

**5353**

*RESOLUCION de 2 de febrero de 1993, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se dispone la publicación, para general conocimiento, del fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José María Gutiérrez Alonso.*

En el recurso contencioso-administrativo número 673/1989, interpuesto por don José María Gutiérrez Alonso contra Resolución de 27 de julio de 1988, de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, por la que se aprueba la lista definitiva de concursantes que han obtenido plaza en el concurso de méritos para provisión de vacantes en el Cuerpo Especial de Inspectores Técnicos de Formación Profesional, y contra Resolución de 25 de agosto de 1988, de la misma Dirección General, rectificando la anterior, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Séptima, en 10 de abril de 1992, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Que, desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José María Gutiérrez Alonso contra Resolución de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, de 27 de julio de 1988, por la que se aprobó la lista definitiva de concursantes que obtuvieron plaza en el concurso de méritos para provisión de vacantes en el Cuerpo Especial de Inspectores Técnicos de Formación Profesional, y contra la Resolución de 25 de agosto de 1988, de la misma Dirección General, rectificando la anterior, debemos declarar y declaramos ajustadas a derecho las Resoluciones recurridas; sin imposición de costas.»

Dispuesto por Orden de 28 de diciembre de 1992 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicidad al fallo de la misma, para general conocimiento.

Madrid, 2 de febrero de 1993.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

**5354**

*RESOLUCION de 29 de enero de 1993, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de doña Johanny Aminta Mercedes Díaz Chávez, como interesada en procedimiento contencioso-administrativo número 665/1992.*

Habiéndose interpuesto por el Consejo General de Colegios de Odontólogos y Estomatólogos de España recurso contencioso-administrativo número 665/1992, ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, contra la resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 11 de octubre de 1990, por la que se acordó que el título de Doctor en Odontología, obtenido por doña Johanny Aminta Mercedes Díaz Chávez, de nacionalidad dominicana, en la Universidad Autónoma de Santo Domingo, de República Dominicana, quede homologado al título español de Licenciado en Odontología; se emplaza por la presente a doña Johanny Aminta Mercedes Díaz Chávez, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, para que pueda comparecer ante la Sala, en el plazo de nueve días.

Madrid, 29 de enero de 1993.—El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

## MINISTERIO

## DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**5355**

*RESOLUCION de 4 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del III Convenio Colectivo de la Empresa «Siemens, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Siemens, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de

la citada Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité 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, 4 de febrero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la Empresa «Siemens, Sociedad Anónima».

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SIEMENS, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

##### SECCIÓN 1.ª ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*—La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta a todas las actividades pertenecientes a la Sede Central y Centros de Venta de «Siemens, Sociedad Anónima», ubicados en el territorio nacional, siendo su ámbito el parcial de Empresa.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará, durante el período de su duración, a la totalidad de los trabajadores incluidos en la nómina de los Centros referidos en el artículo 1.º, con la excepción del personal a quienes la Empresa ha conferido una categoría de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo afectará a todos los trabajadores que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

##### SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio interprovincial, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1991, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha.

Art. 4.º *Duración y prórroga.*—La duración del Convenio será de dos años a partir de su entrada en vigor, prorrogándose en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo se prorrogan por un plazo que excediera de la vigencia del presente Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación, entrando en vigor el nuevo Convenio desde el 1 de enero de 1993.

Art. 5.º *Rescisión y revisión:*

a) La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante el Organismo laboral competente, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualesquiera de sus prórrogas.

b) Una vez efectuada la denuncia, de acuerdo con el apartado anterior, se establecerán las negociaciones en un plazo máximo de quince días, después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir.

c) Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio, o cualesquiera de sus prórrogas, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido por el presente, hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

d) El escrito de denuncia, cuando ésta se verifique por la representación sindical, incluirá la certificación de los acuerdos adoptados a tal efecto por la mencionada representación, o, en su defecto, por los productores afectados. En este último caso se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

## SECCIÓN 3.ª CONDICIONES, COMPENSACIÓN Y ABSORBIBILIDAD, GARANTÍA «AD PERSONAM»

Art. 6.º *Condiciones.*—Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 7.º *Compensación.*—Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, todas las mejoras, tanto económicas como de tipo social, que por disposición legal puedan aparecer durante la vigencia del mismo, no tendrán eficacia práctica, y en consecuencia serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, superasen las citadas mejoras. Esta regulación regirá igualmente para el personal cuyos ingresos estén también constituidos por comisiones sobre venta, según se estipula en el contrato o reglamento individual de comisiones.

Art. 8.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPITULO II

## Estipulaciones concretas

## SECCIÓN 1.ª RETRIBUCIÓN

Art. 9.º Se considerará la retribución mínima del Convenio, el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas del mismo (anexo I-b).

Art. 10. Las actuales gratificaciones existentes, de julio y Navidad, y la que se abona en el primer semestre del año, consistirán en una mensualidad para todo el personal.

Para el personal que presta servicio militar o prestación social sustitutoria, la gratificación del primer semestre del año tendrá la misma consideración que las de julio y Navidad.

Los trabajadores que no lleven un año de servicio en la Empresa en la fecha de devengo de las antes citadas gratificaciones percibirán esta cuantía proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la Empresa, percibirán la parte proporcional que le corresponda de cada una de ellas.

## SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 11. El módulo para el pago de las horas extraordinarias durante los años 1991 y 1992 será el salario-carta individual anual vigente en cada momento, más los posibles pluses individuales, acorde con la Ley de Ordenación del Salario, dividido por 1.762 para el año 1991, aplicando sobre el mismo porcentaje el recargo del 75 por 100. Para 1992, el divisor será 1.758.

La posible revisión de sueldos y salarios para estos dos años no tendrá efectos retroactivos en este concepto.

## SECCIÓN 3.ª ROPA DE TRABAJO

Art. 12. La Empresa concederá al personal de montaje, mantenimiento, almacenes y a quienes por la Ley corresponda, inicialmente, dos prendas de trabajo, y posteriormente otra en mayo y octubre. Al personal subalterno, con la categoría de Ordenanza, Chófer y Vigilante, se le proveerá de los uniformes completos de invierno y verano (anexo II).

La provisión de la ropa de trabajo normal a las correspondientes secciones/departamentos, de acuerdo con las respectivas jefaturas, será responsabilidad del Departamento de Personal.

La provisión de la ropa de trabajo especial será responsabilidad de las respectivas jefaturas de las secciones/departamentos.

Todas las prendas llevarán el distintivo que la Empresa determine, siendo obligatoria su utilización durante el tiempo de servicio.

No está permitido utilizar estas prendas fuera de las horas de trabajo, salvo el tiempo invertido para trasladarse desde su domicilio al trabajo y viceversa.

La conservación, mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo será a cargo de los trabajadores, a excepción del lavado de ropa del colectivo que desarrolle trabajos considerados de riesgo de contagio, cuyo importe corre a cargo de la Empresa a través del correspondiente departamento/sección.

Si por cualquier causa imputable a los trabajos encomendados por la Empresa, quedasen deterioradas las prendas, éstas serán repuestas por la misma en el menos tiempo posible.

Los útiles y prendas de trabajo se darán en igual cantidad, a igualdad de trabajo realizado, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio.

## CAPITULO III

## Jornada de trabajo, vacaciones

## SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 13. Para 1991, la jornada de trabajo para el personal afecto a este Convenio será de mil setecientas sesenta y dos horas efectivas de trabajo, excluida la pausa cualquiera que sea.

Para 1992, la jornada será de mil setecientas cincuenta y ocho horas efectivas de trabajo, excluida la pausa cualquiera que sea.

Las citadas jornadas anuales llevan implícito que en los calendarios laborales de los Centros de trabajo de este ámbito de Convenio, se recojan el puente de Navidad, el jueves de Semana Santa y el lunes siguiente, como festivos recuperables.

La jornada de trabajo semanal será de lunes a viernes, y su distribución se indicará en el calendario laboral correspondiente (ver anexo XII).

La diferencia de horas correspondiente a 1991 será acumulada como pendiente para 1992.

Para los años 1991 y 1992, la pausa en la jornada intensiva de verano será de veinticinco minutos, como mínimo, con carácter provisional, y ajustada al calendario laboral de cada Centro de trabajo.

Los técnicos, cuando hayan de realizar trabajos en dependencias de clientes, se ajustarán al horario de éstos, y las jornadas máximas normales se ajustarán a las fijadas en los respectivos calendarios laborales.

Asimismo, condicionado el acuerdo entre el técnico, el responsable de la obra y el cliente, los técnicos podrán tomar los puentes del calendario del respectivo Centro de trabajo, con la consiguiente recuperación o computándolo por un día de vacaciones, siempre de mutuo acuerdo con el Jefe respectivo.

Las horas que superen a éstas serán consideradas como extraordinarias.

El último día laborable de la semana se podrá finalizar la jornada hasta setenta y cinco minutos a través de recuperación durante la propia semana y durante la jornada denominada de invierno. Durante la jornada intensiva de verano, esta finalización anticipada de jornada será de cuarenta y cinco minutos, en las mismas condiciones que la anterior.

Art. 14. Las vacaciones consistirán en un mínimo de veintidós días laborables por año natural.

Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos, sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual, en cuanto a horas efectivas de trabajo.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, sin que exista ningún derecho preferente entre éstos, salvo el de aquellos que, por tener hijos en edad escolar, deseen que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos.

Cuando exista coincidencia de fechas entre trabajadores con puestos de trabajo similares, que no permitan el disfrute al mismo tiempo, las vacaciones serán rotativas, por año.

Del 1 al 20 de marzo de cada año, la Empresa, a través de los Jefes de sección, pasará un listado en el que todos los colaboradores anotarán las fechas previstas de sus vacaciones oficiales. Del 21 de marzo al 15 de abril, las mencionadas jefaturas estudiarán las fechas indicadas. Si hasta esa fecha no se ha manifestado ninguna objeción, las fechas previstas se considerarán aceptadas por ambas partes.

Si por cualquier circunstancia especial fuese necesario cambiar las fechas del disfrute de las vacaciones, se solicitará la autorización a la correspondiente jefatura.

Además de las vacaciones mínimas mencionadas anteriormente, se concede un día más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa. El tope queda establecido al cumplir los veinte años de servicio, en que, automáticamente, las vacaciones para el personal en esta situación serán de cuatro días laborables más sobre el mínimo del artículo anterior.

El derecho a un día de vacaciones por antigüedad se obtiene a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de alta es anterior al 30 de junio, y a partir del 1 de enero del año siguiente si es posterior.

Las vacaciones pendientes del año anterior podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

Si por cualquier circunstancia especial fuese necesario sobrepasar dicha fecha, se solicitará la autorización a la jefatura del departamento. De cualquier forma, no se podrán unir las vacaciones o el resto de un año, con las del siguiente, salvo el personal de nueva entrada.

El personal de nueva entrada, cuya alta se produzca entre enero y finales de agosto, una vez transcurridos los seis meses de servicio, podrá disfrutar de la parte proporcional del año, debiendo tomar las vacaciones antes del 30 de abril del año siguiente. El de entrada con posterioridad

al 1 de septiembre, después de transcurridos los mencionados seis meses, podrá tomar, bien la parte proporcional que le corresponda de los meses del año, o acumular los días a las vacaciones del año próximo.

Al personal con contrato hasta seis meses se le abonarán las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, junto con el finiquito. Si el contrato tiene una duración superior, las vacaciones se regularán de acuerdo con el punto anterior.

Para el personal de montaje y almacén, se considerará, en todo caso, la posibilidad de que disfruten sus vacaciones reglamentarias, preferentemente en los meses de junio a septiembre.

#### CAPITULO IV

##### Prestaciones de carácter social

Art. 15. *Asistencia social.*—Se concede una asignación mensual para 1991 de 6.242 pesetas brutas para hijos disminuidos psíquica o físicamente, de los trabajadores en situación de alta en plantilla, siempre que esta disminución haya sido reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social y perciba la consiguiente prestación de este Organismo.

Para 1992 esta asignación será de 6.641 pesetas brutas.

Art. 16. *Gastos por enfermedad.*—Los gastos de carácter extraordinario, provenientes de enfermedades de trabajadores, cónyuge e hijos a su cargo, debidamente acreditados, y que no sean cubiertos por la Seguridad Social u otro Organismo competente, serán presentados en el Departamento de Personal y Comisión de Asistencia Social y Préstamos, para tratar la procedencia y cuantía de una ayuda de carácter social, de acuerdo con el Reglamento correspondiente (ver anexo V).

Art. 17. *Prestaciones por baja.*—En las bajas provenientes de enfermedades y accidentes, la Empresa abonará a sus trabajadores la diferencia entre el sueldo real, denominado sueldo-carta, que resulte neto y la prestación de la Seguridad Social, en tanto que los afectados estén en situación de alta en la Empresa.

Art. 18. *Seguro de vida colectivo.*—Durante los años 1991 y 1992, la Empresa aportará el 70 por 100 del importe a que ascienda el coste del seguro de vida colectivo, en la forma, condiciones y contingencias ya recogidas en el anexo X.

Art. 19. *Seguro de jubilación colectivo.*—Durante los años 1991 y 1992, la Empresa aportará el 70 por 100 del importe a que ascienda el coste del seguro de jubilación colectivo, en la forma, condiciones y contingencias ya recogidas en el anexo X.

Este seguro se establece teniendo en cuenta la supresión del devengo por antigüedad, que para lo sucesivo y referido al personal de nuevo ingreso, a partir de 1 de enero de 1990, se establece en el anexo X.

Art. 20. *Viudedad.*—Para el personal no acogido al seguro de vida o seguro de jubilación, la Empresa tiene vigente un seguro de viudedad y, en su caso, de orfandad, por los importes que a continuación se determinan y bajo las condiciones o aclaraciones del anexo XI.

1991:

545.619 pesetas para la viuda/viudo o derechohabientes directos, si hubiere lugar.  
181.874 pesetas para el primer hijo.  
136.425 pesetas para el segundo hijo.  
91.128 pesetas para cada uno de los restantes hijos.

1992:

580.539 pesetas para la viuda/viudo o derechohabientes directos, si hubiere lugar.  
193.514 pesetas para el primer hijo.  
145.156 pesetas para el segundo hijo.  
96.960 pesetas para cada uno de los restantes hijos.

Art. 21. *Servicio militar o servicio social sustitutorio.*—Se abonará el 50 por 100 del sueldo-carta a la persona que esté cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria, siempre que tenga familiares a su cargo y dependan económicamente del interesado, lo que habrá que justificar debidamente.

En el supuesto del personal mencionado con anterioridad, si su situación reviste un carácter excepcional de repercusión económica, será tratado por la Dirección de la Empresa y la representación sindical, a efectos de considerar la procedencia de una ayuda de carácter social.

Art. 22. *Ayuda escolar.*—La ayuda escolar para el año 1991 será de 9.179 pesetas brutas por año, pagaderas en la nómina del mes de julio, para todos los hijos de trabajadores en edad escolar, de cinco a dieciséis años, a cumplir en el año de hacer el pago, que acrediten su matriculación en un Centro de enseñanza.

En 1992, esta ayuda será de 9.766 pesetas brutas por año.

Esta ayuda corresponde también a los hijos disminuidos psíquica o físicamente, con independencia de la ayuda que les pueda corresponder por esta situación especificada en el artículo 15.

Art. 23. *Ayuda por estudios.*—Cuando un colaborador de este ámbito de Convenio curse estudios que se estime tengan o puedan tener una aplicación en el mismo, se le abonará el 75 por 100 de la matrícula y la mitad de la cuota mensual e importe de los libros. Las solicitudes se efectuarán a través de la Comisión de Asistencia Social.

Dicha Comisión elaborará un reglamento donde se recogerán los criterios necesarios para su concesión, bajo la premisa del grado de aprovechamiento del año anterior, si se concedió, así como el resto de condiciones generales.

Art. 24. *Permisos no retribuidos.*—A petición del interesado se accederá a la reducción de un 1/ a 1/2 de la jornada laboral para el hombre o mujer trabajadora, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado hijos menores de seis años o minusválidos psíquico o físico. Esta reducción se entiende sólo aplicable a uno de los cónyuges.

La Empresa concederá, individualmente, permisos no retribuidos, cuya duración no sea superior a treinta días, y se justifiquen fehacientemente los motivos de la petición. En todo caso, la Empresa se reserva el derecho de decisión al respecto, poniendo la misma en conocimiento del Comité o Consejo de Delegados correspondiente.

Art. 25. *Seguridad e higiene.*—Además del reconocimiento médico anual y obligatorio, que se efectúa según la Ley, se incorporarán las revisiones de columna, vista y examen ginecológico preventivo para todos los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo soliciten, durante el período que se establezca por parte del Servicio Médico de Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene correspondiente. A tal efecto, se desarrolla el contenido del reconocimiento médico citado en el anexo XIV.

Los trabajadores sometidos a radiaciones ionizantes, contaminación bacteriológica, alta tensión o cualquier otro trabajo incluido en la categoría de penoso o peligroso, tendrán obligación de pasar una revisión médica trimestral a cargo de la Empresa, en un Centro médico que reúna la cualificación suficiente, preferentemente del INSALUD o Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Siempre y cuando concurren circunstancias que así lo justifiquen, se reducirá esta periodicidad. Si el trabajador así lo desea, tendrán trimestralmente este derecho los familiares que convivan habitualmente con él.

Los Comités de Seguridad e Higiene recibirán la información global correspondiente de los mencionados reconocimientos.

La Comisión Negociadora designará un representante en la Comisión de Seguimiento y Control de radiaciones ionizantes.

Art. 26. *Herramientas de trabajo.*—La Empresa tiene contratado un seguro que cubre los daños o sustracción de útiles de trabajo y material de instalación, en la modalidad más adecuada para ambas partes, no excluyendo esto totalmente la responsabilidad personal de quién tiene encomendados los útiles y materiales.

Dicho seguro cubrirá el material de demostración, pruebas y enseres personales estrictamente necesarios para cada viaje en cuestión.

Art. 27. *Capacidad disminuida.*—Los trabajadores afectados por capacidad disminuida tendrán opción a ocupar otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su aptitud. Las condiciones referidas a la remuneración y nueva categoría profesional serán notificadas al Comité correspondiente o Consejo de Delegados, al mismo tiempo que al interesado y por escrito.

Art. 28. *Grupo de Empresa.*—La Empresa aportará a los Grupos de Empresa un importe de:

	1991 — Pesetas	1992 — Pesetas
Sede Central Madrid .....	827.463	880.421
Sucursal Barcelona .....	212.251	225.835
Sucursal Bilbao .....	126.122	134.194
Sucursal Gijón .....	43.106	45.865
Delegación La Coruña-Vigo .....	50.713	53.959
Sucursal Sevilla .....	120.999	128.743
Sucursal Valencia .....	73.825	78.550
Delegación Murcia .....	19.994	21.274

Los «Grupos de Empresa» rendirán cuenta de su gestión y actividades al Departamento de Personal y Comité de Empresa, cosejo de Delegados ó Delegado correspondiente, a principios de cada año.

Art. 29. *Préstamos personales.*—La Empresa aportará al fondo de Préstamos Personales un importe de:

	1991 — Pesetas	1992 — Pesetas
Sede Central Madrid .....	8.416.000	9.420.000
Sucursal Barcelona .....	1.570.000	1.757.000
Sucursal Bilbao .....	750.000	840.000
Sucursal Gijón .....	560.000	627.000
Sucursal Sevilla .....	710.000	795.000
Sucursal Valencia .....	560.000	627.000

Para la distribución a los Centros reseñados, se han seguido los criterios proporcionales al número de trabajadores agrupados por cada Sucursal al 1 de enero de 1990.

La regulación de estos préstamos se recoge en el anexo VII.

## CAPITULO V

### Disposiciones varias

Art. 30. *Promoción y formación.*—Atendiendo a la importancia que este tema tiene para el personal y para la Empresa, así como en orden a una mayor integración y mejor aprovechamiento de nuestro potencial humano, se definen los criterios básicos sobre el asunto de referencia.

Promoción a):

1. Todo trabajador tendrá igualdad de oportunidades para acceder a los puestos de la Empresa, siempre que reúna los requisitos y aptitudes requeridos para ellos.

Bajo este principio, la Empresa tratará, dentro de lo posible, cubrir vacantes, teniendo en consideración:

a) A los trabajadores que tengan la categoría y grado apropiado al puesto, y que estuvieran trabajando en ese momento en un puesto estimado de inferior categoría o grado.

b) Al personal que ocupe un puesto que puede ser amortizado.

2.a) Cuando surja una vacante y salvo motivos de urgencia o cuando se trate de cambios de cadena, se dará a conocer a través de una nota en los tabloneros de anuncios, indicando los datos necesarios para la identificación del puesto y que, como referencia, pueden ser:

Categoría profesional.

Características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.

Requisito o condiciones inherentes al puesto.

Plazo de presentación de solicitudes por parte de los interesados.

Fechas previstas para la entrevista y, en su caso, el examen que pudiera proceder.

2.b) El participante o participantes que resulten designados para ocupar las plazas, serán informados en el plazo más breve posible de esta decisión.

2.c) Los restantes participantes serán asimismo informados de que la plaza ha sido asignada a otro candidato.

La Jefatura de Personal comunicará a los Comités o Consejos de Delegados correspondientes, el anuncio que se inserte en el tablón y la persona o personas designadas.

3.a) El cambio y asignación de categoría, si procede, se realizará transcurrido un período de tres meses naturales, a partir de la ocupación del puesto, plazo que se estima adecuado para el acoplamiento, ambientación y demostración de su capacidad a las exigencias del puesto. La retribución que corresponda al cambio de categoría, tendrá carácter retroactivo a la fecha en que ocupó el puesto en cuestión.

3.b) Si no hubiera lugar a tal confirmación, transcurrido el indicado período de tres meses, el interesado volverá a ocupar el puesto anterior u otro similar.

4. De lo expuesto en los puntos 3.a) y 3.b), tendrá información el Comité o Consejo de Delegados correspondiente.

Promoción b): Cuando se proceda a promociones de categoría profesional, se garantiza, en todo caso, al interesado, el mantenimiento del plus de Empresa que pudiera tener en la categoría anterior.

Cuando el cambio de categoría provenga del reconocimiento de un título oficial, se garantiza, al menos, el aumento del 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo convenido de ambas categorías o el mantenimiento del 50 por 100 del plus de Empresa que pudiera tener en la categoría anterior. En cualquier caso, se aplicará el tratamiento más favorable al trabajador.

Formación:

1. Cada año, la Sección de formación dará a conocer a los Comités y Consejos de Delegados correspondientes, los planes de Formación y alcance de los mismos.

2. En orden al punto anterior, la Sección de Formación admitirá consultas y sugerencias de la Comisión de Relaciones Técnicas y Organización del Trabajo, y tratará amplia y abiertamente sobre estas cuestiones, facilitando la información precisa.

3. Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de sus trabajadores, la Empresa impartirá cursos de formación, con medios propios o ajenos, de acuerdo con las necesidades que estime.

4. Se tomará en consideración la posibilidad de dar cursos de formación que impliquen la preparación del personal interesado en la formación profesional, a efectos de posibilitar la ocupación de posibles vacantes con trabajadores de nuestra plantilla.

Art. 31. *Quinquenios.*—El personal de plantilla que, de acuerdo con el artículo 31 del II Convenio Colectivo Interprovincial, deba de percibir la compensación económica por antigüedad, lo seguirá recibiendo con carácter «ad personam», en la forma y cuantía especificadas en las tablas que se elaborarán en base al salario mínimo interprofesional que se señale para cada año. Estos valores serán actualizados cada vez que se revise el salario mínimo profesional y en la forma prevista en la derogada Ordenanza Siderometalúrgica, repercutiendo la diferencia en el sueldo, lo que significa que el importe del quinquenio no será de manera alguna absorbido.

Art. 32. *Traslados.*—Mensualmente, se enviará al Comité o Consejo de Delegados correspondiente, una relación del personal trasladado.

Art. 33. *Notificación de sanciones.*—Se entregará al Presidente del Comité o Consejo de Delegados correspondiente, una copia de la carta de cualquier sanción o amonestación que se efectúe.

Art. 34. *Despido improcedente.*—Se considera como falta justificada al trabajo, la sobrevenida por motivos de detención del trabajador, siempre y cuando la sentencia final del proceso sea absoluta, ateniéndose en el futuro a lo que la Ley pueda establecer sobre este particular.

Art. 35. *Comisiones de venta.*—Las comisiones de venta para el personal con derecho a las mismas, por su actividad de Vendedor, serán conocidas por el interesado en el momento de la comunicación a éste, de las cifras de venta y otras que den derecho a comisión.

Art. 36. *Comisión de Relaciones Técnicas y Organización del Trabajo.*—El contenido de trabajo de esta Comisión será:

a) Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto de trabajo o grupo de puestos.

b) Acoplamiento del personal cuyo perfil de actividades se correspondan con las categorías actualmente recogidas en este Convenio para la actividad de informática.

c) Creación de una Comisión Paritaria Empresa/Comisión negociadora cuyas funciones serían:

Asesoramiento.

Orientación.

Propuesta.

Vigilancia de lo acordado.

En materia de empleo, y en el transcurso de 1991, la Empresa se compromete a pasar a fijos 30 colaboradores de los que actualmente tienen cualquier tipo de contrato laboral.

Para el ejercicio 1992, este compromiso se cuantificará en la reunión que se celebrará al efecto en el mes de diciembre de 1991, entre la Representación Empresarial y la Comisión Negociadora.

En materia de nuevas categorías y su equiparación, está acordado:

Nuevas categorías	Equiparación mínimos Convenio
Analista .....	Ingeniero Superior-Licenciado.
Analista/Programador .....	Ingeniero Técnico-Diplomado.
Programador .....	Maestro Industrial.
Operador .....	Oficial primera Administrativo.
Grabador .....	Oficial segunda Administrativo.
Diplomado Universitario ....	Ingeniero Técnico.

Nuevas categorías	Equiparación mínimos Convenio
Graduado Social .....	Ingeniero Técnico.
Técnico Especialista .....	Maestro Industrial.
Auxiliar Técnico .....	Oficial segunda Administrativo (al pasar a fijo se les asimilará a Oficial primera Administrativo).

Art. 37. *Comisión de Ordenadores y Terminales Periféricos.*—El contenido de trabajo de esta Comisión será:

- Desarrollo y aplicación de las normativas Ergonómicas.
- Análisis sobre su utilización y su efecto sobre la productividad y empleo.
- Influencia sobre la salud y satisfacción del trabajador.
- Creación de un cuestionario que recogiese los posibles trastornos de salud producidos por su uso, que posibilite un control estadístico.

Art. 38. *Comisión de los Servicios Técnicos.*—Se crea la Comisión correspondiente, cuyo contenido serán todos los temas referidos a este colectivo, (horas extras, horas de viaje, transporte de materiales, puentes, calendario laboral, emergencias, dietas, pluses, etc.).

El desarrollo de este punto se especifica en el anexo XIII.

Art. 39. *Comité Intercentros.*—Se constituye el Comité Intercentros acorde con la legislación vigente sobre este particular.

Art. 40. *Vigilancia del Convenio.*—Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio, compuesta de seis miembros titulares y seis suplentes, designados por la Comisión Negociadora del Convenio, de entre sus componentes, por mitades cada una de las partes.

Dicha comisión deberá emitir informe no vinculante en un plazo no superior a quince días hábiles, de todas las cuestiones que surjan sobre interpretación del Convenio, que habrán de someterse necesariamente a su examen, con carácter previo al inicio de cualquier procedimiento de conflicto colectivo.

La reunión podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Art. 41. *Comisión Negociadora de la Organización de Ventas.*—La Comisión Negociadora, en su parte social, estará constituida por un máximo de 12 miembros elegidos de acuerdo con el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores y Legislación concordante.

Esta Comisión tendrá las competencias recogidas en el anexo XV.

Art. 42. Cualquier acuerdo pactado en anteriores Convenios, que no hayan sido renovados expresamente en éste, se entiende que mantienen su vigencia.

Art. 43. Sin perjuicio de lo acordado en el artículo 42, para las materias no contempladas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas laborales vigentes y, en su defecto, a los criterios que informaba la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

#### ANEXO I a)

a) Incremento salarial.—Para el año 1991, el porcentaje de incremento a aplicar sobre sueldos y salarios carta, excluidos quinquenios, será el 6,4 por 100 con efectos del 1 de enero de 1991, sobre valores 31 de diciembre de 1990 y para quién estuviese en situación de alta en esta fecha.

Para el año 1992, el incremento porcentual será el 6,4 por 100, igualmente sobre sueldos y salarios carta, excluidos quinquenios, sobre los valores al 31 de diciembre de 1991 y para el personal que estuviera en alta en esa fecha.

La aplicación del incremento porcentual de 1992 se hará una vez efectuada la revisión del año 1991, si ésta ha procedido.

b) Garantía salarial.—Para el año 1991 se garantiza 1,5 puntos sobre el IPC oficial y provisional de este año, lo cual significa, a efectos prácticos, que si el IPC oficial provisional de 1991, incrementado en 1,5 puntos, supera el 6,4 por 100 —incremento aplicado desde enero de 1991— se procederá a consolidar sobre sueldos y salarios sin quinquenios y tablas de Convenio, la diferencia entre el 6,4 anticipado y la garantía mencionada, con efectos de 1 de enero de 1992.

A efectos de pago retroactivo del incremento garantizado, con efecto de 1 de enero de 1991 y base de 31 de diciembre de 1990, el procedimiento es el siguiente:

Hasta un IPC del 6,5 por 100 se garantizan 1,5 puntos adicionales.

Entre un IPC superior al 6,5 por 100 y el 7 por 100 se garantiza la diferencia hasta un 8 por 100.

A partir de un IPC superior al 7 por 100 se garantiza un punto adicional sobre el IPC real.

[Ver tablas de incrementos y revisión. Anexo I c).]

Para el año 1992 se garantiza 1,5 puntos sobre el IPC oficial y provisional de este año, lo cual significa, a efectos prácticos, que si el IPC oficial provisional de 1992, incrementado en 1,5 puntos, supera el 6,4 por 100 —como incremento salarial aplicado desde enero de 1992— se procederá a una revisión, tanto consolidable como retroactiva, por la diferencia entre ambos porcentajes sobre sueldos y salarios sin quinquenios y tablas de Convenio, con efectos de 1 de enero de 1992 y base de 31 de diciembre de 1991.

El pago de la revisión que pueda proceder, se abonará en una sola vez, dentro del primer trimestre del año siguiente, una vez se conozca oficialmente el IPC provisional.

Una vez conocido el IPC real, se ajustará la diferencia de éste con el IPC provisional, si éste es superior al 0,1 por 100.

c) Tablas de Convenio.—Los importes, por categorías profesionales, de las tablas de Convenio, experimentan un incremento para el año 1991, de 2 puntos por encima del porcentaje de incremento pactado para sueldos y salarios para el citado año, una vez aplicada la revisión de 1990 que hubiese procedido [Anexo I b)].

Para 1992 se crean las tablas salariales I y II.

La tabla (I) se conformará aplicando a la vigente al 31 de diciembre de 1991, un incremento igual al porcentaje de incremento pactado en sueldos y salarios para 1992, una vez efectuada la revisión que hubiese procedido. La aplicación de la tabla I será para el personal con ingreso en la Empresa posterior al 2 de enero de 1991.

La tabla (II) se conformará aplicando sobre la tabla (I) un 5 por 100, afectando a todo el personal de Convenio que estuviera en alta en la Empresa con anterioridad al 2 de enero de 1991. Para el personal con ingreso en la Empresa posterior al 2 de enero de 1991, la aplicación de esta segunda tabla será al mes siguiente de cumplir el año ininterrumpido en la Empresa.

En cualquier caso, los incrementos que se efectúen sobre tablas de Convenio serán absorbibles de los correspondientes «Plus de Empresa» si tuvieran algún importe en este plus.

#### ANEXO I-b)

##### Tablas salariales a partir del 1 de enero de 1991

(PROVISIONAL)

Base de cálculo: Tablas salariales de 1 de enero de 1991 (provisionales), 6,4 por 100 más 2 puntos

Categorías	Base Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Total mes Pesetas	Total año Pesetas
Ingeniero Superior, licenciado y Analista	57.760	113.030	170.790	2.561.250
Périto, Ingeniero Técnico, Dipl. Universitario, Grad. Soc. y Analista/Programador ...	57.200	99.748	156.942	2.354.220
Périto, Ingeniero técnico con mando .....	57.400	102.593	159.993	2.399.895
Maestro Industrial, Técnico Especialista y Programador .....	55.140	72.402	133.542	2.003.130
Maestro segunda .....	54.640	71.654	126.294	1.894.410
Ayudante Técnico Sanitario .....	57.200	99.748	156.948	2.354.220
Delineante Proyectista .....	55.420	78.062	133.542	2.003.130
Delineante primera .....	54.640	67.701	122.341	1.835.115
Delineante segunda .....	54.170	60.566	114.736	1.721.040
Calcedor .....	53.600	57.811	111.411	1.671.165
Reproductor de planos .....	53.250	54.342	108.092	1.621.380
Jefe Administrativo segunda .....	55.330	78.212	133.542	2.003.130
Oficial primera Administrativo y Operador .....	54.640	67.701	122.341	1.835.115
Oficial segunda Administrativo, Auxiliar Técnico y Grabador ..	54.170	60.566	114.736	1.721.040
Auxiliar Administrativo .....	53.600	56.151	109.751	1.646.265
Almacenero .....	53.580	59.218	112.798	1.691.970

Categorías	Base - Pesetas	Plus Convenio - Pesetas	Total mes - Pesetas	Total año - Pesetas
Chófer turismo .....	53.830	60.906	114.736	1.721.040
Vigilante .....	53.290	56.461	109.751	1.646.265
Ordenanza .....	53.250	56.501	109.751	1.646.265
Montador Jefe .....	54.770	78.772	133.542	2.003.130
Montador Especialista .....	54.640	71.654	126.294	1.894.410
Oficial primera Monta- dor .....	54.640	67.701	122.341	1.835.115
Oficial segunda Monta- dor .....	54.170	60.566	114.736	1.721.040
Oficial tercera Monta- dor .....	53.580	59.218	112.798	1.691.970
Peón Especialista .....	53.445	57.600	111.045	1.665.675
Peón .....	53.250	55.413	108.663	1.629.945

Carencia incentivo incluida en el total por importe de 5.231.

#### ANEXO I-c)

Tabla de garantía salarial

Con un IPC - Porcentaje	Garantía de incremento (1,5 sobre IPC)	Incremento aplicado como anti- cipo Enero 1991	Diferencia de incre- mento a aplicar en sueldos y tablas al 31 de diciembre de 1991	Diferencia de incre- mento a aplicar con efecto retroac- tivo desde el 1 de enero de 1991
5	6,5	6,4	0,1	0,1
5,5	7,0	6,4	0,6	0,6
6	7,5	6,4	1,1	1,1
6,1	7,6	6,4	1,2	1,2
6,2	7,7	6,4	1,3	1,3
6,5	8,0	6,4	1,6	1,6
6,6	8,1	6,4	1,7	1,6
6,8	8,3	6,4	1,9	1,6
7	8,5	6,4	2,1	1,6
7,1	8,6	6,4	2,2	1,7
7,5	9,0	6,4	2,6	2,1
8	9,5	6,4	3,1	2,6

#### ANEXO I d)

Tabla de quinquenios a 1 de enero de 1991

Categorías	Base - Pesetas	Quinquenios - Pesetas
Ingeniero Superior, Licenciado y Analista ....	57.760	2.888
Périto, Ingeniero técnico, Dipl. Univ. Grad. Soc. y Analista/Programador .....	57.200	2.860
Périto, Ingeniero técnico con mando .....	57.400	2.870
Maestro Industrial, técnico Espec. y Progra- mador .....	55.140	2.757
Maestro segunda .....	54.640	2.732
Ayudante Técnico Sanitario .....	57.200	2.860
Delineante Proyectista .....	55.480	2.774
Delineante primera .....	54.640	2.732
Delineante segunda .....	54.170	2.709
Calcador .....	53.600	2.680
Reproductor de planos .....	53.250	2.663
Jefe Administrativo segunda .....	55.330	2.767
Oficial primera Administrativo y Operador ..	54.640	2.732
Oficial segunda Administrativo, Auxiliar Téc- nico y Grabador .....	54.170	2.709
Auxiliar Administrativo .....	53.600	2.680
Almacenero .....	53.580	2.679
Chófer turismo .....	53.830	2.692
Vigilante .....	53.290	2.665

Categorías	Base - Pesetas	Quinquenios - Pesetas
Ordenanza .....	53.250	2.663
Montador Jefe .....	54.770	2.739
Montador Especialista .....	54.640	2.732
Oficial primera Montador .....	54.640	2.732
Oficial segunda Montador .....	54.170	2.708
Oficial tercera Montador .....	53.580	2.679
Peón Especialista .....	53.445	2.762
Peón .....	53.250	2.663

#### ANEXO II

a) Dietas nacionales.—Las dietas experimentarán un incremento para 1991 del 8,4 por 100. Para 1992 un incremento de 2 puntos por encima del porcentaje pactado sobre sueldos y salarios para estos años. Se adjuntan tablas.

b) Revisión.—Esta dieta estará sujeta sin efectos retroactivos a la revisión que experimentan los sueldos y salarios, tanto para el año 1991 como para el 1992.

#### Dietas

Concepto	Grupo I - Pesetas	Grupo II - Pesetas
Desayuno .....	358	306
Comida .....	2.103	1.805
Cena .....	2.103	1.805
<b>Total manutención .....</b>	<b>4.564</b>	<b>3.916</b>
Pernoctación .....	3.374	2.890
Dieta diaria .....	7.938	6.806
Dieta mensual .....	173.226	155.184

#### ANEXO III

a) Subvención de comida:

La subvención de comida normal para el año 1991 será de 690 pesetas bruto. Para 1992, la subvención será de 760 pesetas bruto.

La subvención de comida especial para el año 1991 será de 875 pesetas bruto. Para 1992, la subvención será de 925 pesetas bruto.

En ambos casos por día de asistencia al trabajo, exceptuando la jornada intensiva de verano.

#### ANEXO IV

##### Horas extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, acordándose por todo ello:

a) Durante 1991 se tratará de disminuir, al menos, a un 50 por 100, las horas extraordinarias habituales realizadas en 1990, computándose éstas por Secciones o, en determinados casos, por grupos de trabajo.

b) Al menos, el 50 por 100 de las horas realizadas según el apartado a), durante 1991, se compensarán por tiempo equivalente de descanso, según el porcentaje que marca la Ley.

c) En 1992 se procurará no efectuar horas de este tipo.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda:

1. Realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

2. Mantener, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.

3. Durante 1991 se canjearán parte de las horas realizadas correspondientes a los apartados 1) y 2), por tiempo equivalente de descanso, según el porcentaje que marca la Ley.

4. Durante 1992 se procurarán canjear por tiempo de descanso el 50 por 100 de las horas realizadas correspondientes a los apartados 1) y 2).

De todas las horas que se realicen, la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Consejo de Delegados, especificándolas por Secciones, así como en el caso de su requerimiento, explicando las causas que motivaron su realización.

En cualquier caso, se limitará la realización de las horas extraordinarias al cómputo anual que marca el Estatuto de los Trabajadores o Leyes posteriores.

#### ANEXO V

##### Reglamento de la Comisión Social

(Artículo 16 del Convenio Colectivo)

La Dirección de «Siemens, Sociedad Anónima» y la representación de los trabajadores, aprueban el presente Reglamento de aplicación al ámbito de Convenio de la SC y Ce Ve.

1. Finalidad.—La Comisión Social tiene como finalidad el estudio y la atención de los gastos ocasionados por enfermedad de cualquier trabajador y de los familiares a su cargo: Esposa/o, hijos y padres, siempre que los mismos carezcan de ingresos y convivan con el solicitante.

Cuando la petición que se realice esté dentro de las prestaciones de la Seguridad Social en la totalidad de su cuantía, será requisito imprescindible que haya sido denegada por el Organismo competente, de forma fehaciente.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, cuando la urgencia del caso lo requiera, y en tanto el Organismo oficial lo decida, se podrá conceder dicha cuantía en concepto de anticipo, que será devuelto en caso de una resolución favorable, en el momento de su cobro.

2. Composición.—La Comisión estará formada como máximo por cuatro personas, tres representantes del CE y uno de la Dirección de «Siemens, Sociedad Anónima». Dichas personas tendrán capacidad suficiente de decisión, con el fin de evitar demoras en el tratamiento de los asuntos.

La Comisión será paritaria, y el voto del representante de la Dirección será equivalente a la suma de los votos de los representantes del CE.

3. Presentación de solicitudes.—Las peticiones se harán por duplicado al Departamento de Personal y miembro de la Comisión, existiendo un formulario específico en poder de los componentes de dicha Comisión.

Será preciso adjuntar original y dos copias de la factura, que especificará por separado los trabajos realizados, con el importe que corresponda.

4. Reuniones.—La Comisión se reunirá, preceptivamente, con carácter ordinario, una vez al mes. Con carácter extraordinario, a petición de la mitad o más componentes de la Comisión. Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

5. Acuerdos.—En el caso de denegación de una solicitud, el interesado podrá solicitar a la Comisión Social, una revisión de su caso.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de 10 a 15 días laborables.

6. Cuantía de las prestaciones.—Con carácter general estas prestaciones serán las siguientes:

a) Peticiones que correspondan al trabajador como titular: El 50 por 100.

b) Peticiones que correspondan a familiares a cargo del trabajador: El 40 por 100.

c) En el apartado anterior, cuando trabajen ambos cónyuges, el porcentaje para hijos será del 35 por 100, salvo que trabajen ambos en Siemens, en cuyo caso se aplicará el apartado 6.b).

Se percibirá la prestación del apartado b), cuando exista separación o divorcio.

d) Cuando la solicitud sea para el cónyuge y éste trabaje por cuenta ajena o propia, la solicitud será denegada.

e) Para el concepto de gafas normales, se fijará el tope máximo de factura de 45.000 pesetas, revisables según variación del mercado cada año.

f) Para gastos de odontología se fijará el tope máximo de factura en 400.000 pesetas para 1991 y 1992.

Para tratamientos odontológicos con coste superior al tope indicado, la Comisión tratará el tema con la Jefatura de Personal y el Presidente del Comité de Empresa o Consejo de Delegados correspondiente.

Para tratamientos odontológicos de duración superior a un año, el tope será proporcional a los años de duración.

#### ANEXO VI

##### Kilometraje/financiación

Valor kilómetro efectuado con un cálculo sobre 120.000 kilómetros de vida de un coche y una media de 20.000 kilómetros/año.

Para la obtención del valor en ciudad se utiliza la cantidad de 110.000 kilómetros de vida del coche.

	Precio por kilómetro	
	Carretera y mixto — Pesetas	Ciudad — Pesetas
1. Valor medio adquisición ..... 1.550.000	13,21	14,42
Residual ..... 500.000		
A amortizar ..... 1.050.000		
Financiación 17 por 100 en tres años.		
2. Combustible 7,5 l/100 kilómetros y 11/100 kilómetros a 93 pesetas/litro .....	6,37	9,35
3. Mantenimiento y averías durante seis años .....	4,13	4,57
4. Seguros, Impuestos seis años, ADA/RACE .....	7,10	7,75
Valor total kilómetros .....	30,81	36,09

Se redondean las cantidades anteriores a 31 y 36 pesetas en carretera-mixto y ciudad respectivamente.

Cuando los valores de los puntos 1, 3 y 4, solos o conjuntamente, experimenten una variación de  $\pm 10$  por 100, se procederá a su revisión. Asimismo, el punto 2 se revisará cuando el precio varíe en  $\pm 5$  pesetas.

La diferencia de precios de los conceptos que componen las partidas 1, 2 y 3, en la Autonomía Canaria, con el consiguiente cálculo, da lugar a un valor kilómetro para esa autonomía, de 27 y 31 pesetas, en carretera/mixto y ciudad respectivamente.

Cuando un colaborador, a propuesta de la Empresa, ocupe un puesto de trabajo que necesite utilizar coche al servicio de la misma, accederá a un crédito personal de 500.000 pesetas para la compra del vehículo.

##### Plus de transporte de materiales en caso de utilizar coche al servicio de la Empresa

###### Cuantía del plus

De 0 a 7 kilogramos: 0 pesetas.

Más de 7 y hasta 15 kilogramos: 400 pesetas.

Más de 15 kilogramos: 800 pesetas.

Material de difícil manejo por su volumen: 800 pesetas.

Aclaraciones.—Se entiende por material de difícil manejo por su volumen, todo aquel que no puede ser transportado por una sola persona o de una sola vez.

Las intervenciones efectuadas en el mismo día en varios clientes, sin retorno al puesto de trabajo, devengarán un solo plus al día.

Los desplazamientos en coche propio, de más de un día de duración, devengarán un plus de ida y un plus de regreso, siempre que el desplazamiento sea en cliente ubicado fuera de la provincia del Centro de trabajo y el regreso se realice con material que devengue plus.

Cuando el regreso de la intervención se efectúe dentro del mismo día, el plus correspondiente se devengará siempre que el viaje se realice fuera de la jornada laboral y la llegada sea posterior a las veintuna horas.

Asimismo se devengará un único plus de transporte de material en caso de que el retorno se efectúe en otro día, en desplazamiento dentro de la provincia del Centro de trabajo.

En caso de siniestro total del vehículo, se presentará la valoración de la Compañía de Seguros al Departamento de Personal para el estudio de una posible ayuda.



## ANEXO VII

## Reglamento de préstamos personales

Art. 1.º *Finalidad de los préstamos.*—La finalidad de estos préstamos será la adquisición de vivienda para uso personal e intransferible del solicitante, así como para atender problemas imperativos ocasionales que pudieran presentarse, debidamente justificados.

Art. 2.º *Personal con derecho a solicitar préstamos.*—Tendrá derecho a solicitar préstamo todo el personal de la Empresa que se atenga a las condiciones de los artículos de este Reglamento.

Art. 3.º *Composición y revocación de la Comisión Paritaria de Préstamos.*—La Comisión Paritaria de Préstamos en la SC estará formada por cuatro miembros: Tres representantes del Comité de Empresa de Madrid y un representante de la Dirección de «Siemens, Sociedad Anónima». En los Centros de venta se mantendrá la composición que rige actualmente para los préstamos de vivienda.

La Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa o Consejos de Delegados podrán nombrar, además, los representantes suplentes para la misma. Estos suplentes tendrán las mismas atribuciones que el resto de los miembros.

Los componentes de esta Comisión podrán ser revocados o sustituidos, en cualquier momento, por la Dirección o por los Comités de Empresa o Consejos de Delegados, entendiéndose que cada parte sólo tendrá potestad para revocar o sustituir a los que conforman su representación.

Art. 4.º *Reuniones. Periodicidad.*—La Comisión Paritaria de Préstamos se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses, y en sesión extraordinaria, cuantas veces considere oportuno dicha Comisión por la urgencia de la petición.

Art. 5.º *Valoración de solicitudes.*—En cada caso, la Comisión Paritaria de Préstamos emitirá un informe previo a la concesión definitiva de los mismos.

Se evaluarán las circunstancias personales de cada solicitante, en función de los siguientes datos:

Necesidad del préstamo.

Número de hijos y familiares a su cargo.

Ingresos del solicitante o unidad familiar, justificados a través de la declaración de la renta.

Así como otros datos adicionales que a juicio de la Comisión se consideren necesarios.

Art. 6.º *Cuantía de los préstamos.*—Las cantidades máximas a conceder serán estudiadas en cada caso por la Comisión correspondiente, en función del número de peticiones.

No obstante, para la compra de la primera vivienda la cantidad máxima será de 500.000 pesetas.

Art. 7.º *Intereses.*—La cantidad prestada devengará el interés simple del 5 por 100, salvo modificación por Convenio.

Art. 8.º *Plazo de amortización.*—El préstamo deberá ser amortizado totalmente en un plazo de cinco años. No obstante, los beneficiarios podrán anticipar la amortización en todo o en parte, cuando lo estimen conveniente, previo aviso a la Comisión.

Art. 9.º *Tramitación.*—El interesado dirigirá solicitud escrita a su correspondiente Departamento de Personal o Comisión Paritaria de Préstamos, exponiendo todas aquellas circunstancias que estime lo hacen acreedor al mismo, conforme a las prescripciones de este Reglamento, adjuntando en cada caso de adquisición de vivienda copia de la calificación provisional otorgada por la Delegación Provincial de la Vivienda, cuando se trate de préstamos para su construcción.

Cuando se trate de adquisición de viviendas subvencionadas, el solicitante aportará los datos necesarios para que la Comisión Paritaria de Préstamos pueda verificar la veracidad de los mismos, sin perjuicio de que posteriormente, en el plazo de un mes, presente documentos acreditativos, contrato de compra, de haber efectuado la adquisición de la vivienda. En el resto de los casos, el solicitante deberá presentar toda la documentación necesaria para hacerse acreedor al préstamo.

Finalizado el plazo de presentación de documentos sin haberlo realizado, la Comisión Paritaria de Préstamos procederá a investigar los motivos de la demora, tomando las medidas necesarias que de este incumplimiento se deriven.

Art. 10. *Comunicación a los solicitantes.*—La Dirección de «Siemens, Sociedad Anónima», por medio de sus representantes, comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes, enviando copia al responsable de la Comisión por la parte social.

Art. 11. *Recursos.*—En el caso de denegación de los préstamos, el interesado podrá recurrir a la Comisión solicitando la revisión del caso.

Art. 12. *Forma de pago.*—El préstamo se pagará directamente al interesado cuando justifique documentalmente la necesidad de disponer del mismo. En el plazo más breve posible, el interesado deberá aportar las facturas abonadas correspondientes al fin para el que lo ha solicitado.

Art. 13. *Forma de amortización.*—Para la amortización del préstamo, con sus intereses, la Empresa queda expresamente autorizada por el productor prestatario para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades correspondientes.

Art. 14. *Vigencia.*—Este Reglamento comenzará a regir al día siguiente de la firma por todos los miembros de la Comisión Paritaria de Préstamos.

Art. 15. *Cuantía del fondo.*—El fondo anual será el indicado en el Convenio respectivo de cada año. Si este fondo no llegara a asignarse en su totalidad, la diferencia pasaría a incrementar el fondo del año siguiente.

Art. 16. *Devolución anticipada de préstamos.*—Si una vez adjudicado un préstamo, éste fuese devuelto total o parcialmente por el interesado, antes de finalizar su período de pago, la quinta parte de la cantidad devuelta, multiplicada por los años de antelación en la devolución, pasará a incrementar el fondo de préstamos del año en curso.

## DISPOSICION FINAL

En los casos en que concurran circunstancias especiales no reflejadas en este Reglamento, y que a juicio de la Comisión Paritaria de Préstamos deban ser tenidas en cuenta, será preceptivo que se emita un informe para su estudio.

## ANEXO VIII

## Ropa normal de trabajo

Chóferes:

Entrega en mayo de cada año:

Una chaqueta color claro (gris o azul).  
 Dos pantalones color claro (gris o azul).  
 Tres camisas manga corta azul claro.  
 Dos corbatas.  
 Un par de zapatos.

Entrega en octubre de cada año:

Una chaqueta azul marino.  
 Dos pantalones azul marino.  
 Tres camisas blancas manga larga.  
 Dos corbatas.  
 Un par de zapatos.

Cada tres años una prenda de abrigo que se entregará en el mes de octubre del año correspondiente.

Ordenanzas y Vigilantes:

Entrega en mayo de cada año:

Dos pantalones color claro (gris o azul).  
 Dos camisas manga corta azul claro.  
 Un par de zapatos.

Entrega en octubre de cada año:

Una chaqueta azul.  
 Dos pantalones azul marino.  
 Dos camisas blancas manga larga.  
 Dos corbatas.  
 Un par de zapatos.

Cada tres años una prenda de abrigo que se entregará en el mes de octubre del año correspondiente.

Almaceneros:

Entrega en mayo de cada año:

Dos pantalones azulina.  
 Dos camisas manga larga azul claro.

Entrega en octubre de cada año:

Dos conjuntos de cazadora y pantalón azulina.  
 Dos camisas manga corta azul claro.



**Servicios Técnicos:**

**MED.** Conjunto de bata y pantalón blanco de algodón u otro material no conductor de la electricidad.

Se entregarán dos conjuntos al año, uno en mayo y otro en octubre.

**H.** Al personal de este Servicio Técnico se le entregarán dos conjuntos al año, uno en mayo y otro en octubre, consistentes cada uno en bata con puños elásticos y pantalón. Las prendas serán de algodón u otro material que evite las descargas de electricidad estática y el color será a elegir (blanco o azulina) según el tipo de trabajo realizado por cada técnico.

**EIA.** El personal de este Servicio Técnico recibirá dos conjuntos de ropa de trabajo cada año, uno en mayo y otro en octubre. Las prendas serán de algodón u otro material que evite las descargas de electricidad estática. El conjunto será a elegir entre las siguientes opciones:

- A) Cazadora y pantalón azulina.
- B) Bata azulina.
- C) Bata blanca.

**T.** El personal de este Servicio Técnico recibirá en mayo de cada año dos camisas de verano y en octubre de cada año dos camisas de invierno.

**Nota general.**—El material considerado de seguridad, de acuerdo con la Ordenanza de Seguridad e Higiene vigente en cada momento, será solicitado por el interesado a su respectiva jefatura para su provisión en el menor tiempo posible.

**ANEXO IX****Seguro de vida colectivo**

a) El personal fijo en plantilla al 31 de diciembre de 1991 y con menos de cincuenta y ocho años a esta fecha, puede solicitar su inscripción en este Seguro hasta el 30 de noviembre de 1992, siendo su entrada en vigor el 1 de enero de 1993.

b) Para los nuevos ingresos en plantilla con contrato indefinido se concederá un plazo de hasta el 30 de noviembre del año de su entrada.

Si el ingreso fuere posterior a la fecha indicada anteriormente, el plazo será hasta el 30 de noviembre del año siguiente. La fecha de alta será el 1 de enero siguiente a los plazos anteriores.

c) El personal que ingrese con carácter temporal no tendrá derecho al Seguro hasta que su contrato se convierta en fijo.

d) Para el personal con contrato en prácticas el derecho a acogerse al Seguro lo adquieren si al transcurrir un año se renueva su contrato.

e) Pasados los plazos indicados en los apartados anteriores se pierde el derecho a inscribirse en el Seguro de vida colectivo.

f) Para el personal acogido a este Seguro y que no tenga el Seguro de jubilación colectivo la Empresa abonará a la viuda/viudo o derechohabiente el sueldo mensual neto percibido por el trabajador en el momento de su fallecimiento, durante un periodo de tres meses naturales.

g) Para el año 1991, la cobertura del Seguro de vida colectivo será de 1.800.000 pesetas.

Para 1992, la cobertura de este Seguro será de 2.000.000 de pesetas.

h) Existe la posibilidad de efectuar una ampliación de este Seguro, según la tabla y primas que a continuación se detallan, siendo el pago del 100 por 100 de la prima a cargo del interesado.

Edad	1.000.000	2.000.000	3.000.000	4.000.000	5.000.000
19	200	400	600	800	1.000
20	201	402	603	804	1.005
21	203	406	609	811	1.014
22	204	408	612	815	1.019
23	206	412	618	823	1.029
24	207	414	621	827	1.034
25	209	418	626	835	1.044
26	210	420	629	839	1.049
27	212	424	635	847	1.059
28	213	425	638	851	1.063
29	214	427	641	855	1.068
30	216	431	647	862	1.078
31	221	441	662	882	1.103
32	226	453	679	906	1.132
33	233	466	700	933	1.166
34	241	482	723	964	1.205
35	251	502	753	1.004	1.255
36	263	525	788	1.051	1.313

Edad	1.000.000	2.000.000	3.000.000	4.000.000	5.000.000
37	275	551	826	1.101	1.377
38	291	582	873	1.164	1.455
39	310	619	929	1.238	1.548
40	308	615	923	1.231	1.538
41	354	707	1.061	1.415	1.768
42	380	760	1.141	1.521	1.901
43	410	819	1.229	1.638	2.048
44	443	886	1.328	1.771	2.214
45	480	960	1.440	1.920	2.400
46	521	1.042	1.563	2.084	2.605
47	566	1.132	1.698	2.264	2.830
48	615	1.230	1.845	2.460	3.075
49	669	1.338	2.007	2.676	3.345
50	728	1.455	2.183	2.911	3.638
51	768	1.537	2.305	3.073	3.842
52	862	1.724	2.586	3.448	4.310
53	938	1.876	2.815	3.753	4.691
54	1.023	2.047	3.070	4.093	5.116
55	1.116	2.233	3.349	4.466	5.582
56	1.219	2.438	3.657	4.876	6.095
57	1.333	2.666	3.998	5.331	6.664
58	1.456	2.912	4.368	5.824	7.280
59	1.593	3.186	4.780	6.373	7.966
60	1.743	3.486	5.229	6.972	8.715
61	1.907	3.815	5.722	7.629	9.537
62	2.091	4.183	6.274	8.366	10.457
63	2.286	4.573	6.859	9.145	11.432
64	2.505	5.009	7.514	10.019	12.523
65	2.744	5.489	8.233	10.978	13.722

**ANEXO X**

**Seguro de jubilación.**—El seguro de jubilación tiene como punto de partida la percepción, al jubilarse a los sesenta y cinco años, del 50 por 100 del capital básico del seguro de vida colectivo, más el rescate de las cuotas e intereses según se especifica en los tres puntos siguientes (a, b y c), pasados dos años de su inscripción.

Este seguro cubrirá los siguientes supuestos y prestaciones:

a) En caso de fallecimiento del trabajador, antes de los sesenta y cinco años, los beneficiarios percibirán el rescate de las cuotas integras abonadas hasta el momento del fallecimiento, más la rentabilidad que hayan devengado estas cuotas y los capitales correspondientes al seguro de vida en caso de estar acogidos a esta póliza.

b) En caso de jubilación a los sesenta y cinco años, el trabajador cobrará el capital básico y mínimo asegurado en ese momento más la rentabilidad de las cuotas integras abonadas hasta esa fecha.

c) En caso de jubilación anticipada, el trabajador tendrá derecho al rescate de todas las cuotas abonadas hasta esa fecha, más la rentabilidad de las mismas, o bien el continuar en el seguro hasta los sesenta y cinco años, en cuyo caso, la totalidad de las cuotas de la póliza del seguro de vida y del seguro de jubilación será a cargo de la Empresa, si la propuesta de jubilación proviene de ésta.

Baja voluntaria en el seguro o en la Empresa:

El asegurado causante tiene derecho al rescate de las primas abonadas por él, más la rentabilidad que hayan devengado esas cuotas hasta el momento de rescate.

**Aclaraciones del alcance del seguro de jubilación:**

En base al colectivo asegurado en las fechas del 1 de enero de cada año, se establecerá la cuota a pagar, por mes natural, por el colaborador.

El personal que se acoja al seguro de jubilación, dejará de percibir los siguientes conceptos:

a) 160 pesetas/año por material de oficina.

b) Seguro de viudedad (artículo 22 del Convenio) o las tres mensualidades del artículo 21 del Convenio que corresponden al seguro de vida.

c) La pensión de jubilación voluntaria de Empresa.

d) Personal de nueva entrada en la Empresa a partir del 1 de enero de 1990, con independencia de que se acoja o no al seguro de jubilación, no le corresponde la percepción económica por antigüedad, ni la pensión de jubilación voluntaria de Empresa.

## Reglamentación:

- a) El personal fijo en plantilla al 31 de diciembre de 1991 y con menos de cincuenta y ocho años a esta fecha, puede solicitar su inscripción en este seguro hasta el 30 de noviembre de 1992, siendo su entrada en vigor el 1 de enero de 1993.
- b) Para los nuevos ingresos en plantilla con contrato indefinido, se concederá un plazo de hasta el 30 de noviembre del año de su entrada.
- c) El personal que ingrese con carácter temporal no tendrá derecho al seguro hasta que su contrato se convierta en fijo.
- d) Para el personal con contrato en prácticas, el derecho a acogerse al seguro lo adquieren, si al transcurrir un año se renueva su contrato.
- e) Pasados los plazos indicados en los apartados anteriores, se pierde el derecho a inscribirse en el seguro de jubilación colectivo.
- f) Existe la posibilidad de efectuar una ampliación de este seguro, según la tabla y primas que a continuación se detallan, siendo el pago del 100 por 100 de la prima a cargo del interesado, y manteniendo los apartados a), b), c) de las condiciones generales de supuestos y prestaciones.

*Seguro de jubilación (póliza ampliada)*

Edad	Prima mensual - Pesetas	Capital garantizado - Pesetas	Rentabilidad estimada* - Pesetas	Capital total* - Pesetas
18	378	1.000.000	4.250.000	5.250.000
19	397	1.000.000	4.030.000	5.030.000
20	418	1.000.000	3.850.000	4.850.000
21	441	1.000.000	3.650.000	4.650.000
22	465	1.000.000	3.340.000	4.340.000
23	491	1.000.000	3.170.000	4.170.000
24	519	1.000.000	3.010.000	4.010.000
25	549	1.000.000	2.850.000	3.850.000
26	581	1.000.000	2.700.000	3.700.000
27	616	1.000.000	2.560.000	3.560.000
28	653	1.000.000	2.430.000	3.430.000
29	694	1.000.000	2.290.000	3.290.000
30	738	1.000.000	2.170.000	3.170.000
31	785	1.000.000	2.050.000	3.050.000
32	837	1.000.000	1.930.000	2.930.000
33	893	1.000.000	1.820.000	2.820.000
34	953	1.000.000	1.720.000	2.720.000
35	1.019	1.000.000	1.620.000	2.620.000
36	1.091	1.000.000	1.520.000	2.520.000
37	1.169	1.000.000	1.430.000	2.430.000
38	1.255	1.000.000	1.340.000	2.340.000
39	1.349	1.000.000	1.250.000	2.250.000
40	1.452	1.000.000	1.170.000	2.170.000
41	1.566	1.000.000	1.100.000	2.100.000
42	1.692	1.000.000	1.020.000	2.020.000
43	1.831	1.000.000	950.000	1.950.000
44	1.990	1.000.000	880.000	1.880.000
45	2.157	1.000.000	820.000	1.820.000
46	2.350	1.000.000	760.000	1.760.000
47	2.567	1.000.000	700.000	1.700.000
48	2.812	1.000.000	650.000	1.650.000
49	3.091	1.000.000	590.000	1.590.000
50	3.410	1.000.000	540.000	1.540.000
51	3.778	1.000.000	500.000	1.500.000
52	4.206	1.000.000	450.000	1.450.000
53	4.710	1.000.000	400.000	1.400.000
54	5.310	1.000.000	360.000	1.360.000
55	6.034	1.000.000	330.000	1.330.000
56	6.924	1.000.000	290.000	1.290.000
57	8.041	1.000.000	250.000	1.250.000
58	9.485	1.000.000	220.000	1.220.000
59	11.415	1.000.000	190.000	1.190.000
60	14.126	1.000.000	160.000	1.160.000

\* Supuesta una rentabilidad del 11 por 100.

Valores de prima, capital y rentabilidad directamente proporcionales a los arriba detallados.

Ejemplo: Una persona de veinticinco años desea suscribir 3.200.000 pesetas.

Prima: 1.756 (549 × 3,2). Capital: 3.200.000 (3.200.000). Rentabilidad: 9.120.000 (2.850 × 3,2). Capital total: 12.320.000 (3.850.000 × 3,2).

## ANEXO XI

## Viudedad:

- a) Estas prestaciones se pagarán cuando no concurren las condiciones establecidas para la concesión de la pensión de viudedad, es decir, diez años de servicio del causante en la Empresa.
- b) El beneficiario/a percibirá el importe fijado para los hijos legítimos, naturales o adoptivos, cuando éstos sean menores de dieciocho o veintiún años, si están cursando estudios superiores, o de cualquier edad, si tales hijos fuesen disminuidos psíquica o físicamente, de acuerdo con el artículo 15.
- c) Se entenderá por derechohabiente directo:

1. A los padres del fallecido/a, siempre y cuando se pruebe por los mismos, y a instancia de la Empresa, con los certificados o pruebas que ésta estime oportuno, la dependencia económica con el hijo o el grado de porcentaje de la ayuda percibida.

2. Hermanos menores de dieciocho años que vivían y dependían del fallecido/a, o de cualquier edad, si tales fuesen disminuidos psíquica o físicamente, de acuerdo con el artículo 15.

3. En el caso de no dejar viuda/o, los hijos solteros que viviesen en el hogar del fallecido/a que reúnan las condiciones del punto b).

La viuda/o o derechohabiente de los supuestos anteriores a quien corresponda una pensión voluntaria de viudedad de la Empresa, por haber trabajado el fallecido/a más de diez años en la misma, se le da opción a elegir entre la citada pensión que le corresponde o los importes anteriormente citados y en las condiciones mencionadas.

La viuda/o o derechohabiente directo percibirá el sueldo mensual neto percibido por el trabajador/ra en el mes del fallecimiento, durante seis meses naturales, cuando el fallecimiento no provenga de siniestro colectivo.

## ANEXO XII

El horario de todos los centros de trabajo será el que actualmente está acordado entre la representación empresarial y los respectivos representantes de los trabajadores.

Para sucursal Bilbao, el horario será:

Jornada de invierno:

Entrada: Siete treinta a dieciocho quince horas.

Salida: Dieciséis cuarenta y cinco a diecisiete treinta horas en función de la hora de entrada y del tiempo empleado en la pausa de comida.

Horario de comida:

El horario de la comida será de un tiempo mínimo de cuarenta y cinco minutos hasta un máximo de sesenta minutos, repercutiendo en la flexibilidad del horario de trabajo, permaneciendo las dependencias de la Empresa cerradas de trece a trece cuarenta y cinco horas.

Jornada de verano:

Entrada: Siete treinta a ocho quince horas.

Salida: Catorce treinta a quince quince horas.

Pausa: Veinticinco minutos.

La hora de salida de los centros estará en función de la recuperación prevista en el artículo 13 del presente Convenio.

## ANEXO XIII

## Regulación del servicio de emergencia

Condiciones generales:

La emergencia es una prestación complementaria y voluntaria al servicio de mantenimiento, la cual debe de ser acordada y regulada por medio de este documento. Ambas partes muestran su conformidad mediante la firma del mismo.

Se entiende por emergencia la disponibilidad para que una persona pueda ser localizada por mensáfono o dispositivo similar para su intervención, si fuera precisa, fuera del horario habitual.

Los planes o turnos de emergencia se confeccionarán por parte de los responsables con la antelación suficiente (recomendable un mes, como mínimo) antes de su entrada en vigor, teniendo en cuenta en ese momento tanto las ausencias programadas como las particulares, procurando no se dañen intereses de terceros.

Teniendo en cuenta que el servicio de emergencia es una actividad a prestar al cliente, los técnicos implicados en este servicio serán determinados teniendo en cuenta los conocimientos técnicos de sus integrantes y la implicación habitual en los clientes o instalaciones que conduzca a la mayor efectividad de este servicio.

Durante el tiempo de vigencia del acuerdo, que será por años naturales, se procurará, salvo circunstancias justificadas y siempre con el consenso de las partes implicadas (Comisión negociadora, representación sindical del centro de trabajo, responsables del servicio y técnicos), no variar significativamente el número de clientes o cobertura del servicio asignado a cada bloque o mensafono. Asimismo, los técnicos que hayan aceptado no podrán ser baja de este servicio durante el año, salvo fuerza mayor justificada, como en el supuesto anterior.

#### Ambito territorial:

El servicio de emergencia se prestará prioritariamente dentro de la respectiva zona de influencia, determinada por el centro de venta al que pertenezca el grupo de técnicos asignados.

#### Remuneración:

Se establece un valor fijo para el servicio de disponibilidad de emergencia en función de la exigencia del servicio contratado (horario, complejidad, tiempo de respuesta, zona asignada). Dicho valor será acordado por los responsables del servicio y la Comisión negociadora y se adjuntará como anexo de la presente regulación.

El mencionado plus de disponibilidad será abonado por semana/mes de la realización del servicio a las personas que lo efectúen.

#### Condiciones especiales:

La Semana Santa, Navidad y Año Nuevo tendrán una consideración especial del servicio, abonándose la cantidad de 10.000 pesetas como suplemento del valor fijo normal para el ST/T.

En el ST/MED y en el ST/EIA la cantidad por el mismo concepto será de 13.000 pesetas.

Se procurará que las guardias de estos días sean rotativas entre los técnicos que realicen el servicio.

#### Condiciones finales:

Este acuerdo tendrá una vigencia anual a partir de 1 de enero, siendo prorrogado automáticamente, siempre y cuando no sea denunciado por una de las partes afectadas con una antelación de dos meses. De no darse este hecho, el valor del plus de disponibilidad será automáticamente incrementado por el aumento y revisión fijados en el Convenio Colectivo.

Para su implantación se establece un período de un año, transcurrido el cual se procederá a una valoración por ambas partes que determine la adecuación del mismo a las realidades del servicio, con la posibilidad de modificar cualquiera de los puntos contemplados en la presente regulación.

La Comisión negociadora recibirá información actualizada del desarrollo de la aplicación de este servicio de emergencias.

Cualquier desviación sustancial de esta regulación tendrá que ser consensuada por ambas partes.

Este documento entra en vigor el día 1 de enero de 1992.

### ANEXO XIII-I

#### Relación de importes y servicios

##### Departamento ST/T

#### A) Categoría PNE:

Importe: 35.000 pesetas/semana.

El horario a cumplir en esta categoría es de cero horas a las siete treinta y de diecisiete a veinticuatro horas en días laborables. Días completos (veinticuatro horas) sábados, domingos y festivos.

#### B) Categoría PN:

Importe: 20.000 pesetas/semana.

Horario de diecisiete a veinticuatro horas en días laborables. Sábados, domingos y festivos, de siete a veinticuatro horas.

#### C) Categoría GPA:

Importe: 11.500 pesetas/semana.

Horario de siete a veinticuatro horas de sábados, domingos y festivos.

#### D) Categoría Gobierno Vasco:

Importe: 42.000 pesetas/semana.

El horario sería el mismo que la categoría A.

#### Jornada de verano:

La globalización de estas cantidades es un promedio anual, por lo que durante la jornada de verano se adelantará el servicio de las diecisiete a las quince horas.

#### Condiciones generales:

El cobro de estos importes comprende las horas activas realizadas durante las intervenciones a que haya lugar.

### ANEXO XIII-II

#### Relación de importes y servicios

##### Departamento ST/MED

Se establecen tres categorías de emergencias diferentes, con una percepción fija de:

Semana de lunes a viernes: 20.000 pesetas.

Semana de lunes a sábado: 26.000 pesetas.

Semana de lunes a domingo: 32.000 pesetas.

Una percepción variable, que estará en relación con las horas de atención directa al cliente, fijándose cada una de ellas al mismo valor que el de la hora extraordinaria.

Todos los gastos originados, como por ejemplo desplazamientos, dietas, kilometraje, teléfono, serán a cargo de la Empresa.

### ANEXO XIII-III

#### Relación de importes y servicios

##### Departamento ST/EIA

A) Emergencia después de una puesta en servicio fuera de Madrid.—Se establece un importe de 35.000 pesetas semanales.

B) Emergencia para un contrato de mantenimiento realizado desde Madrid para un cliente de fuera de Madrid.—Se establece un importe de 35.000 pesetas semanales.

C) Emergencia para un contrato de mantenimiento en el «Metro» de Madrid.—Se establece un importe de 35.000 pesetas quincenales.

#### Condiciones generales:

Si la llamada se produce fuera del horario normal de trabajo, todas las horas activas empleadas, más los gastos por desplazamiento, le serán abonados al Técnico aparte del canon establecido.

### ANEXO XIII-IV

#### Condiciones de desplazamiento

1. La dieta de viaje asciende a 6.806 pesetas por día natural, de las cuales 2.890 pesetas están destinadas a alojamiento más la diferencia de hotel si hubiera lugar.

Se abonarán dietas de viaje:

1.1 Para la duración del viaje del desplazamiento en sí.

1.2 Como máximo durante treinta días ininterrumpidos en la misma plaza.

1.3 Para viajes de trabajo desde el lugar de destino y a lugares diferentes del de origen, si se están cobrando dietas de estancia, se podrán liquidar además para este tipo de viajes puntuales los gastos fijos que se originen en el lugar principal de desplazamiento.

2. Dieta de estancia.—Por este concepto se percibirán 155.184 pesetas mensuales, de las cuales el 40 por 100 está destinado a alojamiento.

3. Seguros (ver circular PERS. 3-90/91 de fecha 5 de febrero de 1991).—La Empresa tiene concertadas pólizas colectivas, en base a las cuales se asignan los siguientes valores:

Seguro de accidente: Invalidez, máximo 200.000 DM (DUV-casa matriz); muerte, 100.000 DM.

Existe cobertura por un seguro de accidentes de viaje con la aseguradora «La Estrella, Sociedad Anónima», siempre y cuando el billete sea adquirido por la Empresa.

Fallecimiento, 100.000.000 de pesetas; invalidez permanente absoluta, 100.000.000 de pesetas; invalidez permanente parcial, hasta un máximo de 100.000.000 de pesetas.

Además, estará cubierto por el seguro de accidente de trabajo, que está concertado con MAPFRE. En caso de accidente deberá dirigirse al Centro más cercano, cuya relación completa adjuntamos en el anexo I. Este seguro incluye también, en caso de fallecimiento, un pago a tanto alzado de seis mensualidades de la base de cotización, y una más por cada hijo menor de edad o incapacitado para el trabajo.

4. Viajes al domicilio.—Si el desplazamiento es por un período superior a tres meses, se abonarán los gastos de un viaje de ida y vuelta a su domicilio habitual, y además se conceden cuatro días laborables de permiso retribuido.

5. Vacaciones durante el desplazamiento.—En cada caso, las vacaciones deberán ser previamente autorizadas según normativa vigente.

6. Festivos.—Se consideran festivos aquellos días que en el lugar de destino sean considerados no laborables, con cómputo anual de horas.

7. Medio de transporte.—Los viajes relativos a este desplazamiento se realizarán en avión o tren. Caso de utilización de coche propio deberá ser autorizado explícitamente.

8. Impuestos.—Las dietas y gastos de viaje hasta los niveles establecidos por la legislación vigente están exentos del IRPF. Las dietas de estancia a partir de ciento ochenta y tres días quedarán sujetas a retención del IRPF a cargo de la Empresa.

#### ANEXO XIII-V

##### Horas de viaje:

Las horas de viaje como definición al efecto que nos ocupan son aquellas que se ocasionan fuera de las horas de trabajo efectivas, en jornada diaria, que corresponden al Convenio Colectivo de la organización de ventas y al calendario laboral de cada centro de trabajo, y que consisten en el desplazamiento en cualquier medio de locomoción al lugar de trabajo que no se corresponda con la sede del centro de trabajo habitual respectivo o las de regreso tanto a su domicilio como al centro de trabajo habitual.

Se acepta por ambas partes que la consideración de estas horas, denominadas de viaje, consiste en una compensación del 60 por 100 del valor que tenga la hora profesional en cada momento.

A efectos de considerar económicamente una determinada diferenciación del esfuerzo o incomodidad de ciertas horas de viaje, cuando se realicen en coche al servicio de la Empresa se acepta que a partir del 1 de enero de 1992 el cálculo de estas horas sea en base al 100 por 100 del valor de la hora profesional.

#### ANEXO XIII-VI

##### As: Plus de dedicación.

Los Jefes de los ST/T y ST/MED harán una previsión de las prolongaciones de jornada y horas de viaje a realizar por sus técnicos en un período de seis o doce meses. Se calcula el importe de lo previsto y se abona a los trabajadores, por partes iguales, en los meses correspondientes a la previsión. Finalizado el período, si hubiera diferencia a favor del trabajador el importe de la misma le sería abonado en la próxima nómina. Si la diferencia fuera a favor de la Empresa, en la siguiente previsión se rebajaría el importe del plus, con objeto de nivelar la deuda.

En el ST/EIA la previsión se haría por pedidos entrados, y el plus se abona por partes iguales durante los meses que durasen los trabajos correspondientes al pedido.

En todos los casos, si entre la previsión hecha y la realización existiese un notable desfase, el importe del plus podría aumentar o disminuir, con objeto de que la diferencia final no fuera excesiva en uno y otro sentido.

#### ANEXO XIV

Es voluntad de las partes firmantes dejar constancia de cuál ha de ser el contenido del preceptivo reconocimiento médico anual para que su realización sea unificada en todos los centros de trabajo y para todo el personal que se encuentre bajo los respectivos ámbitos territorial y personal del presente Convenio Colectivo. Para el logro de tal fin se determina que el referido reconocimiento constará de las partes y contenido que se resaltan a continuación:

- A) Ficha médica.
- B) Análisis clínicos:

Análisis de sangre: Recuento de hematíes, leucocitos y plaquetas; hematócrito; hemoglobina; recuento diferencial de leucocitos; velocidad de sedimentación; establecimiento de los valores de urea; glucosa; creatinina; ácido úrico; lípidos totales; triglicéridos; transaminasas (G.O.T., G.P.T. y Gamma G.T.) y, por último, colesterol y sus distintas modalidades.

Análisis de orina: Densidad, albúmina, reacción y sedimentación.

C) Examen de espalda: Consistirá éste en un estudio funcional de la columna vertebral que abarcará: Movimientos de flexión, extensión, rotación y lateralización de la misma. Examen radiológico encaminado a detectar alteraciones degenerativas de los cuerpos vertebrales y alineaciones de las mismas que se efectuará solamente en aquellos casos en que se requiera, a juicio del servicio médico.

D) Audiometría: Se pretende con esta prueba medir la agudeza auditiva, entendida la misma como la capacidad del oído para percibir distintas frecuencias e intensidades de sonido.

E) Examen de la vista: Se busca con el mismo la medición de la agudeza visual y hacer de manifiesto los defectos de refracción, hipermetropía, presbicia, miopía y astigmatismo.

F) Examen ginecológico: Realización del mismo con valvas y espéculo; estudio citológico con tinción de Papanicolaou para la detección precoz de cáncer de útero.

G) Otros exámenes: Eventualmente se realizará radiografía posteroanterior, lateral de tórax, así como electrocardiograma en grupos de alto riesgo, tales como: Hipertensos, diabéticos, hipercolesteronémicos y fumadores.

#### ANEXO XV

##### Competencias de la Comisión negociadora de la organización de ventas

La negociación colectiva para el ámbito que representa.

Recibir informe no vinculante de la Comisión paritaria de Convenio, de cualquier cuestión sobre interpretación del Convenio y, de no haber acuerdo en el seno de esta Comisión, decidir sobre el procedimiento a seguir.

Abordar y, en su caso, efectuar propuestas sobre la problemática general de la Empresa que afecte a todos o a la mayoría de los centros de trabajo de este ámbito de Convenio Colectivo, sin que ello suponga detrimento de las facultades y competencias de los Comités de los centros de trabajo del referido ámbito.

Las reuniones que celebre esta Comisión, en cuanto a las competencias del punto anterior, deberán ir precedidas de un orden del día claramente expuesto y comunicado a la Dirección con la anterioridad necesaria.

Las reuniones que se efectúan con la Dirección serán, en cuanto a gastos, a cargo de la Empresa.