

Artículo 17 - GARANTIAS DE GRADO DIRECTO Y CATEGORIA

Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado directo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador, fundamentado en razones objetivas aceptadas por la Dirección.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario y se realizará con el asesoramiento e informe previo del Comité de Empresa.

En todos los casos las garantías de grado directo "ad personam" nacen en el momento en que el trabajador cambia de puesto por causa distinta a su voluntad y se concreta exclusivamente al grado que tenía en su antiguo puesto.

Como excepción especial, el modificador del grado por condiciones ambientales, concedido al personal de la nómina de obreros y definido en el artículo 11 y que se pierde cuando se pasa a la nómina de empleados o cuando desaparecen tales condiciones se conservará cuando este traslado sea por decisión de la Empresa, fundamentado en la capacidad disminuida del obrero.

CAPITULO TERCERO

REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 18 - CONTRATACION Y PLANTILLA

La contratación de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La Dirección de la Empresa procurará no contratar trabajos fuera de la misma si su propia capacidad no se encuentra saturada. Asimismo, y a requerimiento de la Comisión de Productividad, dará la información necesaria que sobre este tema le sea solicitada.

GE/CBR procurará, siempre que le sea posible, el mantenimiento de la plantilla fija que tenía el 01.01.90, e intentará, por todos los medios, crear puestos de trabajo de acuerdo con sus necesidades. Con este fin y en orden a tener una escala retributiva para el sistema transitorio mencionado en el Art. 10, se establecen los siguientes niveles de retribución:

VALORES BRUTOS ANUALES (pesetas)

	AÑO 1990	AÑO 1991	AÑO 1992
Mínimos	1.050.000	1.125.000	1.200.000
Medios	1.175.000	1.275.000	1.350.000
Máximos	1.350.000	1.450.000	1.550.000

Artículo 19 - MOVILIDAD DE PERSONAL

Se entiende por movilidad del personal o rotación interna los traslados, desplazamientos temporales, permutas y cambios de puesto dentro de la Empresa.

En lo no previsto en este capítulo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 20 - TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

A) Traslados

Se denomina traslado del personal la movilidad de éste que traspase los límites de Centro de Trabajo, tengan carácter definitivo e implique cambio de domicilio para el trabajador.

Se requerirá el previo conocimiento e información del Comité, al que se notificará con la documentación necesaria y con quince días de antelación las razones que justifican esta decisión. De existir acuerdo, sólo se comunicará al Comité el traslado efectuado.

Si el traslado no se realizara a petición del interesado, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a tres mensualidades y debiendo asimismo la Empresa pactar con el interesado la compensación por vivienda. Este tipo de traslado, salvo pacto en contra, sólo podrá realizarlo la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

B) Desplazamientos temporales

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar temporalmente a su personal hasta el límite de un año a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Este tipo de desplazamientos se realizará conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 21 - CAMBIOS DE PUESTO

Se entiende por cambios de puesto la movilidad del personal dentro de los límites de su área de trabajo y que, a diferencia de los anteriormente definidos, no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican en:

- Provisionales
- Definitivos; siendo éstos clasificados por la causa en:
 - A petición del trabajador.
 - Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
 - Por necesidades de trabajo y/o servicio.
 - Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador.

I. PROVISIONALES

- A) Se entiende por cambio provisional de puesto la movilidad del personal cuya duración no sea superior a tres meses naturales.
- B) También están considerados cambios provisionales los originados por sustitución en caso de promoción y ascenso (y en tanto dure el periodo de prueba del ascendido), licencia, servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.
- C) La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por necesidades de trabajo a cualquier trabajador, con carácter provisional (teniendo en cuenta la duración de éste señalada en el apartado A) y procurando que este cambio comience por los puestos más afines a su trabajo habitual y no le suponga menoscabo ni vejación. Agotado el periodo de tres meses, no se podrá volver a cambiar al mismo trabajador si hubiesen otros en su misma sección de igual categoría y profesión.

Igualmente, y con carácter provisional, se podrá cambiar al personal de puesto de trabajo por causa de fuerza mayor no imputable a la Empresa y que no le produzca ningún beneficio o para evitar grandes males.

En los casos de reclamación y por cualquiera de los motivos a que pueda dar lugar la aplicación de los puntos expresados en este apartado C), el trabajador cursará aquella de acuerdo al procedimiento de Reclamaciones establecido en el artículo 26. Hasta que la reclamación sea resuelta deberá llevarse a cabo el movimiento acordado por la Dirección.

- D) Cuando el cambio provisional lleve a un trabajador a un puesto de superior retribución, el citado cambio originará el pago de la diferencia de ésta, que en cada momento proceda, desde el primer día de efectuado el mismo hasta la finalización del periodo de provisionalidad, momento en que el trabajador volverá a su antiguo puesto y retribución.

Si el productor continuara más de tres meses consecutivos desarrollando el trabajo en el puesto provisional, se le reconocerá como condición "ad personam" el Grado correspondiente al mismo y la categoría precisa para desempeñarlo, pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza, que se deberá cubrir, según las normas establecidas en el sistema de promoción.

No obstante lo expuesto anteriormente, también consolidará este derecho quien haya ocupado un puesto superior durante seis meses alternos completos, en un periodo de un año.

Constituyen un caso especial los cambios provisionales efectuados como consecuencia de cualquiera de las causas enunciadas en el apartado B) ya que aún cuando dan derecho a la percepción de diferencias de retribución, si éste es el caso, no lo dan en lo que respecta al reconocimiento del grado y categoría superados los tres meses, ya que se consideran siempre provisionales cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

- E) Los cambios provisionales deberán ser comunicados al inicio y al término, por escrito, al Departamento de Recursos Humanos con copia al Comité de Empresa y al interesado en la semana de producirse el cambio. En caso de que esto no se cumpliera, la movilidad quedará sin efecto.

II. DEFINITIVOS

Se entiende por cambios definitivos de puesto, aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un nuevo puesto de trabajo con carácter permanente, una vez cubiertos los periodos de prueba si los hubiera. Estos cambios podrán ser motivados por:

- A) A petición del trabajador afectado

La movilidad que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de concedérsele por parte de la Dirección, se le asignará la categoría, grado, retribución y demás condiciones inherentes al nuevo destino, sin que tenga derecho a compensación alguna.

- B) Por necesidades del servicio

En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización o condiciones antieconómicas de alguna explotación, línea de

productos o servicios, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos del personal, al trabajador afectado se le respetará "ad personam" el grado final que tenía asignado y su categoría profesional, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

En el caso de cambio de un departamento a otro, se trasladará a los trabajadores, siguiendo los criterios señalados en el artículo 23. No obstante lo anterior, no se efectuará un cambio forzoso, en tanto existan voluntarios que se presten al mismo y cuya capacidad y categoría sea la necesaria para desempeñar el puesto a cubrir.

Será necesario, el previo conocimiento del Comité de Empresa, al que se notificará con la documentación necesaria y con la antelación mínima de cinco días hábiles, las razones que justifiquen tal decisión.

C) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador

Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito por ambas partes y siempre que el cambio no suponga promoción.

D) Por disminución de la capacidad psicofísica de los trabajadores

En los casos en que fuese necesario efectuar cambios definitivos de puestos del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo no voluntario o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de servicio a la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución y ostentará la categoría profesional y grado final que tuviera al declararse su disminución de capacidad.

La declaración de capacidad disminuida requerirá el informe de los Servicios Médicos de la Empresa, de otros facultativos que éste designe o de los correspondientes Servicios especializados de la Seguridad Social.

En caso de disconformidad con el informe emitido, el trabajador podrá reclamar a través del Comité de Empresa.

Artículo 22 - PROMOCION Y NORMAS QUE REGIRAN LOS CONCURSOS Y OPOSICIONES

Los ascensos constituyen un caso especial dentro de los cambios de puestos definitivos y se rigen, consecuentemente, por sus propias normas.

Se parte en este tema de los principios básicos siguientes:

- Todo trabajador de GE/CGR tendrá igualdad de oportunidades para promocionar a cualquier puesto de la Empresa, siempre que reúna las aptitudes requeridas para ellos.
- GE/CGR evitará, en todo lo posible, contratar personal del exterior para cubrir vacantes o nuevos puestos sin agotar previamente todas las posibilidades de promoción o rotación del personal existente en su plantilla.
- Se establece, asimismo, que los jefes no podrán obstaculizar y será su obligación favorecer el que un subordinado suyo sea promovido a un puesto de mayor grado y/o categoría o que sin representar ascenso inmediato, le complete profesionalmente de cara a futuras promociones.

A) Procedimientos

Las vacantes y nuevos puestos que se produzcan en la organización, se cubrirá de acuerdo con las siguientes modalidades y siempre que durante un periodo de prueba de tres meses los candidatos demuestren aptitud, conocimiento y capacidad para desempeñarlos.

- Puestos con categoría profesional inferior a Encargado, Jefe Administrativo 2ª, Proyectista, Jefe de Organización de 2ª y Jefe de Laboratorio, se cubrirán según el orden establecido a continuación:
 - Por algún trabajador que tenga la categoría, profesión adecuada y grado asignado a este puesto o superior y que estuviera trabajando en ese momento en puesto de grado inferior, o por un trabajador de capacidad disminuida y sin puesto de trabajo que reúna los requisitos definidos en este apartado.
 - Por personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro trabajador, cuya plaza a su vez se amortice siempre que no suponga promoción.
 - Por personal cuya excedencia haya vendido y habiendo solicitado su reincorporación dentro del plazo y que no tuviese puesto de trabajo y siempre que la vacante sea de categoría, profesión y grado igual o inferior al que tenía al solicitar su excedencia.
 - Por antigüedad entre los trabajadores de igual categoría, o en su defecto, entre los de la inmediata inferior y con arreglo a los criterios de antigüedad expresados en el art. 23.
 - Las vacantes que no se puedan cubrir por los procedimientos anteriores, se cubrirán por concurso oposición de acuerdo con las normas señaladas en este artículo o mediante cursos de formación.
- Puestos con categoría profesional igual o superior a las indicadas en el punto 1.

2.1. Con mando sobre personas:

Cuando existan vacantes a nuevos puestos cuya categoría profesional quede incluida entre las enunciadas en este punto y que por implicar mando sobre personas su designación corresponde a la Dirección, se anunciarán dichas vacantes o nuevos puestos con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlos envíen a la Dirección de Recursos Humanos su solicitud escrita, indicando en ellas cuantos datos de formación y experiencia estiman avalan su valía para el puesto, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

2.2. Sin mando sobre personas:

Todos estos puestos se cubrirán por concurso oposición, de acuerdo con las normas señaladas en este artículo.

Puestos de dirigentes

A las vacantes o nuevos puestos a cubrir que se anuncien para dirigentes, podrá optar cualquier trabajador que se considere capacitado para desempeñarlos y esté dispuesto a aceptar la regulación específica de este personal.

B) Normas que regirán los concursos u oposición

Se regirán por este artículo los casos que se determinan expresamente que serán afectados por el mismo.

Todas las decisiones referentes a este artículo se tomarán con la participación del Comité de Promoción.

1. Convocatorias:

Cuando hubiera una vacante o nuevo puesto se anunciará su existencia en los tabloneros de anuncios correspondientes, indicando:

- Denominación del mismo.
- Grado, horario del puesto y categoría profesional necesaria.
- Materias que servirán de base al examen o especificación de las características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.
- Plazo de presentación de solicitudes, el cual será de cinco días laborables desde la publicación del anuncio.

2. Requisitos de los candidatos

Para poder presentarse a un concurso u oposición será necesario llevar, como mínimo, un año en su último puesto.

No obstante, podrán presentarse, aunque no lleven un año en la Empresa o en su último puesto, los trabajadores que hayan superado los periodos de prueba establecidos. Si hubiera algún concursante que resultase apto y que cumpla todos los requisitos establecidos, no se les tendrá en cuenta el examen a los presentados bajo estas condiciones.

3. Tramitación del concurso oposición

La preparación de las pruebas, así como la realización de los exámenes, será efectuada por personal competente designado por la Dirección, ajustándose a las materias enunciadas en el anuncio-convocatoria.

Los examinadores determinarán el orden de aplicación de las pruebas, las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los pesos relativos y el total de puntuaciones mínimas requeridas para considerar aptos a los candidatos.

El departamento competente determinará la fecha de los exámenes o de iniciación del estudio de los expedientes, fecha que será como máximo de veinte días después de la fecha de cierre de admisión de solicitudes, informando de todo ello al Comité de Promoción.

4. Calificación de las pruebas

La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de la puntuación mínima de los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Cuando en las fichas correspondientes consten los oportunos datos médicos y psicotécnicos del candidato, dadas las peculiares características de permanencia de las aptitudes que miden estas pruebas, no será necesaria su repetición.

Calificadas las pruebas y determinados los candidatos que hayan resultado aptos, se aplicarán a éstos los criterios de antigüedad expresados en el art. 23 entre los trabajadores de igual categoría o en su defecto, entre los de la inmediata inferior.

En caso de empate de los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta los antecedentes profesionales de los concursantes.

5. Comunicación de resultados

Los participantes, tanto aquellos que resulten designados para ocupar las plazas como el resto presentado a examen, serán informados en el plazo de quince días, a partir de la fecha del examen.

Las personas aptas sin plaza serán informadas de que están capacitadas para cubrir posibles nuevas vacantes de puestos similares, que se produzcan en los seis meses siguientes al examen.

Mientras existan personas en esta situación no se harán más convocatorias.

Cada concursante podrá revisar su examen una vez recibida la comunicación.

6. Ocupación y confirmación de la plaza

La plaza se tendrá que ocupar en un plazo no superior a tres meses naturales, contados a partir de la comunicación de su designación para la misma. Caso de que no se ocupara en este plazo, por causas ajenas al designado, el trabajador será confirmado en grado y/o categoría con efectos retroactivos a la fecha que resulte de añadir sesenta días naturales al momento de su designación escrita para la plaza.

El cambio de retribución y asignación de categoría y grado se confirmará después de pasar en activo un periodo de prueba de tres meses naturales a partir de la ocupación efectiva del puesto, en cuyo periodo haya demostrado ser capaz de obtener el rendimiento normal.

Si se produce esta confirmación en el puesto, la categoría profesional, grado y efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

Si no hubiera lugar a tal confirmación, el interesado volverá a ocupar su puesto anterior, abonándosele los atrasos correspondientes al periodo de prueba.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que éste sea confirmado en su nuevo puesto por haber superado el periodo de prueba.

Si resuelto el concurso, no resultará apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto por otro sistema, con el asesoramiento del Comité Mixto de Promoción.

C) Comité mixto de promoción

El Comité mixto de promoción tendrá la siguiente composición:

- Dos representantes de la Dirección.
- Dos miembros del Comité de Empresa.

Presidirá las reuniones un miembro que represente a la Dirección y actuará de secretario en las mismas un miembro del Comité de Empresa.

Atribuciones y responsabilidades.

- Recibir convocatoria de las vacantes y nuevos puestos que se produzcan.
- Participación en el desarrollo, vigilancia y calificación de los concursos u oposiciones señalados en este artículo, pudiendo contar con los asesores internos que estimen oportunos.
- Atender las reclamaciones que se presenten, revisando las pruebas en los casos que estime necesarios.
- Proponer sugerencias razonadas de modificación del sistema o plazos establecidos en el mismo, en orden a agilizar o mejorar su funcionamiento.

Artículo 23 - CRITERIOS DE ANTIGÜEDAD PARA LOS CASOS DE CAMBIOS DE PUESTO DEFINITIVO POR NECESIDADES DEL SERVICIO Y PROMOCION

En estos casos se efectuará el cambio atendiendo a los siguientes requisitos y en el orden en que se enumeran:

1. Menor periodo de tiempo, con la categoría y profesión más afín a la vacante a cubrir.
2. En el caso de que se diera igualdad en el punto anterior, menor periodo de tiempo, figurando dentro de GE/CGR con la categoría y profesión más afines.
3. En el caso de que se diera una total igualdad en los dos puntos anteriores, menor antigüedad en el departamento del que forma parte.
4. En el caso de que se diera una total igualdad en todos los puntos anteriores, menor antigüedad reconocida por GE/CGR.

En los casos de promoción, se seguirán los mismos criterios y en el mismo orden arriba expresados, pero aplicándolos en el sentido de primar la mayor antigüedad.

Artículo 24 - FORMACION

La Empresa organizará los cursos de formación que considere convenientes con el fin de capacitar a su personal para el buen desarrollo del trabajo, informando de ello al Comité de Promoción, quien podrá presentar las sugerencias que considere interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

La asistencia a estos cursos, de ser organizados dentro de las horas de trabajo, será obligatoria para aquellas personas que sean designadas por el mando respectivo.

Tanto en lo que se refiere a la formación concreta en y fuera del centro de trabajo, como en las técnicas específicas, se procurará, en la medida de lo posible utilizar recursos técnicos y humanos de la propia Empresa.

Se tomará en consideración la posibilidad de dar cursos de formación que impliquen la preparación profesional del personal interesado.

Artículo 25 - VIAJES, ALOJAMIENTO Y MANUTENCION

Los principios del sistema de indemnización por gastos de viajes, alojamiento y manutención serán los siguientes:

- a) No deberá suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas, puesto que con este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamientos y manutención.
- b) Mediante la correspondiente percepción, el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.
- c) El importe a abonar por este concepto será revisado semestralmente, con efectos desde el comienzo del semestre respectivo.
- d) El desarrollo de todos estos principios se encuentra comprendido en las normas editadas por la Dirección a este respecto.

Se enviará copia al Comité de Empresa cada vez que se produzcan modificaciones de la Norma.

Artículo 26 - TRAMITACION DE RECLAMACIONES

Todo trabajador, para ejercer su derecho de dar a conocer sus quejas o reclamaciones individuales o colectivas a la Dirección, deberá cumplir el siguiente procedimiento:

1. La queja o reclamación será hecha en primer lugar al jefe inmediato.
2. Si por el jefe inmediato no fuera resuelta en un plazo de dos días laborables, se podrá recurrir por escrito, al siguiente escalón jerárquico que le corresponda.
3. Si transcurridos cuatro días laborables no existe contestación o ésta no es satisfactoria, se podrá recurrir por escrito al Departamento de Recursos Humanos, quien dispondrá de un plazo de cinco días laborables para contestar al trabajador por escrito. Durante esta fase el trabajador podrá, de acuerdo con sus facultades legales, recurrir a sus representantes y en los casos en que hubiese lugar, a los organismos competentes.
4. Las reclamaciones no susceptibles de espera por la urgencia o gravedad, podrán hacerse directamente al Departamento de Recursos Humanos, previo permiso de la vía jerárquica correspondiente, el cual no lo denegará, siempre que éste no la resuelva favorablemente.
5. Las reclamaciones que tengan establecido un procedimiento de reclamaciones específico, se tramitarán con arreglo a las normas reguladas para tales casos.
6. La tramitación de cualquier queja o reclamación no interrumpirá la marcha normal del trabajo.

Artículo 27 - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Existe un Comité de Seguridad e Higiene compuesto por:

- Tres miembros designados por el Comité de Empresa.
- Tres miembros designados por la Dirección.
- Un miembro del Servicio Médico de Empresa.

Este Comité desarrollará y vigilará las funciones propias que le confiere la normativa legal sobre estas materias, colaborando con la Dirección de la Empresa en todo lo referente a salud laboral.

CAPITULO CUARTO

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 28 - JORNADA ANUAL Y DIARIA

Durante el tiempo de vigencia de este Convenio, la jornada anual de trabajo será de 1.792, 1.784 y 1.776 horas para los años 1.990, 1.991 y 1.992., respectivamente.

Los centros de trabajo abrirán durante 227 días al año y el número de días de trabajo por persona será de 224 días al año.

La diferencia entre los días de apertura de centro y de trabajo individual serán considerados como "días volantes".

El disfrute de éstos se hará de acuerdo a la normativa que al efecto se encuentre en vigor.

La aplicación concreta de los condicionantes anteriores, así como la distribución de la jornada diaria, se efectuará al confeccionar el calendario laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.

Artículo 29 - PUNTUALIDAD

Los descuentos por este concepto se limitarán al tiempo de retraso redondeando este tiempo a la décima de hora superior.

En el caso de retrasos colectivos, debidamente justificados, originados por dificultades en los transportes públicos, no se efectuará descuento, recuperando, al final de la jornada, el tiempo perdido.

Artículo 30 - HORAS EXTRAORDINARIAS

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

Tendrán carácter de horas extraordinarias estructurales todas aquellas necesarias por:

- Ausencias imprevistas.
- Periodos punta de producción.
- Cambios de turno.
- Mantenimiento.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por las diversas modalidades de contratación previstas por la legislación laboral.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor no estarán sujetas a los límites anteriormente citados.

No tendrán carácter de horas extraordinarias las realizadas al amparo de la normativa "Realización de horas extraordinarias y su compensación por tiempo".

Artículo 31 - VACACIONES

Durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda un periodo anual de vacaciones de 21 días laborables al año.

El periodo de disfrute será fijado de mutuo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada centro en los calendarios laborales anuales.

A quienes por necesidad del servicio tuvieran que trabajar durante el periodo vacacional acordado en el calendario, la Dirección se lo comunicará necesariamente con una antelación

de dos meses como mínimo. Cuando al trabajador afectado se le comunique esta circunstancia, el interesado, antes de los 15 días siguientes a dicha comunicación decidirá la fecha de disfrute, procurando el mínimo perjuicio en la marcha del servicio, y disfrutándolas preferentemente dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre de cada año.

En los departamentos cuyo personal tenga que disfrutar sus vacaciones en periodos no coincidentes, se pondrán de acuerdo los interesados. Si no hubiera acuerdo, se estará a lo dispuesto legalmente.

El personal que perteneciendo a Fábrica no haya solicitado expresamente y por escrito su deseo de disfrutar sus vacaciones fuera del periodo vacacional fijado en el calendario, y se vea precisado por necesidades del servicio a trabajar durante el mismo un periodo de 11 días laborales como mínimo, tendrá derecho a un día suplementario de permiso retribuido, a disfrutar en la fecha que, de mutuo acuerdo, determine con el mando respectivo.

Hasta el 15 de mayo se admitirán solicitudes del personal que desee cambiar voluntariamente la fecha de sus vacaciones. De ser aceptadas éstas por la Dirección, dichas personas no tendrán derecho al día suplementario especificado en el párrafo anterior.

Artículo 32 - CALENDARIOS Y HORARIOS

En el último trimestre del año, la Dirección de cada Centro de trabajo, de acuerdo con el Comité de empresa o delegados de personal correspondientes establecerá el Calendario Laboral para el año siguiente y para cada centro de trabajo, que incluirá las fiestas que la Autoridad competente determine o las que de mutuo acuerdo se consideren más beneficiosas. También se señalarán en el mismo las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtengan las horas de trabajo anuales pactadas, para lo cual se establecerá la oportuna regulación.

Artículo 33 - LICENCIAS Y PERMISOS

Se concederá licencia retribuida a los trabajadores que, previo aviso y justificación, necesiten ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se señala:

CUADRO 2

MOTIVO	TRABAJADOR	CONYUGE	PADRES, HIJOS, HERMANOS, NIETOS Y ABUELOS (AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD)	OBSERVACIONES
Fallecimiento	—	4 días naturales *	3 días naturales	Máximo hasta CINCO días naturales con desplazamiento.
Enfermedad o intervención quirúrgica grave	—	4 días naturales *	3 días naturales	La gravedad podrá ser considerada por los Servicios Médicos de Empresa, aun a posteriori.
Alumbramiento	—	3 días naturales *	—	* Se autorizará su utilización de modo alterno en casos excepcionales y justificados.
Adopción legal	3 días naturales *	—	—	
Lactancia	1 hora al día	—	—	Puede partirse en dos fracciones de 1/2 hora. (Límite nueve meses.)
Matrimonio	15 días naturales	—	1 día natural (máximo 2 días con desplazamiento)	No será absorbible con el período de vacaciones anuales.
Traslado de domicilio habitual	1 día natural	—	—	—
Cumplimiento de deber público inexcusable y personal. Ser citado como testigo	Tiempo necesario	—	—	Debe mediar convocatoria. Si conlleva percibo de indemnización se abonará la diferencia con el jornal.
Consulta médica de especialista de la S. Social o de igual naturaleza	Tiempo necesario	—	—	Límite, una jornada de trabajo.
Consulta al médico de cabecera de la S. Social	De 3 a 5 horas día, según lugar de residencia del trabajador	—	—	Se abonará si es enviado y/o justificado por el médico de Empresa o si el de cabecera lo envía al especialista.
Cuidar a menor de SEIS años o minusválido	Máximo 1/2 de la jornada, mínimo 1/3	—	—	No desempeñar ninguna otra actividad retribuida. Sólo uno de los cónyuges. Se deducirá proporcionalmente del salario.
Exámenes por estudios oficiales reconocidos por el MEC	Tiempo necesario, máximo UN día	—	—	Límite: Hasta DIEZ días naturales al año.
Casos extraordinarios y debidamente acreditados	Tiempo necesario	—	—	Mediará necesariamente solicitud escrita y razonada a Relaciones Industriales, quien determinará su concesión o no, así como si estará sujeto a retribución.

Artículo 34 - EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

I. Además de las legalmente establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, se establecen las siguientes modalidades de excedencia voluntaria para los trabajadores fijos con al menos una antigüedad de dos años en la Empresa.

- a) Por un tiempo de un año o más.
- b) Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. Procedimiento y condiciones

- La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a Recursos Humanos con copia al jefe inmediato y con una antelación mínima de un mes a la fecha para la que se solicita el comienzo.
- La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.
- El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto.
- La petición de reingreso deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia
- Una vez solicitado el reingreso, la Empresa deberá incorporar al trabajador a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría. Excepcionalmente el trabajador acogido a las modalidades especiales establecidas en el punto I de este artículo, tendrá derecho a su incorporación inmediata al puesto más afín que sea posible a su categoría profesional, siempre que haya prestado cinco años de servicio en la Empresa por cada año de excedencia solicitada.
- Si el trabajador en excedencia no solicitara el reingreso en el tiempo establecido se entenderá que hace renuncia de todos sus derechos.
- Para acogerse el trabajador a otra excedencia voluntaria deberá cumplir un periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.
- En todo caso, el número de trabajadores en excedencia, en cualquiera de sus modalidades, no podrá ser superior al 3 por 100 de la plantilla.
- De lo referente a este artículo se dará conocimiento al Comité de Empresa.

En los casos de maternidad/paternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/89 de 3 de marzo de 1989.

Artículo 35 - JUBILACIONES

Se fija como tope de edad máxima para trabajar en GE/CGR la de sesenta y nueve años.

Artículo 36 - PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTO

El cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento, tanto en calidad y en cantidad, supone para todo el personal la consecución de unos rendimientos exigibles a todos los trabajadores, salvo para aquellos que se encuentren en un periodo de adaptación al puesto.

El establecimiento de los procesos y la fijación de los tiempos (definitivos, provisionales y estimados) necesarios para realizar los trabajos en cualquier situación o departamento, corresponde a los servicios técnicos designados por la Dirección para dicha misión.

De existir la falta de saturación o carga de trabajo de un puesto, en caso de que exista, queda a disposición de la Empresa para que ésta determine la realización de los trabajos que en cada caso estime necesarios, procurando que éstos comiencen por los más afines al trabajo habitual y siempre que no supongan menoscabo o vejeación.

Una Comisión de Productividad, formada como máximo por cuatro miembros o representantes de la Dirección y otros cuatro del Comité de Empresa, entenderá de las reclamaciones sobre aplicación de los sistemas de rendimientos establecidos del Plan de Sugerencias, así como la implantación de nuevos sistemas de rendimiento.

CAPITULO QUINTORETRIBUCIONESArtículo 37 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución en GE/CGR se divide en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales:

1.1. Sueldo de calificación:

- Salario Base
- Plus Convenio

1.2. Complementos salariales:

1.2.1. Personales:

- Antigüedad
- Otros complementos personales

1.2.2. Del puesto de trabajo:

- Plus de relevos diurnos
- Plus de trabajos nocturnos
- Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos
- Otros complementos del puesto

1.2.3. De mayor cantidad y calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias
- Compensación por objetivos

1.2.4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias

2. Devengos extrasalariales:

- Pluses de distancia
- Plus complementario GE/CGR de ayuda familiar
- Premio por veinticinco años de servicio
- Bolsa de Navidad
- Alojamiento y manutención
- Los contenidos en el capítulo de beneficios sociales
- Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria

Artículo 38 - ANUALIDAD, CARACTER Y PROPORCIONALIDAD DE LAS RETRIBUCIONES

El sueldo de calificación y plus de antigüedad pactados en este Convenio son anuales y corresponden a las prestaciones de

horas de trabajo anuales pactadas. Si no se realizara esta prestación, las retribuciones se reducirían en su parte proporcional.

Las retribuciones que garantiza GE/CGR son brutas y por tanto, las retenciones legales que correspondan al trabajador, tales como impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), Seguridad Social, etc. se deducirán íntegramente de aquéllas.

Artículo 39 - SUELDO DE CALIFICACION

Es la parte de remuneración obtenida a partir del grado o nivel retributivo asignado al trabajador y se compone de las partes siguientes:

- a) Sueldo base (80 por 100)
- b) Plus Convenio (20 por 100)

Los importes del sueldo de calificación son los que figuran en las correspondientes tablas.

El sueldo de calificación mensual se obtiene dividiendo los valores anuales entre 14. Por consiguiente, el sueldo de calificación mensual será el mismo tanto en las pagas normales como en las extraordinarias y sus valores figuran también en las respectivas tablas.

El sueldo base hora (SBH) para el cálculo de los pluses de tóxico, penoso, peligroso, relevos y nocturno es el que figura en las tablas correspondientes.

Artículo 40 - ANTIGUEDAD

Todo el personal que trabaja en GE/CGR tendrá derecho a percibir un premio de antigüedad por cada periodo de cinco años de servicio, sin límite en el número de quinquenios, incluso los ingresados como aspirantes o aprendices.

La antigüedad empezará a computarse el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de julio para los ingresados en el segundo semestre.

La antigüedad mes se calculará dividiendo el valor anual por 14 pagas.

El importe anual de cada quinquenio es el que figura en las tablas correspondientes.

Artículo 41 - PLUSES DIURNOS, NOCTURNOS Y TPP

A) Relevos diurnos

Se abonará al trabajador cuyo trabajo esté sujeto a rotaciones periódicas o tenga continuación en el de otro trabajador. No se percibirá por las horas en que se cobre el plus de nocturnidad. Su importe será del 15 por 100 del sueldo base hora (SBH) que figura en las tablas y se calculará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

B) Trabajos nocturnos

Este plus se abonará a los trabajadores que corresponda según las prescripciones legales.

Los importes y bases de aplicación serán:

Cuando se trate de trabajo nocturno de carácter permanente, el 30 por 100 del sueldo de calificación mensual.

En los restantes casos el 30 por 100 del sueldo base hora (SBH).

Siendo el sueldo base hora el fijado en la tabla correspondiente y aplicándose sobre las horas trabajadas bajo tales condiciones.

C) Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos

Se pagará con arreglo a los artículos 70 y 77 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Los porcentajes resultantes se aplicarán sobre el sueldo base hora fijado en las tablas correspondiente.

Artículo 42 - HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor hora base para el cálculo de las horas extraordinarias se ha obtenido dividiendo el salario de calificación anual por el horario anual, es decir:

$$\text{Valor hora base HE} = \frac{\text{Sueldo calificación anual} + \text{antigüedad anual}}{\text{Horas pactadas año}}$$

A estas bases se añadirán los porcentajes de incrementos legales fijados por la legislación en cada momento. El porcentaje para las horas extras realizadas en domingo y festivos, será del 100 por 100. Sólo se considerarán como extraordinarias las que se realicen una vez completada la jornada ordinaria.

Artículo 43 - COMPENSACION POR OBJETIVOS

Será la cantidad que perciba el trabajador si se cumplen los objetivos estipulados en el Plan Suplementario de Pagos por Cumplimiento de Objetivos que figura en el Anexo II.

Artículo 44 - PAGAS EXTRAORDINARIAS

A todo el personal de GE/CGR, incluidos aquellos que estén prestando el servicio militar, se les abonarán las siguientes pagas extraordinarias:

Dos pagas, correspondientes cada una de ellas al sueldo de calificación mensual más la antigüedad mensual a cobrar el mes de julio la correspondiente al primer semestre del año y en el mes de diciembre la correspondiente al segundo. Estas pagas extraordinarias, que se devengan a lo largo del semestre al que corresponde, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, se prorratearán cada una de ellas de acuerdo con el tiempo trabajado durante el periodo en que se han devengado, según la fórmula siguiente:

$$\left(\frac{\text{Sueldo calificación mes} + \text{Antigüedad mes}}{\text{Horas anuales}} \right) \times \frac{\text{Horas anuales} - \text{Horas de ausencia}}{2}$$

Tanto el sueldo de calificación como la antigüedad que han de considerarse en dicha fórmula serán los vigentes para el interesado en el último mes del semestre en el que se ha devengado la paga.

Las horas de ausencia serán las que se hayan producido durante el semestre correspondiente a la paga de que se trate.

No se considerarán como horas deducibles a efectos de aplicación de la fórmula anterior las correspondientes a:

- Permisos retribuidos que se hayan concedido.
- Incapacidad laboral transitoria debido a enfermedad o accidente de trabajo, salvo las reducciones establecidas en el art. 48.
- Retrasos recuperados de acuerdo con lo establecido en el artículo de puntualidad.
- Licencia por servicio militar.

Artículo 45 - PLUS DE DISTANCIA

El abono de este plus se atenderá a las disposiciones legales pertinentes. La Comisión de Asuntos Sociales se reunirá una vez al año para estudiar y proponer a la Dirección la revisión de dicho plus, de acuerdo con los aumentos que existan a nivel general.

Artículo 46 - PLUS COMPLEMENTARIO GE/CGR DE AYUDA FAMILIAR (CAF)

Este complemento se abonará a los perceptores de la ayuda familiar que otorga la Seguridad Social, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción, en la cuantía y forma siguiente:

Durante la vigencia de este Convenio, el CAF ascenderá a 900, 1.000 Y 1.100 ptas. brutas mensuales para los años 1.990, 1.991 y 1.992 respectivamente, por cada hijo a cargo del trabajador.

Artículo 47 - RETRIBUCIONES DE VACACIONES, DOMINGOS, FESTIVOS, LICENCIAS Y PERMISOS

No habrá lugar a pagos separados por estos conceptos, ya que están incluidos en las retribuciones fijas mensuales.

Durante el mes de vacaciones se percibirá una paga que comprenderá:

- Sueldo de calificación mes
- Antigüedad mes
- Plus de TPP
- Plus complementario de ayuda familiar.
- Otros complementos personales del puesto

Artículo 48 - RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

A) Por enfermedad

A todo trabajador en situación de baja por este concepto, GE/CGR complementará las prestaciones de la Seguridad Social de forma que su retribución bruta alcance los porcentajes indicados en este artículo, que se aplicarán sobre el periodo de baja y sobre los conceptos retributivos siguientes:

- Sueldo de calificación
- Plus de antigüedad
- Plus complementario GE/CGR de ayuda familiar
- Otros complementos personales o del puesto, si los hubiere, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Porcentaje de absentismo en el trimestre GE/CGR anterior	Porcentaje de retribución en el trimestre GE/CGR siguiente		
	Del 10 al 70 inclusive	Del 80 al 140 inclusive	150 y siguientes y maternidad
Menos del 4	90 %	95 %	100 %
Del 4 al 5,5	85 %	90 %	95 %
Del 5,5 al 7	80 %	85 %	90 %

Porcentajes superiores P r e s t a c i o n e s d e
la S e g u r i d a d S o c i a l

A estos efectos los porcentajes de absentismo citados se computarán separadamente para los siguientes grupos:

- Obreros y empleados del centro de trabajo de Torrejón.
- Obreros y empleados de otros centros de trabajo.

Se aplicará también, separadamente, a cada uno de estos grupos.

No se abonará el complemento anteriormente citado a las personas que causen baja en los quince días anteriores

o posteriores a situaciones de huelgas o paros. Excepcionalmente y si la baja es confirmada como necesaria y justificada por el Servicio Médico de la Empresa, no se aplicará esta condición.

Para el cobro de las indemnizaciones establecidas en este artículo y para la mejor vigilancia de las bajas por enfermedad, todo productor en situación de baja deberá someterse a los reconocimientos facultativos del Servicio Médico de GE/CGR que, cuando lo considere conveniente, podrá ordenar la hospitalización del enfermo.

En el caso de que el productor afectado no acepte las prescripciones de los facultativos del Servicio Médico de GE/CGR o en el caso de que estos últimos no consideren justificada la baja del productor, perderá éste el derecho a las prestaciones que en el caso de enfermedad abona GE/CGR, cobrando entonces solamente lo que abone la Seguridad Social.

B) Por accidente de trabajo

Al trabajador en situación de baja por este concepto, se le garantiza que su retribución bruta alcanzará el 100 por 100 de los mismos conceptos retributivos señalados en el apartado anterior.

Artículo 49 - PAGO DE NOMINAS MENSUALES

Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Estas retribuciones mensuales se pagarán una sola vez al mes, salvo las pagas extraordinarias y las comprendidas en el Plan de Compensación por objetivos. Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

- Sueldo de calificación
- Plus de antigüedad
- Otros complementos personales (cuando existan)
- Pluses de distancia
- Plus GE/CGR de Ayuda Familiar

Todos ellos por sus importes mensuales, deduciendo de ellos los descuentos por horas de trabajo no abonables correspondientes al mes anterior al del pago, según el calendario laboral de GE/CGR.

Además de los importes anteriores, se abonarán:

- Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según el calendario laboral de GE/CGR.
- Pluses de relevos diurnos, según horas liquidadas en el mes.
- Pluses de trabajo nocturno, según horas liquidadas al mes.
- Pluses de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, según horas liquidadas al mes.

Artículo 50 - DESCUENTOS POR PERIODOS NO RETRIBUIDOS

Estos periodos, sea cual sea su causa, se descontarán de la retribución mensual, por el tiempo real, redondeando a la décima de hora superior inmediata, calculándose el valor de la hora por la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento por hora} = \frac{\text{Retribución total mes}}{\text{Horas mes}}$$

Siendo:

- Retribución total mes igual a sueldo base más complemento por carencia de incentivos más antigüedad más complementos personales.
- Horas mes igual a horas anuales pactadas divididas por once.

La deducción correspondiente a las pagas extras será la establecida en el artículo "Pagas Extraordinarias".

TABLAS SALARIALES AL 1 DE ENERO DE 1990

GRADOS	SUELDO CALIFICACION		ANTIGUEDAD POR QUINQUENIO		VALORES BRUTOS (sobre 1792 horas año)		
	ANUAL	POR PAGA	ANUAL	POR PAGA	BASE HORA	B. HORA EXTRA	BASE H. EX POR QUINQU
3	300.464	21.462	12.016	858	90,77		
4	1.486.534	106.181	59.472	4.248	444,45	830	33
5	1.518.832	108.488	60.746	4.339	454,38	848	34
6	1.559.012	111.358	62.370	4.455	466,13	870	35
7	1.598.198	114.157	63.924	4.566	477,83	892	36
8	1.639.876	117.134	65.590	4.685	490,32	915	37
9	1.683.346	120.239	67.326	4.809	503,29	939	38
10	1.732.640	123.760	69.314	4.951	518,00	967	39
11	1.786.400	127.600	71.456	5.104	534,10	997	40
12	1.846.964	131.926	73.878	5.277	552,17	1.031	42
13	1.911.770	136.555	76.468	5.462	569,03	1.067	43
14	1.980.258	141.447	79.212	5.658	592,04	1.105	45
15	2.052.428	146.602	82.096	5.864	613,61	1.145	46
16	2.128.980	152.070	85.162	6.083	636,45	1.188	48
17	2.209.536	157.824	88.382	6.313	660,56	1.233	50
18	2.294.292	163.878	91.770	6.555	685,95	1.280	52
19	2.389.982	170.713	95.606	6.829	714,55	1.334	54
20	2.487.324	177.666	99.498	7.107	743,62	1.388	56
21	2.590.952	185.068	103.628	7.402	774,59	1.446	58
22	2.700.418	192.887	108.010	7.715	807,30	1.507	61
23	2.815.876	201.134	112.630	8.045	841,82	1.571	63
24	2.937.424	209.816	117.502	8.393	878,11	1.639	66
25	3.065.258	218.947	122.612	8.758	916,37	1.711	69
26	3.199.630	228.545	127.988	9.142	956,50	1.788	72
27	3.340.596	238.614	133.616	9.544	998,64	1.864	75

TABLAS SALARIALES AL 1 DE ENERO DE 1991

GRADOS	SUELDO CALIFICACION		ANTIGUEDAD POR QUINQUENIO		VALORES BRUTOS (sobre 1784 horas año)		
	ANUAL	POR PAGA	ANUAL	POR PAGA	BASE HORA	B. HORA EXTRA	BASE H. EX POR QUINQU
3	300.464	21.462	12.016	858	90,77		
4	1.590.596	113.614	63.630	4.545	477,24	892	36
5	1.625.148	116.082	65.002	4.643	487,90	911	36
6	1.668.142	119.153	66.738	4.767	500,52	935	37
7	1.710.072	122.148	68.404	4.886	513,08	959	38
8	1.754.662	125.333	70.182	5.013	526,49	984	39
9	1.801.184	128.656	72.044	5.146	540,42	1.010	40
10	1.853.922	132.423	74.158	5.297	556,21	1.039	42
11	1.911.448	136.532	76.468	5.462	573,50	1.071	43
12	1.976.254	141.161	79.044	5.646	592,90	1.108	44
13	2.045.596	146.114	81.816	5.844	611,01	1.147	46
14	2.118.872	151.348	84.756	6.054	635,71	1.188	48
15	2.196.096	156.864	87.850	6.275	658,88	1.231	49
16	2.278.010	162.715	91.126	6.509	683,40	1.277	51
17	2.364.208	168.872	94.570	6.755	709,29	1.325	53
18	2.454.900	175.350	98.196	7.014	736,56	1.376	55
19	2.557.268	182.662	102.298	7.307	767,26	1.433	57
20	2.661.428	190.102	106.456	7.604	798,48	1.492	60
21	2.772.322	198.023	110.880	7.920	831,73	1.554	62
22	2.889.460	206.390	115.570	8.255	866,86	1.620	65
23	3.012.996	215.214	120.512	8.608	903,92	1.689	68
24	3.143.042	224.503	125.734	8.981	942,89	1.762	70
25	3.279.836	234.274	131.194	9.371	983,98	1.838	74
26	3.423.602	244.543	136.948	9.782	1.027,06	1.919	77
27	3.574.438	255.317	142.968	10.212	1.072,32	2.004	80

TABLAS SALARIALES AL 1 DE ENERO DE 1992

GRADOS	SUELDO CALIFICACION		ANTIGUEDAD POR QUINQUENIO		VALORES BRUTOS (sobre 1776 horas año)		
	ANUAL	POR PAGA	ANUAL	POR PAGA	BASE HORA	B.HORA EXTRA	BASE H. EX POR QUINQO
3	300.464	21.462	12.016	858	90,77	-	
4	1.686.034	120.431	67.452	4.818	507,47	949	38
5	1.722.658	123.047	68.908	4.922	518,80	970	39
6	1.768.228	126.302	70.742	5.053	532,22	996	40
7	1.812.678	129.477	72.506	5.179	545,58	1.021	41
8	1.859.942	132.853	74.396	5.314	559,84	1.047	42
9	1.909.250	136.375	76.356	5.454	574,65	1.075	43
10	1.965.152	140.368	78.610	5.615	591,44	1.107	44
11	2.026.136	144.724	81.046	5.789	609,82	1.141	46
12	2.094.820	149.630	83.790	5.985	630,45	1.180	47
13	2.168.334	154.881	86.730	6.195	649,71	1.221	49
14	2.246.006	160.429	89.852	6.418	675,98	1.265	51
15	2.327.864	166.276	93.114	6.651	700,61	1.311	52
16	2.414.692	172.478	96.600	6.900	726,69	1.360	54
17	2.506.056	179.004	100.254	7.161	754,22	1.411	56
18	2.602.194	185.871	104.090	7.435	783,21	1.465	59
19	2.710.708	193.622	108.430	7.745	815,86	1.526	61
20	2.821.112	201.508	112.854	8.061	849,05	1.588	64
21	2.938.656	209.904	117.544	8.396	884,41	1.655	66
22	3.062.822	218.773	122.500	8.750	921,76	1.725	69
23	3.193.778	228.127	127.750	9.125	961,18	1.798	72
24	3.331.636	237.974	133.266	9.519	1.002,61	1.876	75
25	3.476.620	248.330	139.062	9.933	1.046,30	1.958	78
26	3.629.010	259.215	145.166	10.369	1.092,11	2.043	82
27	3.788.904	270.636	151.550	10.825	1.140,23	2.133	85

CAPITULO SEXTO

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 52 - CREDITOS AL PERSONAL

Se registrarán por las normas editadas por GE/CGR al respecto.

Artículo 53 - ASISTENCIA AMBULATORIA

El Servicio Médico de Empresa complementará los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos que estime convenientes por circunstancias de edad o condiciones físicas y/o ambientales del puesto de trabajo. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

Asimismo se llevarán a cabo dichos reconocimientos médicos en los otros centros de trabajo con la misma periodicidad que en la Fábrica.

Con el fin de que este importante servicio social tenga una mayor efectividad, la Dirección de la Empresa se compromete a mejorar, en la medida de sus posibilidades y de acuerdo con las prestaciones que otorga, los medios de que dispone el botiquín de la Fábrica.

El Comité de Seguridad e Higiene colaborará en todo lo referente a este artículo.

Artículo 54 - AYUDA A FAMILIARES DE FALLECIDOS

A los beneficiarios de todo trabajador en activo y afectado por el presente Convenio, que fallezca por cualquier causa,

se les entregará una cantidad bruta equivalente al porcentaje indicado a continuación, aplicada sobre el sueldo de calificación y antigüedad anual que tuviera en el momento del fallecimiento.

	Soltero,viudo o casado sin hijos	Casado con hijos (1)
Por fallecimiento.....	25 %	35 %

(1) Se reconocerán únicamente los hijos computables a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Se entienden como beneficiarios las mismas personas que figuren como tales en el Seguro de Vida (art. 61).

Artículo 55 - BECAS Y AYUDAS

Durante la vigencia del Presente Convenio y anualmente GE/CGR dispondrá de un fondo destinado a becas y ayudas, cuya cuantía será de 3.300.000, 3.400.000 y 3.600.000 pesetas para los años 1.990, 1.991 y 1.992 respectivamente, al que podrán acceder todos los trabajadores fijos de la Empresa en la forma prevista en el propio Reglamento de Becas y Ayudas.

La Comisión de Asuntos Sociales establecerá la cuantía económica a asignar a cada nivel de estudios establecido en el Reglamento de Becas, así como la cantidad a detracer de este mismo fondo, para atender a minusválidos físicos o psíquicos, cuya condición haya sido reconocida por la Seguridad Social. Esta ayuda se abonará en tanto que el minusválido no realice trabajos remunerados ni reciba ayuda de otros centros por importe superior al S.M.I.

Artículo 56 - BOLSA DE NAVIDAD

A todo el personal de GE/CGR incluido aquellos que estén prestando el servicio militar, se les entregará por Navidades una bolsa, cuyo importe será de 6.250, 6.500 y 7.000 pesetas para los años 1.990, 1.991 y 1.992 respectivamente, en su totalidad aportadas por la Empresa.

Artículo 57 - COMEDORES

Existe en la Fábrica de Torrejón un comedor donde el personal perteneciente a dicho centro puede efectuar, si así lo desea, la comida de mediodía, previa entrega diaria del correspondiente vale.

También tendrán acceso al comedor aquellos trabajadores a turnos que lo deseen y cuyo horario sea compatible con el Servicio de Comedor.

La venta de vales se efectuará al contado, siendo el precio del vale de 135, 145 y 155 pts. por comida, para los años 1.990, 1.991 y 1.992 respectivamente. A la entrada en vigor del nuevo precio, quedarán anulados todos los vales de precio antiguo, canjeándose éstos por los que correspondan de vales nuevos.

Durante la vigencia del presente Convenio y en los períodos de vacaciones que se cierre el servicio de comedor, se abonará a los trabajadores que deban prestar sus servicios en dicho centro y período, la cantidad de 750 pesetas.

Artículo 58 - ECONOMATOS

Para todo el personal que lo solicite, está concertado el servicio de un economato laboral ajeno a la Empresa, cuya cuota será a cargo de ésta.

Artículo 59 - PENSIONES COMPLEMENTARIAS

Durante la vigencia del presente Convenio se aplicará el Reglamento de Pensiones Complementarias que figura como Anexo I al presente Convenio.

No obstante, ambas partes acuerdan que no será de aplicación este Reglamento a aquellos trabajadores que hayan ingresado o pasado a situación de fijos en plantilla a partir del 1º de enero de 1986.

Artículo 60 - PREMIO DE VEINTICINCO AÑOS DE SERVICIO

Todo trabajador, al cumplir los veinticinco años de servicio en la Empresa, recibirá un premio consistente en un cuarto de su sueldo de calificación anual vigente en la fecha que se haga acreedor a dicho premio, abonándosele en la nómina correspondiente a dicho mes.

Este importe se considerará bruto y por lo tanto, se descontarán las retenciones legales pertinentes.

Artículo 61 - SEGURO DE VIDA

Se establece un seguro colectivo de vida a cargo de la Empresa para todos los trabajadores fijos, con un capital por asegurado de 2.300.000, 2.450.000 y 2.500.000 pesetas para los años 1.990, 1.991 y 1.992 respectivamente.

Igualmente, se establece con esta póliza un rescate de quinientas mil pesetas, de tal forma que a la edad de jubilación (sesenta y cinco años) el trabajador percibirá esta cantidad, quedando con este importe saldada totalmente su póliza individual de seguro de vida.

Todas las restantes condiciones y garantías se especificarán en el certificado individual que se entrega a cada trabajador.

a Comisión de Asuntos Sociales estará informada y entenderá lo relativo a este capítulo.

CAPITULO SEPTIMOREPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES
Y ASPECTOS SINDICALESArtículo 62 - REPRESENTACION COLECTIVA Y SINDICAL

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El crédito de horas mensuales retribuidas que corresponda a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales será el que legalmente corresponda, pudiendo acumularse las horas de los distintos representantes en uno o varios, sin rebasar el máximo total. Esta acumulación deberá ser comunicada mediante escrito a la Dirección de Recursos Humanos, en el que deberá constar el nombre y firma de las personas que ceden horas, en favor de quienes las ceden, así como el relevo del trabajo si hubiere lugar.

ANEXO IREGLAMENTO DE PENSIONES COMPLEMENTARIASGENERALIDADES

Artículo 1. GE/CGR tiene establecido para su personal fijo de plantilla un plan de pensiones complementarias, cuya finalidad es la de incrementar a sus beneficiarios las prestaciones que la Seguridad Social reconoce en las distintas contingencias protegidas por la misma, de forma que la cantidad total a percibir por el pensionista guarde relación con las remuneraciones reales que percibía en activo el mismo o el causante de la pensión.

Artículo 2. Las pensiones complementarias están acordadas en Convenio Colectivo de trabajo con el personal de la Empresa, por lo que podrán ser modificadas o suprimidas en otro Convenio Colectivo. No obstante, serán respetadas las pensiones que hasta ese momento hayan sido reconocidas.

Artículo 3. Las pensiones complementarias se regirán por las normas del presente Reglamento y, en cuanto no esté previsto en las mismas, por las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y demás preceptos complementarios de la misma que serán considerados como supletorios.

Artículo 4. La interpretación de las normas que rigen las pensiones complementarias es atribución de GE/CGR, la cual deberá requerir la colaboración del Comité de Empresa en las cuestiones que sean de su competencia.

Artículo 5. Es característica fundamental de las pensiones de GE/CGR, la de ser complementarias de las que reconoce la Seguridad Social en cada una de las contingencias protegidas por la misma, por lo que la cuantía de sus prestaciones guardará siempre relación con la de las pensiones oficiales; de forma que si estas últimas experimentaran algún incremento, aquellas disminuirían en la misma proporción, llegando incluso a desaparecer si las prestaciones de la Seguridad Social en cualquiera de sus regímenes de previsión establecidos o que pudieran establecerse, alcanzaran o sobrepasaran los porcentajes que se proponen garantizar o los niveles de protección que quieran cubrir las prestaciones previstas por las pensiones complementarias de GE/CGR.

Como excepción al anterior principio, las pensiones complementarias, una vez reconocidas por GE/CGR, no experimentarían variación alguna a causa de las mejoras que sus beneficiarios pueden obtener de la Seguridad Social por revalorización de las pensiones de la misma.

Artículo 6. Las pensiones complementarias de GE/CGR están financiadas exclusivamente por la Empresa, por lo que los productores de la misma no contribuyen al mantenimiento de las mismas. No obstante, si se lleva a efecto la mejora de bases de cotización a la Seguridad Social, según lo establecido en el Convenio Colectivo de GE/CGR, la cotización sobre las bases mejoradas será a cargo de la Empresa y los trabajadores, de acuerdo con los porcentajes que para cada riesgo tiene establecidos o establezca en el futuro el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 7. La pensión complementaria consiste en una cantidad tal que sumada a la que por el mismo concepto percibe el beneficiario de la Seguridad Social, alcance sobre el sueldo regulador de GE/CGR, el porcentaje que para cada contingencia y caso se señala en cada una de ellas.

SUELDO REGULADOR GE/CGR

Artículo 8. Se entiende por sueldo regulador GE/CGR los ingresos brutos, referidos a los conceptos retributivos que a continuación se indican, percibidos por el trabajador beneficiario o causante de la prestación y que sirve de base para el cálculo de la pensión complementaria. Dichos ingresos brutos se computarán siempre dentro de la jornada laboral ordinaria, por lo que quedan excluidos los importes de las horas extraordinarias.

El sueldo regulador estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo de calificación anual.
- b) Antigüedad anual.
- c) Primas, incentivos o conceptos retributivos que los sustituya.

Artículo 9. La estimación de los conceptos señalados en el artículo anterior, será referida al periodo de los ocho años inmediatamente anteriores a aquel en que se produzcan el hecho causante, computándose los salarios de los veinticuatro meses anteriores al hecho por su valor nominal y aplicándose al resto la actualización según fórmula de la Ley 26/1985 de 31 de julio, artículo 3.

El sueldo regulador GE/CGR será el cociente que resulte de dividir por ocho la suma de las retribuciones indicadas durante los ocho años.

CALCULO DE LA PENSION COMPLEMENTARIA

Artículo 10. Para el cálculo de la pensión complementaria se procederá de la siguiente forma:

1. Se determinará el sueldo regulador GE/CGR del interesado de acuerdo con las especificaciones de los artículos 8 y 9.
2. Se aplicará a dicho sueldo regulador el porcentaje que corresponda según la contingencia y caso de que se trate.
3. Se tomará nota de la pensión que, por todos los conceptos le haya sido reconocida al interesado por la Seguridad Social, descontándose de la misma la ayuda familiar. A este respecto será condición indispensable para tener derecho a la pensión complementaria la representación por parte del trabajador de la documentación en la que conste la pensión fijada por la Seguridad Social.
4. La diferencia entre las cantidades resultantes en los números 3 y 2 de este artículo será la cantidad que le corresponderá percibir anualmente al interesado como pensión complementaria de GE/CGR.

5. La cantidad anual señalada en el número anterior dividida entre catorce, constituirá la pensión complementaria mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán pagas de dicha pensión complementaria.

CLASES DE PRESTACIONES

Artículo 11. El plan de pensiones GE/CGR concede prestaciones suplementarias en las siguientes contingencias protegidas por la Seguridad Social:

1. Jubilación
2. Invalidez
3. Viudedad
4. Orfandad
5. En favor de familiares

1. Jubilación

Artículo 12. Tendrá derecho a la pensión complementaria de jubilación el personal fijo en plantilla de GE/CGR, que reúna las siguientes condiciones:

- Haber cumplido sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento podrá jubilarse a petición o por iniciativa de la Empresa. En este último caso, el trabajador que no se quiera jubilar perderá el derecho a la pensión complementaria.

Artículo 13. El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior tendrá derecho, desde el momento de su jubilación a la pensión complementaria definida en el artículo 7º y calculada de acuerdo con las normas del artículo 10 con el porcentaje del 85 por 100 cualquiera que sea su situación familiar y de beneficiarios.

Artículo 14. La pensión complementaria de jubilación se extinguirá por fallecimiento del beneficiario y por las causas que para la pensión de jubilación señala la Ley de Seguridad Social y sus disposiciones complementarias.

2. Invalidez

Artículo 15. Serán beneficiarios de la pensión complementaria de invalidez aquellos trabajadores de GE/CGR a los que la Seguridad Social les haya concedido una pensión de invalidez provisional o permanente en cualquiera de sus grados, cualquiera que fuese la contingencia de la que aquella haya derivado y en tanto permanezca en situación de baja, y por lo tanto, impedido para toda clase de trabajo.

Artículo 16. El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior, tendrá derecho, mientras dure la situación de baja por invalidez, a la pensión complementaria, según los artículos 7 y 10 de la cuantía suficiente para garantizarla, sumada a la pensión de la Seguridad Social, el 85 por 100 de sus sueldo regulador GE/CGR.

Artículo 17. La pensión complementaria de invalidez comenzará a percibirse en el momento en que sea reconocida al beneficiario por la Seguridad Social, la situación y la pensión correspondiente y cesará por las mismas normas que señala la Ley para la extinción de las prestaciones por invalidez.

Artículo 18. Los grados de invalidez permanente que, de acuerdo con las disposiciones correspondientes a la Seguridad Social, no tengan asignada pensión y si solamente una indemnización a tanto alzado, no darán derecho al beneficiario a complemento alguno por parte de GE/CGR.

3. Viudedad

Artículo 19. En el caso de muerte de un trabajador de GE/CGR, sea cual sea su causa y la situación en que se encuentre en el momento de producirse el fallecimiento, su viuda/o tendrá derecho a una pensión complementaria a la concedida por la Seguridad Social, según la definición del artículo 6.

Artículo 20. La pensión complementaria de viudedad consistirá en una cantidad tal que, sumada a la pensión que la beneficiaria/o percibe de la Seguridad Social, le garantice un 45 por 100 del sueldo regulador GE/CGR del causante, en el momento de su fallecimiento. Cuando el causante, al tiempo de su fallecimiento, fuera pensionista de jubilación o de invalidez la base para determinar la pensión de viudedad será el mismo sueldo regulador GE/CGR que sirvió para determinar su pensión complementaria.

Artículo 21. La pensión complementaria de viudedad, cesará por las causas que determina la Ley de Seguridad Social, que son:

- a) Contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- b) Pérdida de la patria potestad por las causas que se especifican.
- c) Observar una conducta deshonesto o inmoral.
- d) Declaración en sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante.
- e) Fallecimiento.

4. Orfandad

Artículo 22. Tendrán derecho a la pensión complementaria de orfandad los hijos de trabajadores fallecidos de GE/CGR que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados para todo trabajo.

Artículo 23. La pensión se calculará en forma análoga a la de viudedad y consistirá en una cantidad que, sumada a la pensión de orfandad de la Seguridad Social, alcance el 20 por 100 de sueldo regulador GE/CGR para cada uno de los huérfanos.

El porcentaje indicado se incrementará con el 45 por 100 cuando no quede cónyuge sobreviviente. En caso de existir varios huérfanos, el incremento se distribuirá entre todos ellos por partes iguales.

Artículo 24. Las pensiones de viudedad y orfandad sumadas, no podrán exceder de la pensión complementaria correspondiente al 100 por 100 del sueldo regulador GE/CGR.

Artículo 25. La pensión complementaria de orfandad se extinguirá por las causas que determina la Ley de Seguridad Social.

5. Pensión en favor de familiares

Artículo 26. Serán beneficiarios de esta pensión complementaria los familiares a que hace referencia el Capítulo V de la Orden de 13 de febrero de 1967, que desarrolla la Ley de Seguridad Social.

La cuantía de la pensión será el 20 por 100 y se regirá por las mismas normas antes indicadas para la orfandad y por las disposiciones de la Orden citada.

DISPOSICIONES COMUNES**Forma de pago**

Artículo 27. La pensión complementaria anual dividida por catorce, constituirá la pensión mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán las pagas extraordinarias correspondientes.

Artículo 28. En el caso de fallecimiento del trabajador jubilado o pensionista de invalidez, los familiares que vivan a su cargo percibirán la pensión complementaria correspondiente al mes del fallecimiento.

Artículo 29. Las pensiones se harán efectivas a los beneficiarios por mensualidades vencidas y por medio de transferencia bancaria.

Artículo 30. Del importe de las pensiones complementarias GE/CGR, se deducirá lo que corresponda por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Fe de vida

Artículo 31. GE/CGR podrá exigir en todo momento la certificación necesaria para acreditar que el beneficiario de la pensión sigue con vida, así como la esposa del pensionista de jubilación cuando haya dado derecho a un mayor porcentaje.

Garantía de mínimo

Artículo 32. En las pensiones de jubilación y de invalidez GE/CGR garantiza que la complementaria, sumada a la que el beneficiario percibe de la Seguridad Social, alcanzará como mínimo el porcentaje que tenga atribuido según este Reglamento sobre los conceptos retributivos citados en el artículo 8 y que corresponden al grado más bajo de retribución, según se define en cada Convenio Colectivo.

Beneficios sociales a los pensionistas

Artículo 33. Los pensionistas de GE/CGR seguirán teniendo derecho a la bolsa de Navidad, al uso de los servicios de economatos y a optar, en su caso, a las becas y ayudas instituidas para hijos del personal.

Durante la vigencia del presente Convenio se destina un fondo anual para aquellos pensionistas que tengan las pensiones más bajas, que será de: 480.000, 520.000 y 560.000 pesetas brutas anuales para los años 1.990, 1.991 y 1.992 respectivamente.

La distribución de dicha cantidad se efectuará por la Comisión de Asuntos Sociales.

Cláusulas de revisión

Artículo 34. En caso que durante la vigencia del presente Convenio se produjeran modificaciones y/o revisiones de las pensiones de la Seguridad Social, al ser éste un sistema complementario de las mismas, se procederá a efectuar la modificación, revisión o anulación del presente Reglamento de Pensiones.

ANEXO II**PLAN SUPLEMENTARIO DE PAGOS POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS****INTRODUCCION**

GE/CGR y sus trabajadores acuerdan establecer durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un sistema de compensación por objetivos, cuya finalidad es la de premiar la consecución de determinados factores que redunden en una mejora global de la calidad y rendimiento en el trabajo.

A continuación se establecen los distintos conceptos sobre los que se fundamenta el Plan Suplementario de Pagos por Cumplimiento de Objetivos, estableciendo para cada uno de ellos el fondo económico y su propia regulación.

- I. Absentismo
- II. Cumplimiento de tiempos standard
- III. Pérdidas de Fabricación (incidencias)
- IV. Premio global
- V. Generalidades

I.- ABSENTISMO

Este concepto toma en cuenta las ausencias al trabajo de la totalidad de la plantilla de obreros y empleados respecto al total de número de horas de trabajo pactadas.

De acuerdo con ello y con el cumplimiento que se consiga se destina un fondo anual que se reparte entre los afectados.

1.- Fórmula

$$\text{ABSENTISMO (\%)} = \frac{\text{Total de horas ausencia año}}{\text{Total nº empleados y obreros x horas anuales pactadas}} \times 100$$

2.- Grados de Cumplimiento e importes

Porcentaje Absentismo	(Pesetas bruto año)		
	1990	1991	1992
Mayor de 4%	0	0	0
Igual a 4%	1.670	1.750	1.830
Igual a 3%	3.340	3.500	3.675
Igual a 2%	5.000	5.250	5.510
Igual a 1%	6.670	7.000	7.350
Igual a 0%	8.340	8.750	9.180

Las fracciones entre unos y otros porcentajes serán aplicados proporcionalmente.

3.- Condiciones

Queda excluido del concepto de absentismo los originados por:

- a) Los retrasos del transporte colectivo de Empresa, por causas ajenas al trabajador.
- b) Las horas legales de representación colectiva y sindical de los representantes de los trabajadores.
- c) La larga enfermedad mayor de treinta días naturales, si está justificada por el Servicio Médico de la Empresa.
Si se requiere hospitalización y el Servicio Médico de la Empresa así lo justifica, no se incluirá en el cálculo de este índice, las ausencias de larga enfermedad mayor de treinta días desde el primer día.
- d) Se aplicará a los accidentes "in itinere" y accidentes no laborales, el mismo tratamiento que a la larga enfermedad mayor de treinta días.

II.- CUMPLIMIENTO DE TIEMPOS STANDARD

Se define como cumplimiento de tiempos standard el obtenido por medio de la siguiente fórmula:

$$\% \text{ DE CUMPLIMIENTO} = \frac{\text{Horas teóricas concedidas} \times 100}{\text{Tiempo ejecución} + \text{reproceso} + \text{roturas}}$$

De acuerdo con lo anterior se establece la siguiente escala de cumplimiento e importes:

1.- Escala de Cumplimiento

1.- Pesetas brutas/año

% Cumplimiento	1990	1991	1992
101 %	2.270.000	2.360.000	2.450.000
102 %	3.895.000	4.050.000	4.200.000
103 %	5.020.000	5.200.000	5.400.000
104 %	6.040.000	6.280.000	6.530.000
105 %	7.921.000	8.230.000	8.560.000
106 %	9.548.000	9.930.000	10.327.000
107 %	10.745.000	11.170.000	11.610.000
108 %	11.830.000	12.300.000	12.790.000
109 %	13.025.000	13.540.000	14.050.000
110 %	14.655.000	15.240.000	15.850.000

Por cada

punto adicional por encima

del 110 % 1.428.000 1.485.000 1.545.000

2.- Condiciones

- 1) A los efectos del cálculo de tiempos teóricos son los concedidos por Ingeniería de Fabricación de acuerdo a un proceso establecido y marcados como definitivos.
- 2) Cuando un tiempo de Ingeniería no esté marcado como definitivo, se considerará este tiempo como válido a efectos de cálculo hasta que el proceso definitivo esté implementado.
- 3) Cuando no se trabaje con bono individual sino contra una orden general de fabricación, se considerará que la cumplimentación es del 100 %, siempre que no haya desviaciones superiores al 10 por 100 en las órdenes, debido a cargos de la mano de obra.
- 4) A los talleres de PINTURA, EMBALAJES, RECEPCION, ALMACEN y CONTROL DE ENTRADA se les considerará al cumplimiento de tiempos del mayor de las secciones de:

- MONTAJE ELECTRICO
- MONTAJE MECANICO
- PRUEBA DE EQUIPOS

Al resto de las secciones, tanto de FABRICA como de otras Funciones con trabajadores incluidos en el Convenio, se les aplicará el resultado medio de las secciones directas.

- 5) Los tiempos dados como definitivos podrán ser variados por Ingeniería de Fabricación, siempre que varien las condiciones en que fueron calculados.

III.- PERDIDAS DE FABRICACION (INCIDENCIAS)

Se engloban en este término todas aquellas pérdidas de mano de obra por diferentes conceptos debido a causas externas al proceso normal, tales como:

- FALTAS DE MATERIAL
- DEFECTOS DE PROGRAMACION
- MATERIAL DIFERENTE AL PREVISTO

- DEFECTOS DE DOCUMENTACION
- AVERIAS DE MAQUINAS E INSTALACIONES
- DEFECTOS DE UTILLAJES Y HERRAMIENTAS
- TIEMPOS PERDIDOS POR VERIFICACION
- PREPARACION DEL PUESTO
- ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL MAYOR DEL PREVISTO
- FALTA DE SATURACION
- VARIOS

1.- Fórmula para la creación del Fondo

(Número de horas anuales registradas en bono por el Personal directo x 1,5 %) = HORAS TEORICAS

(Horas teóricas - Horas reales perdidas por incidencia x premio/hora) = PREMIO MEJORAS

Siendo el premio por hora el recogido en la tabla siguiente:

Premio	1990	1991	1992
Pts/Hora.....	2.760	2.875	2.990

Se aplicará el mismo criterio de reparto que en el apartado II (CUMPLIMIENTO DE TIEMPOS).

2.- Condiciones

Quedan excluidos de este punto los siguientes:

- El tiempo de entrenamiento normal según lo estipula Ingeniería de Fabricación, sólo se contabiliza aquel tiempo que lo sobrepase.
- El tiempo legal dedicado a la Representación Colectiva Sindical de los representantes de los trabajadores.
- Las horas perdidas por causa de fuerza mayor.

IV.- PREMIO GLOBAL

Si se cumple que:

- I) ABSENTISMO MENOR O IGUAL AL 4 POR 100
- II) TIEMPOS MAYOR O IGUAL AL 100 POR 100
- III) PERDIDAS MENOR O IGUAL AL 1,5 POR 100

se establece un PREMIO GLOBAL anual de:

Premio	1990	1991	1992
Pts/año.....	11.200.000	11.650.000	12.110.000

Si además de alcanzar lo anteriormente expuesto, el cumplimiento de tiempos es mayor que el 100 por 100, se establece un premio de 375.000, 388.000 y 400.000 Ptas. para los años 1.990, 1.991 y 1.992 respectivamente, por cada punto que exceda de 100 o la parte proporcional correspondiente.

V.- GENERALIDADES

- Serán beneficiarios de la totalidad de este sistema todos los trabajadores incluidos en nóminas 1 y 2 (Base de cálculo = 209 personas).
- Todas las cantidades a que hace referencia el "Plan Suplementario de Pagos por cumplimiento de objetivos", son brutos.

- Se establecerá una Comisión para el seguimiento y vigilancia del Sistema formada como máximo por tres representantes de la Dirección y otros tres de los representantes de los trabajadores, preferentemente miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- Este Plan entrará en vigor el 1º de enero de 1990.
- Los pagos se realizarán trimestralmente, una vez conocidos y analizados los resultados por la Comisión de Seguimiento del Plan.

ANEXO III

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL - AÑOS 1.991 Y 1.992

Si el resultado Económico Nacional acumulado al 31 de diciembre de los años 1.991 y 1.992 fueran superiores al aumento salarial que, para estos mismos años, se ha pactado en las tablas salariales del Convenio, en un 0,6 puntos, dichas tablas no serán revisadas ni experimentarán aumento alguno. Por el contrario, si tal resultado fuera superior al 0,6 punto mencionado, dichas tablas se revisarán e incrementarán con el importe que lo sobrepase y con efecto desde el 1º de enero del año en que este resultado se produzca.

19649 *CORRECCION de errores de la Resolución de 1 de marzo de 1990, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se convoca el IV Concurso Internacional de Video sobre Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.*

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación de la Resolución de 1 de marzo de 1990, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se convoca el IV Concurso Internacional de Video sobre Condiciones de Trabajo y Salud Laboral, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 120, de fecha 19 de mayo de 1990, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 13580, artículo 2.º, párrafo segundo, donde dice: «Las producciones deberán presentarse en soporte magnético-sistemas U-MATIC, VHS o BETA», debe decir: «Las producciones deberán presentarse en soporte magnético, sistemas PAL, SECAM o NTSC, formato U-MATIC, VHS o BETA».

En la misma página, artículo 3.º, b, donde dice: «... por correo certificado», debe decir: «... por correo», y donde dice: «... mediante recibo», debe decir: «... contra recibo».

En la misma página, artículo 3.º, e, donde dice: «... el derecho a la utilización de los videos premiados», debe decir: «... el derecho a la utilización de los videos presentados».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19650 *ORDEN de 1 de agosto de 1990 por la que se anuncia el procedimiento de concesión de subvenciones a los proyectos acogidos al programa de creación de una base industrial, energética y tecnológica medioambiental.*

La Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión de 21 de septiembre de 1989, aprobó el programa de creación de una base industrial, energética y tecnológica medioambiental presentado por el Ministerio de Industria y Energía.

Los objetivos básicos contemplados en dicho programa son:

En primer lugar la instrumentación de las medidas necesarias para fomentar y consolidar en España una base industrial dirigida a satisfacer las demandas de bienes de equipo y servicios de ingeniería generados por la corrección de procesos industriales contaminantes, incentivando la maximización del valor añadido en nuestro país.