

24867 RESOLUCION de 28 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo Interprovincial de «Ambito Fabril y de Celco de Siemens, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo Interprovincial de «Ambito Fabril y de Celco de Siemens, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9008401), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa, en

representación del colectivo afectado, 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 de Trabajo 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, 28 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL
DE AMBITO FABRIL Y CELCO, SIEMENS, S. A. - 1993/1994

I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- Ambitos

a) Territorial

El Convenio afecta a FABRICA y CELCO de SIEMENS, S. A. en Cornellá de Llobregat, provincia de Barcelona y a FABRICA de Getafe provincia de Madrid.

b) Funcional

El Convenio afecta a todas las actividades de dichos Centros de Trabajo.

c) Personal

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores/as excepto al personal que figura en los poderes de Fábrica, así como los Jefes Técnicos de Taller o de Grupo. Asimismo afectará a todos los trabajadores/as que ingresen durante la vigencia. Se entiende por Jefe de Grupo quien ejercite mando de personal en la Sección Técnica, o una responsabilidad profesional equivalente.

Todo el personal excluido actualmente del Convenio mantendrá esa situación

ARTICULO 2º.- Vigencia

La duración de este Convenio es de dos años, es decir, desde el 1 de Enero de 1993 hasta el 31 de Diciembre de 1994.

El Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción, salvo denuncia. La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio deberá presentarse con una anticipación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 3º.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente. Por ello se considera nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la Jurisdicción competente se declarase la ineficacia o nulidad de algunos de sus pactos.

ARTICULO 4º.- Absorción

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, superan los de este Convenio Colectivo, más otras mejoras voluntarias que pudieran haberse concedido hasta la fecha de iniciarse la vigencia de dichas disposiciones legales.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por el Convenio y por aquellas otras mejoras individuales concedidas voluntariamente por la empresa, antes o después de establecer el Convenio Colectivo o durante la vigencia del mismo.

ARTICULO 5º.- Garantía ad personam

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente ad personam.

II. REGIMEN RETRIBUTIVO

ARTICULO 6º.- Retribución

Se consideran retribuciones mínimas de Convenio el salario o sueldo que figuran en las tablas de sueldos y jornales anexas para Fábrica Cornellá y CELCO y para Fábrica Getafe.

ARTICULO 7º.- Incremento salarial

Para el año 1993, el porcentaje de incremento a aplicar sobre sueldos y salarios carta y Tablas de Convenio, será del 4,5% con efectos 01.01.93 y sobre los valores al 31.12.92.

Para el año 1994 se aplicará un porcentaje a cuenta, en base a la previsión del IPC real en la misma forma del apartado anterior y sobre los valores actualizados al 31.12.93.

ARTICULO 8º.- Revisión.

Para 1993, la diferencia que exista entre el incremento salarial y el IPC real que resulte, hasta el tope del 5% se consolidará en tablas para el año siguiente, pero sin efecto retroactivo en este año.

Para 1994 se garantiza el IPC real que resulte en ese año con efecto retroactivo desde el 01.01.1994.

El pago de la revisión que pueda proceder se abonará en una sola vez, dentro del 1er. trimestre del año siguiente y una vez confirmado oficialmente el IPC real.

ARTICULO 9º.- Pagas extraordinarias

Se abonará al personal obrero tres gratificaciones de treinta días de jornal, una en el mes de Julio, otra en Navidad y la tercera dentro del primer semestre del año.

En el concepto jornal y para estas gratificaciones, se tendrá también en cuenta el complemento jornal, plus de antigüedad y los restantes pluses que están incluidos en el jornal.

Los empleados percibirán un mes de su sueldo en tres gratificaciones.

Sobre los valores que correspondan percibir, tanto al personal obrero como al empleado, se incrementarán con los importes adicionales como suplemento de pagas extraordinarias que figuran en el anexo o articulado de cada centro de trabajo.

Los trabajadores/as que no llevan un año de servicio en la Empresa, en la fecha del devengo de las antes citadas gratificaciones, percibirán la parte proporcional que les corresponda a cada una de ellas. Para los trabajadores que presten Servicio Militar o prestación sustitutiva, la gratificación extraordinaria del primer semestre del año tendrá la misma consideración que las de Julio y Navidad.

ARTICULO 10º.- Gastos de viaje y dietas.

A todo el personal que le corresponda, percibirá por los conceptos de Gastos de viaje y dietas las cantidades fijadas en el anexo nº 7 según la normativa vigente

ARTICULO 11º.- Plus de antigüedad

Se establecen para todo el personal, los valores por quinquenios en los importes indicados para cada centro en los anexos.

El importe del quinquenio no será en ningún caso absorbido.

Se computará a todos los efectos la antigüedad del personal a partir de la fecha de entrada.

ARTICULO 12º.- Pluses

Los importes que correspondan, según los distintos conceptos de pluses existentes, se han fijado para los distintos centros de trabajo en los anexos.

Para el año 1994 dichos pluses de producción tendrán el mismo incremento que para sueldos y salarios.

La regulación de estos pluses se realizará por la Comisión paritaria hasta 30.09.93, en cada Centro de trabajo.

ARTICULO 13º.- Horas extraordinarias

A continuación se indica la fórmula para el cálculo de las horas extraordinarias de acuerdo con la legislación vigente. En cualquier caso, se estará siempre a lo que disponga dicha legislación.

Podrá compensarse con un permiso posterior de igual duración de tiempo, mas un suplemento económico equivalente al recargo de dichas horas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con el acuerdo del interesado, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente para compensación a horas extraordinarias por tiempo.

En los incentivos, primas, premios, gratificaciones, etc, obtenidas además del jornal, sea en horas normales o bien en horas extraordinarias, no se hará distinción alguna y se abonará según resultado en relación a la hora normal y sin recargo de clase alguna.

CALCULO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

$$\frac{(\text{Salario individual} + \text{Pluses individuales}) \times 175}{\text{Horas efectivas de trabajo} \times 100}$$

Salario individual

$$\begin{aligned} \text{Empleados:} & \quad (\text{Sueldo anual} + \text{antigüedad}) + (\text{Supl. pagas} \times 3) \\ \text{Obreros:} & \quad (\text{Jornal anual} + \text{antigüedad}) + (\text{Supl. pagas} \times 3) \end{aligned}$$

Pluses individuales

Se fijarán en cada Centro, aquellos pluses que intervienen para el cálculo de la h. extra.

Horas efectivas de trabajo

Según los cálculos establecidos para el presente Convenio. h.

Pluses de Puesto de trabajo

En el cálculo de la hora extra se incluirán también los pluses de puesto de trabajo que se fijen en cada Centro, según la fórmula:

$$(\text{Plus}_1 \times \text{horas}_1) + (\text{Plus}_2 \times \text{horas}_2) = \text{Valor } \emptyset \text{ Plus hora}$$

$$\left(\frac{\text{Valor } \emptyset \text{ Plus hora} \times 0,75}{\text{horas}_1 + \text{horas}_2} \right) \times \text{horas extraordinarias del mes} = \text{SUPLEMENTO PLUSES}$$

ARTICULO 14.- Plus Transporte

Cada Centro regulará el Plus Transporte en función de sus características y distancias geográficas existentes.

III. REGIMEN DE TRABAJO**ARTICULO 15.- Jornada laboral**

Para la vigencia de este Convenio, la Empresa no contempla ninguna reducción de jornada, por lo que se mantendrán el número de horas efectivas de trabajo en ambos centros, según:

1.768 h.	computo anual general
1.758 h.	computo anual para el personal empleado con jornada intensiva.

Dichas horas se consideran de trabajo efectivo y no se computan en estas jornadas anuales las interrupciones de cualquier tipo o duración que se establezcan, las cuales no formaran parte en ningún caso de la jornada de trabajo efectivo, pues así se pacta expresamente.

Sin perjuicio de los citados cómputos anuales, las vacaciones serán de 24 días laborables para todos los trabajadores.

ARTICULO 16.- Calendario laboral y horarios

Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario de fiestas de cada comunidad autónoma, se confeccionará en cada Centro de trabajo, de común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, como así mismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

El personal empleado dispondrá de horario flexible según acuerdo en cada centro de trabajo.

ARTICULO 17.- Vacaciones

Las vacaciones se efectuarán entre el 1º de Julio y el 31 de Agosto, y se incluirán en el calendario laboral de cada centro.

ARTICULO 18.- Vacaciones por Antigüedad

La regulación de la aplicación de este concepto se regulará en cada centro de trabajo.

ARTICULO 19.- Casos especiales

A pesar del contenido del artículo anterior y con el fin de que algunos trabajadores/as puedan gozar de vacaciones en las residencias del Instituto de Tiempo Libre de las Comunidades Autónomas o del Estado, la Empresa concederá a los que puedan obtener un mes antes de las vacaciones colectivas, la facultad de efectuar sus vacaciones, o sea, igualmente los 24 días laborables que les corresponda, en la fecha que tengan plaza reservada. Desde luego, en todos estos casos especiales, tendrán preferencia los trabajadores/as más antiguos de la Empresa y no podrán sobrepasar la cifra máxima de 15 productores. Estos deberán trabajar durante las vacaciones colectivas en todos los trabajos que se les encomienden, sean de la clase que fuere.

IV. ORGANIZACION DEL TRABAJO**Sistemas de prima (sólo para las Fábricas)****ARTICULO 20.- Incentivo**

Aunque la remuneración al personal está establecida, por regla general, sobre el trabajo por unidad de tiempo, por meses, por semanas, por día u hora de trabajo, es potestad de la Empresa establecer en las secciones los equipos de trabajo que considere oportunos y aquellos sistemas o métodos de trabajo más conveniente, a fin de lograr una mayor productividad de los distintos factores de la producción, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El régimen de primas implantado es el especificado por el sistema REFA, quedando sin embargo compensado por mejoras salariales, de anteriores convenios, el 25% de garantía reglamentaria o carencia de incentivo.

Los valores del incentivo se calculan en base a los datos recogidos en tablas y mediante la siguiente fórmula de cálculo:

$$\text{Prima (Ptas./h.)} = (\text{Rendimiento} \times \text{factor}) - \text{Jornal}$$

La aplicación de este sistema de incentivos, así como las peculiaridades de su tramitación serán reguladas en cada uno de los Centros fabriles.

V.- MOVILIDAD DEL PERSONAL**ARTICULO 21.- Movilidad funcional**

Deberá atenderse preferentemente a la capacidad y adaptación profesionales, reservándose la Empresa las facultades reconocidas en

el Estatuto de los Trabajadores, aplicándose no obstante, cuando sea posible, criterios de antigüedad en el Grupo o categoría y de rotación.

VI.- AYUDAS Y PRESTACIONES SOCIALES**ARTICULO 22.- Ayuda Escolar**

Se concede una ayuda escolar en la cuantía indicada en los anexos de cada Centro de Trabajo a percibir durante el mes de Septiembre, a los hijos que tengan los trabajadores/as con edades comprendidas, en el año de hacer el pago, entre los 4 y 16 años. Para percibir esta ayuda será necesario que los trabajadores/as justifiquen que sus hijos estén debidamente matriculados y que asistan a clase.

ARTICULO 23.- Ayuda para hijos disminuidos físicos y psíquicos.

Se concede una ayuda según valores indicados en los anexos nº 6 y 15 para cada hijo con misnualia o minusválido que tengan reconocido por el INSS los trabajadores/as casados y las viudas, que estén en activo y sean cabezas de familia. También se hará efectiva esta ayuda en el caso de que los trabajadores/as sean cabezas de familia y tengan hermanos mientras subsistan las restantes condiciones requeridas.

En los casos no reconocidos explícitamente por la Seguridad Social y en que se acuda a colegios especiales oficialmente reconocidos, se comprobará su calidad de tales por una comisión integrada por el Médico de la Empresa, el Jefe de Personal y un Delegado designado por el Comité de Empresa.

El personal pensionista que en el momento del retiro del trabajo disfrutara de esta ayuda la seguirá disfrutando a título personal mientras subsistan las restantes condiciones requeridas.

La ayuda se fija para 1993 en Ptas. 9.079,- por mes (12 veces) y para 1994 se aplicará el incremento de Convenio.

ARTICULO 24.- Comedores

La Empresa facilitará comida, a base de turnos, a todos los trabajadores/as que lo deseen y, durante los días laborables, de lunes a viernes de cada semana, según calendario establecido.

La organización de este servicio, se fijará de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Comisión de Comedor.

Para el año 1993 se mantendrán los porcentajes de participación en cada Centro de Trabajo.

Para el año 1994 los porcentajes correspondientes al servicio de comedor, en cuanto a su condición económica se refiere, quedan establecidos como sigue:

70 por 100	a cargo de la Empresa
30 por 100	a cargo del trabajador

ARTICULO 25.- Salud Laboral

En cada Centro de trabajo se mantienen los acuerdos y reglamentos que, sobre este tema existen

Quando se realicen mediciones, análisis y registros periódicos de los datos ambientales por los servicios Oficiales, los resultados o informes serán puestos a disposición de los miembros del comité de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene será informado de las medidas de seguridad y del material de protección que se utilicen.

Además de la revisión anual establecida, en los casos que lo considere conveniente el Servicio Médico, se efectuará una revisión semestral.

Al personal que por la singularidad de su puesto de trabajo, esté expuesto a inhalar sustancias tóxicas o humos, se le hará también un reconocimiento de las vías respiratorias.

ARTICULO 26.- Ropa de trabajo

Se regulará en cada Centro de trabajo.

Es obligatorio vestir la prenda de trabajo mientras se esté en los locales de la Empresa y dentro del respectivo horario, quedando prohibido vestirlo fuera del servicio de la Empresa, excepto para trasladarse de su domicilio a Fábrica y viceversa.

El cuidado de las prendas de trabajo, incluyendo su lavado y reparación, corre a cargo exclusivamente de los trabajadores/as.

Si el trabajador/a quedara sin una prenda de trabajo por causa imputable a las máquinas o instalaciones, la Empresa la repondrá.

Se dotará de botas protectoras al personal que lo precisa para la seguridad en su trabajo.

ARTICULO 27.- Prestaciones por enfermedad

En los casos de enfermedad la Empresa abonará a todo el personal, la diferencia desde el 1er. día entre el sueldo real ó jornal vigente y la prestación de la S. Social. En el sueldo ó jornal se debe incluir los pluses de antigüedad y Jefe de Equipo, a quien corresponda. En el Centro de Trabajo CELCO se incluirá el Plus de Dedicación y Polivalencia.

La Enfermedad se justifica por documento facultativo, extendido por la Seguridad Social. La Empresa se reserva el derecho de comprobar por medio de sus médicos o de personal autorizado, si realmente el productor está enfermo.

ARTICULO 28.- Prestación por Accidente

Se regularán en cada Centro de trabajo.

ARTICULO 29.- Actividades culturales y recreativas

Se establecen unos fondos, administrados por el "Centro Social" o "Grupo de Empresa" para fomentar las actividades culturales y recreativas del personal.

Los importes fijados para este Convenio, están indicados en los apartados de cada Centro de trabajo.

ARTICULO 30.- Préstamos personales de vivienda

Se fijan unos importes para préstamos sociales a unos intereses inferiores a los que existan en el mercado.

los importes, así como las bases para su asignación se indicarán en cada Centro de trabajo.

ARTICULO 31.- Fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador, se concederá a la viuda o hijos menores del mismo, el abono de seis meses de sueldo o salario, en la forma y condiciones que se establecerán a nivel general de la Empresa.

ARTICULO 32.- Seguro de Invalidez y Muerte

En las condiciones actualmente establecidas para la Sede Central, se establece un seguro de Invalidez y Muerte, que sustituirá en su caso el pago de salarios de los seis meses de salario por fallecimiento actualmente vigente, (abonándose entonces los tres meses reconocidos por la SC). La aportación del personal será del 30%.

VII.- PACTOS GENERALES COMPLEMENTARIOS

ARTICULO 33.- Comité Intercentros

El Comité Intercentros constituido en los ámbitos de negociación actualmente vigentes, en el próximo proceso de negociación colectiva constituirá dos comisiones, a saber:

- Comisión para el ámbito de la Organización de Ventas. (ya constituido).
- Comisión para el ámbito fabril (F.Cornellá/F.Getafe).

Dichas Comisiones negociarán los próximos Convenios Colectivos con efecto del 01.01.1993, que deberán ser homogéneos en su duración, asumiendo plenamente las competencias derivadas de esta negociación hasta el 01.01.1995.

Hasta finalizado estos procesos de negociación el Comité Intercentros funcionará como habitualmente hasta ahora.

Concluidos ambos procesos de negociación, el Comité Intercentros actualmente constituido asumirá las competencias recogidas en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecten a nivel general de la Empresa, o a varios Centros de Trabajo en su totalidad, siempre que los asuntos tengan alta relevancia y sin que se distorsionen las facultades de los Comités de Empresa de dichos Centros.

Con efectos de 01.01.1995, el Comité Intercentros asumirá, además, las competencias propias de la negociación colectiva a nivel de SIEMENS, S. A.

Los Comités de Fábricas o Centros de Trabajo seguirán teniendo todas aquellas funciones que les correspondan en cuanto a las materias de Centro de Trabajo respectivo.

La capacidad del Comité de Empresa como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, queda reservada a los respectivos Comités de Centro o Fábrica, con la única excepción de aquellos supuestos que de una manera colectiva y no plural, afecten a varios ámbitos de la Empresa y que sean competencia del Comité Intercentros.

En lo que se refiere a dinámica y contenido de las reuniones, regulación de tiempo y gastos se atenderá en todo momento a la normativa legal o, en su defecto, a la costumbre de la Empresa.

Las reuniones con la Dirección, asistencia de asesores externos y creación de comisiones, será objeto de tratamiento particular, a la vista de la solicitud que se promueva y del contenido y orden del día propuesto.

ARTICULO 34.- Derecho supletorio

1.- A las categorías profesionales recogidas en el Convenio Colectivo vigente y no definidas expresamente en el mismo, se les aplicará la definición establecida en la Ordenanza Siderometalúrgica.

2.- Regirá supletoriamente el Título VIII (arts. 92 a 100 de la Ordenanza Siderometalúrgica en materia de "faltas y sanciones", y el apartado 5 del artículo 60 de la Ordenanza en materia de permisos).

Estas normas supletorias quedarían sin efecto, si entra en vigor una norma convencional o legal de carácter general, salvo acuerdo posterior de las partes.

ARTICULO 35.- Comisión de interpretación y vigilancia

Se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia de este Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 36.- Procedimiento en los conflictos colectivos

A los conflictos colectivos de trabajo, que se produzcan en el territorio de Cataluña, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.3 a) del ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CATALUÑA (A.I.C.) y el artículo 9.1. del Reglamento para su desarrollo, se aplicarán los procedimientos de Conciliación y Mediación previsto en dichos textos convencionales.

ARTICULO 37.- Canon de negociación

Tratándose de una medida sindical, deberá tener un tratamiento general en la Empresa y siempre de acuerdo con la normativa vigente.

La Comisión paritaria establecerá el procedimiento para la recaudación correspondiente al presente Convenio, de forma que se pueda hacer efectivo en el mes de Octubre 93.

VIII.- PACTOS ESPECIFICOS PARA LOS CENTROS FABRICA CORNELLA Y CELCO

ARTICULO 38.- Sueldo Mínimo empleados

El personal empleado al ingresar en una categoría, percibirá el sueldo de entrada establecido en el anexo I. Transcurrido un año de permanencia en dicha categoría, percibirá el sueldo mínimo de Convenio de dicho anexo I; no obstante, si no existe cambio de función, pasará directamente al sueldo mínimo de Convenio.

ARTICULO 39.- Suplementos Pagas Extraordinarias

En las antes gratificaciones citadas en el Art. 8º y, sobre los valores que corresponda percibir, tanto al personal obrero como a los empleados, se incrementará con un importe adicional de 25.000 Ptas. para 1993 y con un importe adicional de 30.000,- Ptas. para 1994, en cada una de las tres pagas extraordinarias establecidas.

ARTICULO 40.- Plus complementario de Ayuda Familiar

El plus Complementario de Ayuda Familiar se abonará a los obreros y empleados que tengan derecho al mismo, a base de las mismas condiciones que regían para la percepción del antiguo Plus Familiar legal y, hasta un máximo de ocho puntos. Las cantidades a percibir figuran en el Anexo nº 2. Este plus se abonará igualmente a los trabajadores que, por su situación familiar, tengan derecho a las asignaciones periódicas de protección a la Familia de la Seguridad Social, aunque no tuvieran tal derecho reconocido según las normas del antiguo Plus Familiar.

ARTICULO 41.- Horario flexible

El personal empleado que no efectúe horario de taller podrá efectuar una pausa como mínimo de 20 minutos y como máximo de 60 minutos, compensándose la diferencia de horario generada por esta pausa a la salida de la tarde.

Se estudiará la posibilidad de introducción de acumulación en el horario flexible de los empleados, de acuerdo con los medios informáticos existentes y las necesidades organizativas de la producción.

Dicho personal tendrá además una flexibilidad de 40 minutos a la entrada de la mañana: de 7,00 a 7,40 (o de 7,30 a 8,10 en Jornada intensiva); la compensación se efectuará a la salida de la tarde.

ARTICULO 42.- Vacaciones

Sin perjuicio de los citados cómputos anuales, se mantienen los 24 días laborables para todos los trabajadores, de forma colectiva. En CELCO, al tratarse de un Centro que suministra a los clientes y que no cierra por vacaciones, durante las mismas se mantendrá por el personal de este Centro el servicio que se requiera, acordándolo entre el Comité de Empresa y la Jefatura de CELCO.

La Empresa y el Comité establecerán de mutuo acuerdo, las vacaciones colectivas, con las excepciones necesarias para la buena marcha de la Fábrica, a juicio de esta y con obligatoriedad por parte del productor. Las vacaciones colectivas se efectuarán, aproximadamente entre el 1º de Julio y el 31 de Agosto, salvo que existieran circunstancias extraordinarias y ajenas a la voluntad de la Empresa; tales como falta de materiales básicos u otros que pudieran causar grave perjuicio, en cuyo caso se efectuarían en la fecha que se determine, sin que sea obligatorio que sean colectivas. Desde luego, todo ello con conocimiento y acuerdo del Comité de Empresa.

ARTICULO 43.- Vacaciones por antigüedad

Se concede un día laborable más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa. Todos los trabajadores en general que tengan 25 años de servicio en la Empresa tendrán 6 días laborables de vacaciones y, por cada 5 años más de servicio, gozarán de 1 día laborable más de vacaciones.

ARTICULO 44.- Sistema de oposiciones

Cuando sea preciso cubrir nuevos puestos de Mandos Intermedios o Auxiliar de Muestro con categoría de Jefe de Equipo, la Empresa está conforme en establecer el sistema de oposiciones. Para ello, estudiará el método de oposiciones a regir, cada tipo de profesión, e informará al Comité sobre la fecha en que se realizarán.

ARTICULO 45.- Promociones previstas

El personal del Taller que pase a ocupar plazas con categorías de personal empleado pasará por un periodo de prueba y formación máximo de seis meses. Transcurrido dicho plazo y aprobada la prueba, pasará a la categoría que le correspondiera por su cometido en un término no superior a seis meses.

En el año 1993 se efectuará la promoción de 5 Oficiales y en 1994 otros 5 Oficiales. De estas 10 promociones previstas, 3 serán de Oficial 1ª D. a Oficial 1ª A.

Asimismo, durante la vigencia del Convenio se promocionarán 10 Especialistas a Oficial 2ª, cuando sus tareas profesionales así lo justifiquen.

Estos cambios se producirán de forma que entren en vigor proporcionalmente a partir de la firma del presente Convenio.

ARTICULO 46.- Formación Profesional (Becas)

La Empresa manifiesta su decidido propósito de facilitar el perfeccionamiento profesional y cultural de su personal. Se darán facilidades al personal que realiza sus estudios, siempre que sea compatible con las necesidades de la Empresa. La Empresa estudiará la posibilidad de cooperar con la política de formación de los organismos competentes.

Cuando se trate de estudios relacionados directamente con el proceso productivo, el personal podrá acogerse al régimen de Becas actualmente en vigor. En los cursillos internos de formación y especialización profesional, el 50% de las horas irán a cargo de los interesados.

Al personal que se conceda la Beca, a partir del 2º curso se le abonarán los gastos correspondientes al primer curso, en un 50% al iniciarse el curso y el restante 50% a la mitad de dicho curso, en la cuantía y forma actualmente reglamentada.

Se facilitará semestralmente al Comité información suficiente, referente a cursillos de formación técnica y administrativa.

Se elaborarán Planes de Formación para acogerse a Planes subvencionados, según Acuerdo Nacional sobre Formación continua.

ARTICULO 47.- Contratos de Formación Profesional

Durante la vigencia del Convenio se contratará a dos jóvenes en Contrato de Formación Profesional e ingresarán en Fábrica uno el 1º de Octubre de 1993 y otro el 1º de Octubre de 1994.

La contratación se efectuará de acuerdo con la Legislación Vigente, sin compromiso de permanencia en plantilla.

Percibirán exclusivamente, por las horas trabajadas, el valor hora fijado por el salario mínimo Interprofesional vigente e incrementado en un 25%.

En el segundo año de Contrato de Formación percibirán, en lugar del 25% anteriormente indicado, un 30% sobre el salario mínimo Interprofesional.

En el tercer año, además del 30%, sobre el salario mínimo Interprofesional, percibirán por las horas trabajadas, una prima de Ptas. 58,93 para el año 1993.

Las retribuciones de dicho personal quedan por tanto expresamente excluidas de las tablas de Convenio.

ARTICULO 48.- Actividades Culturales y recreativas

El fondo destinado a estas actividades se establece en la cuantía de 1.500.186.- Ptas. Para 1994 se aplicará el incremento establecido en este Convenio colectivo.

ARTICULO 49.- Préstamos vivienda

Los préstamos para la adquisición de vivienda, se concederán hasta un importe de Ptas. 625.000,- con un interés del 3%. Para 1994 se ampliará el incremento establecido en este Convenio colectivo.

ARTICULO 51.- Plus transporte

- Los trabajadores/as que en el momento de su contratación residan en población distinta a la del centro de trabajo se les abonará dicho plus transporte. Se abonará también plus de transporte al personal residente en Sant Joan Despi (Distrito de Villadolors y Casco Antiguo) el mismo importe que Sant Feliu de Llobregat. El personal residente en Cornellá que no resida en Almada, pero que trabaje en CELCO se les abonará el valor del transporte urbano interopr. A la inversa, el personal residente en Almada, que trabaje en Fábrica se le abonará el mismo importe. Finalmente este mismo valor se abonará al personal residente en las Planas de Sant Joan Despi que trabaja en CELCO.
- A los trabajadores/as que por efectuar turnos no puedan utilizar su medio normal de transporte se les abonará el valor del incremento que les pueda ocasionar la nueva modalidad de transporte que han de emplear, siempre que se trata de un transporte normal (autobús o tren).
- No será abonable el importe diario del plus de transporte anteriormente citado durante las vacaciones o en las ausencias de trabajo por la causa que sea, sin embargo, a aquellos trabajadores/as que presenten el abono mensual de ferrocarril correspondiente al periodo de vacaciones, enfermedad o accidente justificados plenamente por el parte oficial de baja, se les abonará el importe diario íntegro que pueda corresponder, según los tipos fijados, durante los días en que coincida el abono con la ausencia.
- Se calculará dicho plus sobre la base de la media del coste de los diferentes transportes públicos.

ARTICULO 52.- Sistema de Primas (sólo aplicable a Fábrica Cornellá Incentivo)

Se utilizará el sistema REFA y tablas de valoración aplicadas a los grupos de trabajo 01-11 para la V.P.T. (ver tabla 4).

El cálculo de los valores de incentivo que corresponden por V.P.T. se basan en la tabla Anexo 4 según la fórmula anterior, siendo el factor el dato correspondiente al grupo de trabajo, y el jornal que corresponde a cada categoría.

En caso de que un productor tenga que efectuar trabajos asignados a grupos inferiores percibirá el factor de un grupo inferior al que le corresponda, según su categoría, aunque el trabajo ejecutado sea clasificado en dos grupos inferiores.

Agrupación

Asimismo, si la Empresa lo considera necesario para intentar mejorar la producción y reducir el trabajo administrativo, podrá establecer el sistema de que, en los trabajos a base de incentivos puedan agruparse varios obreros en un mismo boletín.

ARTICULO 53.- Tiempos provisionales y periodos de adaptación

- Aquellos tiempos que se introduzcan como provisionales deberán pasar a definitivos en un plazo máximo de seis meses en el caso de trabajos repetitivos o cuando el trabajo se haya efectuado en tres encargos en piezas no de serie.
- En los casos en que por modificación del proceso-método o cambio de lugar de trabajo sea necesario un periodo de adaptación el trabajador percibirá durante el mismo el promedio prima de los seis últimos meses.
- Las modificaciones de los tiempos efectuados por las Secciones de Métodos y Tiempos serán comunicadas al personal afectado conjuntamente con el correspondiente mando del taller.

ARTICULO 54.- Instrucciones de trabajo

Para aquellos trabajos en que se solicite, se entregarán por parte de MT, las instrucciones de trabajo que existen (p.ej. copias de las operaciones reflejadas en la hora de cronometraje, ... o sea confeccionarán en aquellos casos que Jef. Taller y MT lo crean necesario).

ARTICULO 55.- Reclamaciones de tiempos.

- En los casos de reclamación de tiempos se pagará el promedio de prima de 6 meses, siempre que el rendimiento sea correcto, mientras que se tratarán con la comisión de primas, aquellos casos que se consideren dudosos o incorrectos.
- para efectuar una reclamación de tiempos existe un modelo de hojas impresas en el cual se especifica los datos necesarios, el cual se tramitará a la comisión de primas, que resolverá en el plazo de tiempo más corto posible.
- La Comisión de Primas, aparte de las reclamaciones de tiempo, tratará los temas recogidos en el artículo 21 y 23, especialmente, de la asignación de grupos mediante la valoración de puestos de trabajo.
- El responsable de la sección, emitirá en todos los casos, una información clara y detallada de lo que ha motivado dicha reclamación en el plazo máximo de 2 semanas entregando las copias de la información de Personal para registro y posterior tramitación a la Comisión de Primas.

ARTICULO 54.- Prima indirectos

Los trabajadores que no trabajen en puestos de producción directa, se les aplicará en concepto de prima, la prima de mantenimiento del Anexo 3.

Los Trabajadores percibirán la prima correspondiente al rendimiento promedio de la Sección.

Los trabajadores afectados por esta prima indirecta, deberán poner la máxima atención e interés en los trabajos que realicen, pues en caso de negligencia o falta de rendimiento, podrá serles reducida o anulada la prima, sin perjuicio de los derechos de reclamación que puedan corresponderles.

Si en algún período de rendimiento general de la producción en la Fábrica no es el habitual, la prima será reducida al mismo nivel de la prima que obtengan los productores, en su respectiva categoría, a base de tiempo tope.

Coefficiente de eficacia

En las condiciones establecidas en el Acta anexa al convenio 85/86, se fija dicho coeficiente en 13,- Ptas./hora. A partir del 1º de Septiembre 1993 y durante la vigencia restante del presente Convenio, el valor de este coeficiente será de 15,- Ptas./hora.

ARTICULO 57.- Plazo de liquidación de Boletines

Los Boletines deben ser entregados al terminar el trabajo, estableciéndose que en casos normales, se entregarán como máximo dentro de los 12 días hábiles después de finalizar el trabajo.

ARTICULO 58.- Cronometraje

- a) Cuando a un trabajador se le cronometra para la fijación de un tiempo-tope y se va a conocer el tiempo antes de haber realizado un 50% del 50 por ciento del trabajo, se le liquidará el tiempo realizado con el promedio de prima de los últimos seis meses, si se considera correcto su rendimiento.
- b) Para un mejor conocimiento del cronometraje se dará información del mismo a petición del interesado o de la Comisión de Primas.

ARTICULO 59.- Trabajos de 1ª Ejecución

Se abonará el valor del promedio prima de los últimos seis meses del afectado.

ARTICULO 60.- Trabajos sin tiempo-tope

En todos los trabajos de producción externa que no sea posible fijar tiempos-tope, se pagará el valor del promedio prima de los últimos 6 meses del afectado.

ARTICULO 61.- Pérdida de la prima y periodo de adaptación

- a) Si el trabajador, injustificadamente, invierte en la ejecución de los trabajos que le han sido encomendados un tiempo muy exageradamente superior al previsto en el boletín de trabajo, no obtendrá en este caso, la prima mínima garantizada.

ARTICULO 62.- Espera de trabajo

Quando se produzcan esperas de trabajo, normales, que puedan imputarse a la Empresa, o sea por averías de máquinas, falta de materiales, etc., se pagará a los trabajadores/as de la plantilla de Fábrica, en los boletines de cuentas "U", las primas que figuran en el Anexo 3. Desde luego en los casos normales que las esperas se produzcan por falta de corriente o con carácter general en un departamento o sección, por falta de trabajo, causas de fuerza mayor o situaciones catastróficas, no se pagará prima alguna, no obstante, se abonará la diferencia entre el factor para el cálculo de la prima (1ª columna) y el jornal para el cálculo de la prima que correspondan a la categoría del trabajador.

ARTICULO 63.- Fijación de tiempos según cantidad

La Empresa estudia la fijación de tiempo-tope de acuerdo con las cantidades de piezas que se fabrican, pues si un tiempo ha sido calculado para trabajo en serie, es lógico que cuando un trabajador/a trabaja a base de pequeñas cantidades, el tiempo establecido le sea incrementado. Asimismo también puede ocurrir al revés, o sea que un tiempo que haya sido establecido para pequeñas cantidades al fabricar mayor volumen de piezas, tenga éste que ser reducido. sistema de V.P.T.

ARTICULO 64.- Trabajos en turno en Fábrica Cornellá

En Fábrica Cornellá se establecerán turnos rotativos de trabajo cuando la producción así lo requiera. En el caso en que algún productor presente alegaciones en contra, se tratarán conjuntamente con el Comité de Empresa con el objetivo de que la producción prevista no resulte afectada negativamente (cumplimiento de plazos, ocupación de puestos de trabajo, etc.).

Se fija un preaviso mínimo de dos días para la introducción de los turnos, respetando el descanso legal entre jornadas.

Para el personal que trabaje en los turnos rotativos de mañana y tarde se establece un complemento de Ptas. 20,- por hora trabajada y para 1994, este importe por hora sufrirá el correspondiente

incremento del Convenio.

El personal afectado por estos turnos rotativos de mañana y tarde será designado nominativamente por la Jefatura del Taller, según las necesidades de la producción. En función de esta designación se pagará el citado complemento.

El personal que trabaje en el turno de noche iniciará el ciclo semanal el domingo a las 22,00 horas, salvo necesidades concretas de tipo organizativo o productivo y para el servicio de vigilancia.

ARTICULO 65.- Salud laboral

Se seguirá el orden de prioridades acordado en el Comité de Seguridad e Higiene.

En la Comisión central de pantalla, participará un delegado de Fábrica Cornellá, en las reuniones que tengan carácter decisorio y no sean simples reuniones de trabajo.

Quando se realicen mediciones, análisis y registros periódicos de los datos ambientales por los Servicios oficiales, los resultados o informes serán puestos a disposición de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene.

Para conseguir una acción preventiva y de protección eficaz e integrada, el Comité de Seguridad e Higiene actuará de forma coordinada con los servicios de protección y de prevención externos que la Empresa pueda considerar oportuno utilizar.

El Comité de Seguridad e Higiene será informado de las medidas de seguridad y del material de protección que se utilicen.

En el supuesto de contratación con terceras Empresas, el empresario principal dará las instrucciones pertinentes a los trabajadores de las contratadas sobre los riesgos específicos que para su seguridad puedan existir en el proceso productivo de la principal.

ARTICULO 66.- Ropa de trabajo

La Empresa concederá a todo el personal obrero dentro del primer semestre las siguientes prendas de trabajo: al personal masculino una chaqueta, una camisa y dos pantalones cada año, y al personal femenino una bata al año más otra en dos años alternos. A los empleados se les facilitará una bata cada año. Las prendas llevarán obligatoriamente los distintivos y anagramas de la Empresa.

Quando las condiciones de trabajo lo aconsejen, se entregará a las mujeres que lo soliciten un pantalón de trabajo en años alterpos.

ARTICULO 67.- Ayuda durante el Servicio Militar o Prestación sustitutoria

Todo trabajador que se incorpore al Servicio Militar o Prestación sustitutoria, siendo casado o cabeza de familia, percibirá, mensualmente, y durante este periodo, el 50% del jornal que tenga asignado en el momento de incorporarse. Durante los periodos de permiso que disfrute el productor y que trabaje, no percibirá esta ayuda.

Se considerará cabeza de familia al trabajador soltero con ascendientes a su cargo, cuya pensión de vejez no alcance el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. También en el caso de tener hermanos huérfanos de padre y madre a su cargo o subnormales por los que viniera cobrando la ayuda establecida.

ARTICULO 68.- Prestación por Enfermedad

La ayuda antes citada será concedida por la Comisión de Asistencia Social del Comité de Empresa, la cual actuará bajo la supervisión del jefe de personal, y con la colaboración de los Servicios Médicos de Empresa cuando sean requeridos.

Los empleados también percibirán, hasta agotar el periodo de incapacidad laboral transitoria, la diferencia entre la cantidad que satisface la Seguridad Social y su sueldo real.

En el caso de prestaciones para el personal de CELCO se incluirá el Plus de Dedicación y Polivalencia, según los siguientes porcentajes:

1er.	mes	de I.L.T.	100% del Plus Pol.
2º y 3er	"	"	75% " " "
9º meses restantes	"	"	50% " " "

Por lo tanto el abono del Plus de Dedicación y Polivalencia en CELCO en caso de baja por enfermedad será de un año.

A partir del 10º mes de I.L.T. ya no se incluirá el Plus de Polivalencia en CELCO.

ARTICULO 69.- Prestación por Accidente

El pago por incapacidad temporal por accidente de trabajo se fija en un 90%, mientras este corra a cargo de la Empresa, y, desde luego, tanto la base como el tope será el que señala la ley de Seguridad Social.

Las mejoras económicas obtenidas en este Convenio, se tendrá también en cuenta al efectuar el cálculo mensual, al personal que cause baja por accidente, como también para el que ya se encuentre accidentado. Asimismo, al producirse una nueva baja por accidente, se analizará la prima obtenida por el productor en el mes anterior y, si se comprueba que esta ha bajado considerablemente, en comparación a la que venía obteniendo normalmente, por causas ajenas a la voluntad del

mismo, se le añadirá en el cálculo mensual la diferencia que pueda existir entre la prima anormal obtenida y la que correspondería, por su categoría, según Anexo.

ARTICULO 70º.- Pluses para el cálculo de las horas extras

En el cálculo de las horas extraordinarias se incluirán también los Pluses de Puesto de Trabajo:

- Plus Penoso
- " Tóxico
- " Peligroso
- " Nocturnidad
- " Carretilero
- " Carretilero Almacén
- " Báscula Fábrica
- " Cabeza de línea
- " Trabajo sucio
- " Polivalencia CELCO

ANEXO A LOS PACTOS ESPECIFICOS PARA FABRICA CORNELLA Y CELCO

Categorías del personal del Centro de Cálculo

Operador

Es el trabajador que, con arreglo a las planificaciones establecidas, maneja un ordenador, así como sus equipos periféricos, contestando por consola los mensajes del sistema operativo y de los programas, tomando medidas para solucionar problemas en la explotación, ocupándose además de la limpieza y cuidado de los equipos y soportes de memoria, según las prescripciones de servicio.

Programador

Es el trabajador que en base a soluciones funcionales e informáticas preestablecidas elabora programas de ordenador, documentando los mismos y responsabilizándose de su correcto funcionamiento, pudiendo elaborar en temas puntuales pequeños análisis funcionales e informáticos.

Analista-Programador

Es el trabajador que dentro de un ámbito organizativo delimitado, conoce las demandas del usuario, estudia la viabilidad de la solución, le da el correcto enfoque funcional e informático, coordinando y colaborando con los programadores en la elaboración de los programas, así como en su mantenimiento.

Personal Administrativo

Oficial 1º Administrativo Especial

Es el trabajador cuyas atribuciones en cuanto a autonomía responsabilidad y complejidad de tareas supera a las dadas a un oficial 1º Administrativo por la Ordenanza Laboral.

Condiciones

La calificación de las funciones, a efectos de clasificación y promoción, corresponde a la Dirección.

La determinación del personal promocionable corresponde a la Dirección.

El Comité será informado de los cambios.

Categorías Profesionales Taller

Categoría Especialista D.

La categoría de Especialista D se mantendrá para el personal de nuevo ingreso. A los seis meses (presencia en Fábrica) de su permanencia en dicha categoría pasarán a la categoría de Especialista A.

El personal que realice funciones de peonaje o limpieza, permanecerá en la Categoría Especialista D.

Categoría Oficial 1º-A Esp.

Se crea la categoría de Oficial 1º A Especial bajo las siguientes condiciones:

- 1º) Su salario hora será según anexo 3
- 2º) Este incremento no afectará sus retribuciones por prima.
- 3º) En las máquinas que tienen asignado un suplemento de 5,- Ptas. hora, esta cantidad quedará absorbida en la nueva retribución.

Oficiales de 3º

Los oficiales de 3º procedentes de Contrato de Formación Profesional promocionarán a oficiales de 2º a los 6 meses de ostentar aquella categoría y transcurrido un año más promocionarán a oficial de 1º, siempre que, en ambos casos, reúnan las condiciones profesionales y laborales necesarias.

Mujer trabajadora

Se aplicará lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de Marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer trabajadora.

Trabajos en pantalla

Además de la revisión anual establecida, en los casos de dedicación total a este tipo de trabajos, y si lo considera conveniente el Servicio Médico, se efectuará una revisión semestral.

Prórroga de la jornada reducida por maternidad

Las peticiones que se efectúen, serán atendidas individualmente, teniendo en cuenta las necesidades de la trabajadora y los requerimientos de la producción.

Quinquenios

El personal obrero que disfrute de días de vacaciones por quinquenio, podrá utilizar fraccionadamente uno de ellos: la fracción mínima será de dos horas.

Control de personas ajenas

Se dará información al Comité de Empresa sobre trabajos realizados por el personal ajeno, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Asimismo, en lo posible, se realizará un seguimiento de las horas extraordinarias que realice dicho personal a efectos de controlar que no se superen los topes legalmente establecidos.

Permiso para exámenes

En los casos en que un trabajador solicite permiso por exámenes finales, siempre que se trate de estudios oficiales, existirá la posibilidad de que la Empresa le conceda un permiso retribuido por la jornada completa en que tenga lugar dicho examen.

Vacantes de personal

Cuando se produzcan vacantes de personal en la Empresa serán tenidos en cuenta los candidatos que reúnan la titulación exigida, siempre y cuando se de igualdad de condiciones respecto de otros candidatos.

Maternidad

En caso de que por motivo de embarazo el Servicio Médico de la Empresa recomiende un cambio de puesto de trabajo, éste se llevará a cabo siguiendo las instrucciones del médico.

Intervenciones quirúrgicas

En los casos de intervenciones quirúrgicas con una hospitalización mayor a quince días, se estudiará por la Comisión de Asistencia Social la posibilidad de una ayuda social.

Pluses

Los Pluses existentes que no están incluidos en el Convenio, serán objeto de regulación por parte de la Comisión paritaria e inclusión en el Convenio colectivo, hasta el 31.12.93.

Categorías personal obrero - Fábrica Cornellá

Se faculta a la Comisión paritaria del Convenio para la creación de una categoría de superior nivel al Of.1º Esp., a propuesta de la Empresa para entrar en vigor el 1º de Octubre 1993 en FC.

Horas de Asamblea

En los años en que se negocie el Convenio Colectivo, se fijan 6 horas para realizar Asambleas generales para información a los trabajadores. En los años en que no haya negociación de Convenio, estas Asambleas se reducirán a 4 horas.

VIII.- ARTICULOS ESPECIFICOS DEL CENTRO FABRICA GETAFE

ARTICULO 71º.- Suplementos Pagas Extraordinarias

Como complemento del Artº 9º y, sobre los valores que corresponda percibir, a todo el personal, se incrementará con un importe adicional de Ptas. 10.000,- en 1993 y ptas. 15.000,- para 1994, en cada una de las tres pagas extraordinarias establecidas.

ARTICULO 72º.- Vacaciones

Se mantienen los 24 días laborables, de forma colectiva. La Empresa y el comité establecerán de mutuo acuerdo, las vacaciones colectivas, con las excepciones necesarias para la buena marcha de la Empresa.

La remuneración de la prima será en base a la media de los tres últimos meses por el factor de 210 h.

ARTICULO 73º.- Vacaciones por antigüedad

Se concede un día laborable más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa, el tope queda establecido al cumplir los 25 años de

antigüedad, en que automáticamente las vacaciones para el personal en esta situación, será de 5 días laborables más sobre el mínimo de Convenio.

El personal podrá disfrutar de forma fraccionada, para necesidades personales, los días por quinquenios (mínima media jornada) según lo acordado en el acta de fecha 22.05.91.
Los aprendices disfrutarán de una semana más de vacaciones.

Para el personal fijo, la antigüedad en la Empresa comenzará a regir a partir de los contratos temporales.

ARTICULO 74º.- Plus de antigüedad

El valor de los quinquenios no podrá ser inferior al 5% del salario base legalmente establecido para cada categoría.

ARTICULO 75º.- Prestaciones por Enfermedad

Aparte de lo indicado en el Art. 27 y para el personal obrero se aplicará un complemento por hora, según importe indicado en el anexo 11.

ARTICULO 76º.- Prestaciones por Accidente

En las bajas provenientes de trabajo la Empresa abonará a su productores la diferencia entre el sueldo íntegro y la prestación de la Mutualidad (siempre que éstas sea inferior al primero). En el sueldo íntegro se incluye el plus de antigüedad y J.E. a quien corresponda.

ARTICULO 77º.- Ayuda durante el Servicio Militar o Prestación sustitutoria

A todo el personal que este cumpliendo el Servicio Militar o Prestación sustitutoria, se le abonarán las tres pagas extraordinarias establecidas en el Art. 9; asimismo se abonará el 50 por 100 del sueldo real, al personal que encontrándose en dicha situación, sea cabeza de familia, lo que habrá que acreditarlo debidamente.

En el supuesto de que en este periodo de tiempo trabajara, bien por horas o por jornada completa, la retribución a percibir por mes, no podrá superar el sueldo que tenga asignado, sin incluir en este computo las horas extraordinarias.

ARTICULO 78º.- Ayuda escolar

Se fijan los siguientes importes, según lo indicado en el art. 22º.

Para 1993	Ptas.	11.800,- por hijo
Para 1994	Ptas.	13.800,- por hijo.

ARTICULO 79º.- Primas de producción

Como complemento al Artículo 20 que establece el sistema de trabajo a base de unos tiempos topes, enumeramos otros trabajos que se puedan dar:

1º Productores que por circunstancias o naturaleza de su puesto de trabajo, no puedan trabajar a base de unos tiempos topes.

a) Productores que realicen trabajos internos productivos o improductivos tales como:

Construcción o modificación de útiles, reparación de máquinas, o trabajos de esta índole.

b) Productores que trabajen en los departamentos de almacén de materiales y herramientas, tránsito, expedición-recepción, así como peonías auxiliares de transporte interno y en general, todo el personal obrero designado como improductivo fijo.

Para todos estos casos o trabajos, los productores que lo realicen, percibirán en concepto de prima y por hora de trabajo, los valores recogidos en el Anexo nº 9.

2º Los trabajadores productivos de las secciones productivas percibirán en concepto de prima el rendimiento promedio pactado en Convenio, Control de Calidad, etc.

3º La obtención de la prima en cuanto a remuneración económica, viene dada por la diferencia de aplicar el tiempo tope previsto (T.D.) por los factores/hora, y el tiempo invertido (T.I.) por el jornal hora, según tablas del Anexo nº 8.

La proporción prima e ingresos brutos, será el 15 por 100 en el Anexo nº 9. (Esta proporción no tendrá efecto en la duración de este Convenio).

4º Para la vigencia de este Convenio, se mantendrán las diferencias actuales en el cálculo del rendimiento promedio (20,5 por 100) de Ptas. 3,60 para las categorías Ofic. y 1,- Ptas. para las categorías de Especialistas a Of. 3º.

5º Tiempo de espera: cuando se produzca por causa de fuerza mayor, tales como catástrofes, inundaciones y faltas de corriente no imputables a la Empresa, se percibirán sobre las horas no trabajadas por esta causa, los importes que figuran en el Anexo nº 10.

Cuando el tiempo de espera sea por falta de trabajo, se pagará según los supuestos y bases indicadas en nota de actas confeccionadas a este efecto y que se adjunta al presente Convenio.

ARTICULO 80º.- Tablas personal empleado

Las tablas del convenio para el personal empleado se incrementarán, sobre los porcentajes pactados para sueldos y salarios, en:

1,5 puntos más para 1993 y 2 puntos más para 1994. No obstante, para la negociación de 1995 se partirá de una sola tabla para el personal empleado de Frca. Cornellá y Getafe.

Se fija un mínimo de Convenio que se aplicará al personal empleado que lleve al menos, un año de antigüedad en la Empresa.

ARTICULO 81º.- Tablas personal obrero

Para 1993 en PG el incremento acordado, que represente sobre la prima, repercutirá directamente sobre el jornal anual. Además para este año se aumentará en un punto más el jornal.

Para 1994 se incrementarán también un punto más en el jornal sobre el incremento que resulte. La representación social manifiesta la voluntad de mejorar en 1 punto el rendimiento promedio fijado en el anterior Convenio, o sea llegar al 21,5% del rendimiento.

ARTICULO 82º.- Horas Extras

Como complemento a lo indicado en el artº 13, se fijan los siguientes pluses para el cálculo de la h. extra.

Pluses individuales: Plus de J. de Equipo,
Pluses de puesto de trabajo: Plus de Chapa y Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso.

ARTICULO 83º.- Ropa de Trabajo

La Empresa facilitará la siguiente Ropa de trabajo en las condiciones indicadas en el artº. 26º.

En el mes de Abril: pantalón y camisa o bata a quien le corresponda.

En el mes de octubre: Chaqueta y pantalón o bata a quien le corresponda.

A todo el personal se le facilitará una toalla.

ARTICULO 84º.- Flexibilidad de horario

La flexibilidad de horario para el personal empleado que no esté relacionado directamente con la producción, será de 30 minutos en la entrada de la mañana, o sea de 7,45 a 8,15 h.

La recuperación se realizará cada día.

ARTICULO 85º.- Formación y promoción

Objetivos

Siendo un objetivo común la formación y promoción profesional del personal afectado a este Convenio, ambas partes acuerdan expresamente, fijar el procedimiento que se cita en el Reglamento anexo al presente Convenio.

ARTICULO 86º.- Convocatoria de vacantes

Todos los años, la Empresa sacará a convocatoria las plazas a cubrir en la escala de Peon Especialista a Oficial de 1º en Taller, y de Oficial de 2º a 1º en oficinas.

A partir de 1993, todos los ascensos que se produzcan, como consecuencia de las mencionadas convocatorias, tendrán efectos desde el 1 de Enero de cada año independientemente de la fecha en que se realicen los exámenes.

Se convocarán, según el procedimiento del articulado siguiente, las siguientes plazas de ascensos:

En 1993	3 plazas
En 1994	5 plazas

ARTICULO 87º.- Cursos de formación.

La Empresa arbitrará las formulas para impartir enseñanza teórico-práctica a todos los productores que lo deseen, en cursillos rotativos, durante la jornada de trabajo, informando previamente a la Comisión de formación, de los cursillos a impartir, criterios de selección de personal y las inversiones que se destinen a este fin.

La información se hará semestralmente.

ARTICULO 88º.- Ayuda a la enseñanza

La Empresa establece la ayuda a la enseñanza en beneficio de los productores que estén cursando estudios relacionados con el proceso productivo de este centro de trabajo, abonándose el importe íntegro de los gastos de matrícula y libros de texto y el 50 por 100 de los gastos de estudio.

Asimismo se subvencionarán las horas perdidas por motivos de estudios que estén relacionados con el proceso productivo de la empresa, según los casos propuestos.

Independientemente de lo indicado en el Artículo 86 del vigente convenio colectivo, en el caso de pago mensuales se considerará el gasto total del curso.

Se darán facilidades de horario para estudiar, sin discriminación de ningún tipo.

ARTICULO 89.- Asistencia social

Los gastos extraordinarios derivados de enfermedades de trabajadores, cónyuges e hijos a su cargo, debidamente acreditados, que no cubra la Seguridad Social, serán presentados a la Comisión establecida al efecto, para su estudio de acuerdo al reglamento anexo al presente Convenio. Se adecuarán los importes de las concesiones en la confección del nuevo reglamento.

ARTICULO 90.- Viudedad

La Empresa tiene vigente un seguro de viudedad y en su caso orfandad, por los importes y en las condiciones que a continuación se señalan:

Para 1993, las siguientes cantidades:

557.156,- Ptas. a la viuda/o, o derechohabiente directo si hubiere lugar.

185.718,- Ptas. para el primer hijo.

139.110,- Ptas. para el segundo hijo

92.859,- Ptas. para el tercer hijo y el resto.

Para 1994, se aplicarán las cantidades que resulten de aplicar el incremento pactado para ese año.

Todo ello bajo las condiciones y aclaraciones siguientes:

- Quando el fallecido llevase más de 10 años de servicio, la viuda/o tendrá opción a elegir entre las cantidades arriba citadas o la pensión vitalicia de viudedad establecida por la Empresa, para estos casos.
- El beneficiario percibirá el importe fijado para hijos legítimos, naturales o adoptivos, cuando éstos sean menores de 18 años, o 21 si están cursando estudios superiores.
- La viuda/o o derechohabiente directo, percibirá el sueldo mensual neto percibido por el trabajador en el mes anterior al fallecimiento, durante 6 meses naturales, o de 3 meses naturales en el caso de personal acogido al seguro de vida, cuando el fallecimiento no provenga de un siniestro colectivo.
- Se entenderá por derechohabiente directo:
 - A los padres del fallecido, siempre que se pruebe por los mismos y a instancias de la Empresa, con los certificados o pruebas que ésta estime oportunos, la dependencia económica del hijo o el grado de ayuda percibida.
 - Hermanos menores de 18 años que vivían y dependían del fallecido.
 - En el caso de no dejar viuda/o, los hijos solteros que viviesen en el hogar del fallecido, que reúnan las condiciones del apartado B.

A partir del 1 de Enero de 1993, se establece una póliza básica del seguro de vida, con una cobertura de Ptas. 1.944.000, siendo la aportación de la Empresa el 70 por 100 del importe a que asciende el coste del seguro.

Para el año 1994 la Cobertura del seguro de vida será de 2.000.000 de Ptas., como capital de póliza básica.

En cuanto al seguro de jubilación ambas partes acuerdan tratar el tema durante 1993, en base a la póliza en el Convenio de Sede Central y las prestaciones ya comentadas.

El seguro será de carácter voluntario para los trabajadores.

Los trabajadores que se suscriben al seguro de vida voluntario, no percibirán los importes establecidos para el concepto de viudedad.

ARTICULO 91.- Préstamos personales

Se establece un fondo para préstamos personales en la cuantía de 2.400.000,- Ptas. para 1993 y 1994.

El plazo de amortización será de 5 años (75 mensualidades) y al 5 por 100 de interés simple.

Estos préstamos están destinados a atender necesidades de adquisición de vivienda o imperativos ocasionales debidamente justificados, se acompaña el correspondiente reglamento de funcionamiento y el correspondiente a ayuda social.

El posible sobrante de cada año, pasará a engrosar la cantidad que se pacte en los siguientes Convenios.

ARTICULO 92.- Actividades culturales y recreativas

Se fija un importe para 1993 de Ptas. 535.000,- Para el año 1994 se aplicará el incremento establecido en este Convenio.

ARTICULO 93.- Seguridad e Higiene

El Comité de Seguridad e Higiene, se regirá por lo dispuesto en el reglamento de régimen interior, que se adjunta como Anexo.

Los trabajadores sometidos a radiaciones ionizantes, contaminación bacteriológica, alta tensión o cualquier otro trabajo incluido en la categoría del penoso o peligroso, tendrán derecho a una revisión médica trimestral y si el trabajador así lo desea, sus familiares tendrán el mismo derecho.

Se hará un reconocimiento mínimo de vista, oído y columna más los que se hacen habitualmente.

Al personal que por la singularidad de su puesto de trabajo, esté expuesto a inhalar sustancias tóxicas o humos, se le hará también un reconocimiento de las vías respiratorias.

Asimismo se realizará, además de lo anteriormente expuesto, un electrocardiograma, a todo el personal que lo desee.

Estos reconocimientos serán realizados por los organismos oficiales o por el médico de la Empresa así como otros reconocimientos que sean solicitados por el mencionado médico.

Se hará un reconocimiento ginecológico a todas las mujeres que lo deseen de este centro de trabajo.

ARTICULO 94.- Reglamentos

Se adjunta al presente Convenio los siguientes reglamentos:

Comisión de Promociones
Comisión de Seguridad e Higiene
Comisión Paritaria de Primas
Préstamos personales
Comisión de Asistencia Social

ARTICULO 95.- Pactos específicos

1) Curso de formación

Con el fin de mejorar el nivel técnico del personal de fábrica, en orden a conseguir una adecuación progresiva y en línea a los continuos avances tecnológicos que se presentan, es propósito de esta Dirección, desarrollar cursillos de formación; en el marco de la profesión de los productores. Pensando en un ámbito amplio, potenciaremos las informaciones (seminarios de nuevos productos, cursos de programación, idiomas, etc.); asimismo, contando con la colaboración como profesores, de nuestros técnicos más cualificados y con el necesario esfuerzo del personal voluntario previamente seleccionado, programaremos cursillos técnicos, que permitan un mejor conocimiento de la labor que desarrollan.

Previamente, para un mejor aprovechamiento y consecución de objetivos, se procederá a una selección de personal, que voluntariamente se quisiera presentar, con el fin de lograr un grupo de asistentes lo más homogéneo posible. Después de esta experiencia se irán programando y desarrollando otros cursos de distintas especialidades.

2) Tiempo de espera

Como anexo o suplemento al Artículo 78^a,5^o para casos de falta de trabajo, el tiempo de espera se pagará con el jornal más el porcentaje de prima "Anexo 9" ya que es compromiso de la Empresa ofrecer otro trabajo dentro de la fábrica (este trabajo se realizará siempre de acuerdo con el obrero). Queda claro que el trabajo ofrecido nunca será denigrante para el trabajador, por ejemplo: barrer, limpieza general o del edificio, recados, etc.

A continuación indicamos el pago de algunos supuestos que se pueden dar:

- Quando el obrero no acepte el trabajo ofrecido, según el apartado anterior, seguirá en tiempo de espera y se le pagará según los valores del Anexo nº 10.
- Quando a pesar de aceptar el trabajo propuesto, se le note falta de interés o su rendimiento no sea normal en el trabajo encomendado, el maestro/encargado de la sección podrá retirarle el trabajo, quedando nuevamente el operario en tiempo de espera, por lo que se le pagará según los valores del Anexo nº 10.
- Quando el trabajo encomendado a un obrero en tiempo de espera forme parte de un trabajo productivo, a realizar junto con otros obreros, el tiempo invertido a cargar en la fabricación se anotará de acuerdo entre el maestro/encargado y los obreros que realizan dicho trabajo.

Como principio, y debido a que la Empresa es la más interesada en evitar tiempos de espera, ya que con ello reduce la producción, se vigilará por ambas partes, que la permanencia en tiempo de espera de los obreros sea la mínima posible, volviendo a su puesto de trabajo en el momento que exista ocupación.

3) Liquidación de primas

Con la introducción del nuevo proceso mecanizado "MAGIC" se realizará una liquidación anticipada de la prima, en base al tiempo invertido en el mes, ajustándose posteriormente una vez liquidado al terminar el trabajo.

Mantener como norma, que todo el personal productivo anote los tiempos invertidos en las fabricaciones, en los boletines semanales de trabajo.

Mantener como norma que todas las hojas de trabajo, una vez terminada la operación, sean entregadas junto con el material al responsable de revisión para su aceptación y forma, si procede.

4) Otros

El Comité de Empresa se compromete a consumir el menor número de horas posibles de las asignadas para las funciones inherentes al mismo.

5) Movilidad funcional (Complemento al art. 21*)

Cuando se produzca el traslado definitivo de un productor a una Sección diferente a la suya, la empresa informará al trabajador mediante carta, en la que constarán las condiciones del nuevo puesto de trabajo. Se informará previamente al Comité de Empresa de este hecho.

Se establece un periodo de formación-adaptación de 4 meses, durante los cuales el trabajador percibirá el rendimiento promedio pactado en convenio y le serán respetadas las condiciones económicas del anterior puesto de trabajo.

6) Absentismo

Los tiempos improductivos se deben situar como meta en el presente año en un 5 por 100 y las ausencias en un 7 por 100. Para conseguirlo se establece un acuerdo de colaboración por ambas partes, con la intervención en los puntos que siguen y en otros temas que de común acuerdo se consideren de interés.

Por ambas partes se tratará de reducir los permisos particulares a los casos estrictamente imprescindibles.

Reducir al máximo la ausencia por motivos de consulta médica, evitando desplazamientos innecesarios. Para lo cual se establecerá una normativa al efecto en la que el tiempo máximo para el regreso de las consultas de la Seguridad Social, sea de una hora.

7) Cumplimiento de horario

Se deberá mantener y cumplir la puntual entrada y salida en los puestos de trabajo.

8) Horas de asambleas

Durante la negociación del Convenio se dispondrá de un total de 2 horas 15 minutos para la realización de asambleas dentro de la jornada laboral (3 asambleas de 45 minutos).

Reglamento de la Comisión de Promociones

1*) Fórmulas para cubrir vacantes

Las plazas vacantes se cubrirán de la siguiente forma:

- Un tercio por antigüedad en la categoría, sin pasar examen, a no ser que se demuestre suficientemente la no aptitud del interesado.
- Los dos tercios restantes por concurso oposición.
- En caso de existir una sola plaza, esta se cubrirá alternativamente, una vez por antigüedad y otra por concurso oposición, en dicho orden.

2*) Concurso oposición

El concurso oposición consistirá en un examen, que será eminentemente práctico, y este se realizará sobre materias o trabajos que habitualmente se vienen desarrollando preferiblemente en un trabajo normal de la producción correspondiente a la categoría a la que aspira.

Dichos exámenes, se realizarán en un mes del año a determinar, y durante los 40 días anteriores, la Empresa (dentro de sus posibilidades) facilitará a los aspirantes los medios teóricos-prácticos necesarios (textos, cursillos, maquinaria a su disposición fuera de las horas de trabajo, etc.).

3*) Baremo de puntuación

Conforme a lo establecido en el Artículo anterior, el examen será eminentemente práctico, a tal fin se establece el siguiente baremo de puntuación:

75 puntos para el examen práctico
25 puntos para el examen teórico

Puntuación máxima 100 puntos

Será condición necesaria y suficiente para aprobar, la obtención de 50 puntos de los 100 en litigio, de los cuales al menos 8 serán del teórico.

4*) Comisión calificadora

Los exámenes serán confeccionados, efectuados y revisados por una Comisión Calificadora, que estará compuesta por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores. Por acuerdo de estos miembros, se elegirá un presidente, de entre el personal de este centro, que no intervendrá en la elaboración y confección de los exámenes.

En caso de no acuerdo entre las partes, se nombrará presidente a una persona de una escuela de Formación Profesional u organismo similar.

5*) Orden de ocupación de plazas

Si el número de plazas a cubrir fuera inferior al de aprobados en un concurso oposición, dichas plazas serán cubiertas por el siguiente orden:

- Mayor número de puntos
- Mayor antigüedad en la categoría
- Mayor antigüedad en la Empresa

Los trabajadores que a pesar de haber aprobado no hubieran obtenido plaza por los motivos señalados anteriormente, pasarán a la categoría superior, de forma automática, en el momento de producirse una vacante y sin necesidad de pasar un nuevo examen.

6*) Candidatos

Podrán presentarse a los exámenes todo aquellos trabajadores que lo deseen, sin perjuicio de la antigüedad que lleven en su propia categoría.

7*) Garantía complementos voluntarios

Al personal empleado que promocione a una categoría superior, se le garantizará al menos, el mismo aumento voluntario que venía disfrutando en su anterior categoría.

8*) Ascensos peones

Los ascensos a la categoría de peones especialistas, se harán conforme a lo regulado en el Anexo 2 "definición de categorías" de la OLS.

Se arbitrarán las medidas necesarias para todo aquel personal que ostente la categoría de peon y realiza trabajos en los cuales no tiene posibilidad de ascender, disfrute de dicha posibilidad.

9*) Vacantes para ampliación de plantilla

En los puestos que tengan que ser cubiertas por nuevas admisiones, se dará opción de opositar, en igualdad de condiciones, de personal en plantilla, en base a las condiciones requeridas por la Empresa. Los puestos a cubrir serán publicados en los tablones de anuncios con la suficiente antelación.

Los trabajadores fijos que realicen la oposición al nuevo puesto de trabajo tendrán una bonificación del 20 por 100 de la puntuación total una vez aprobado el examen (teórico, práctico). a igualdad de puntuación se dará preferencia al personal de la Empresa.

No existirá limitación alguna para la presentación a opositar del personal de la Empresa.

Se informará al Comité de Empresa, previamente de los exámenes a efectuar y de los resultados de los mismos.

Reglamento de la Comisión de Seguridad e Higiene

En cumplimiento de las disposiciones de la Ordenanza, en cuanto a materia de Seguridad e Higiene del Trabajo, se acuerda:

Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la empresa, por lo que:

En el transcurso del presente Convenio, se modificará el actual reglamento, a efectos de mejorar la efectividad en la aplicación del mismo.

1*) Composición de la Comisión de Seguridad e Higiene.

La composición de la Comisión, será la siguiente:

- Un presidente por libre disposición de la Empresa.
- El técnico de mayor grado, especialista en seguridad e higiene del trabajo y el jefe del servicio médico de Empresa, en uno de los cuales y a propuesta de la Empresa, recaerá la vicepresidencia.
- El ayudante técnico sanitario.
- El jefe del equipo o brigada de seguridad.
- tres miembros elegidos por mayoría de entre los componentes del Comité de Empresa.
- Un secretario con voz y voto, designado por la empresa.

La relación nominal de todos los componentes de la Comisión, será comunicada a la Inspección provincial de Trabajo, dentro de los quince días siguientes al de su constitución.

En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno de la misma.

2º) Funciones de la Comisión

Las funciones de la comisión de Seguridad e Higiene, serán las siguientes:

- 1º Promover en el seno de la empresa la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- 2º Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que figuran en el presente reglamento.
- 3º Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores de la Empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas herramientas y procesos laborables y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
- 4º Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores del centro, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- 5º Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- 6º Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan, así como de los datos ambientales y sanitarios cuando éstos existan.
- 7º Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el director de la Empresa a la Comisión.
- 8º Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de Seguridad e Higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales.
- 9º Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
- 10º Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene, mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales, sindicales especializadas, así como la colocación de carteles y avisos de seguridad.
- 11º Redactar una memoria anual sobre las actividades que hubiere realizado, de la cual, antes del 1º de Marzo de cada año, enviará un ejemplar al Consejo provincial de Seguridad e Higiene, y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.
- 12º Conocer los presupuestos que se dediquen a Seguridad e Higiene en el centro, así como recibir información anual por escrito, sobre este concepto.
- 13º La Comisión tendrá derecho a interrumpir el trabajo en caso de riesgos graves de accidentes, en conexión con el responsable de la fabricación, sin sufrir por ello sanción de ningún tipo.
- 14º La Comisión podrá participar y negociar temas relacionados con trabajos nocivos.

3º) Funcionamiento

La comisión se reunirá, al menos mensualmente, y siempre que la convoque su presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o mas miembros de la misma.

En la convocatoria, se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

Por cada reunión que se celebre, se extenderá el acta correspondiente.

Mensualmente se enviará al Delegado de Trabajo una nota informativa sobre la labor desarrollada por la Comisión.

Cada seis meses, bajo la presidencia del director del centro, se reunirá la Comisión de Seguridad e Higiene, con los técnicos médicos y mandos intermedios de la misma.

En esta reunión se hará un examen del conjunto de los casos de accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en el semestre anterior, así como de los datos técnicos correspondientes a unos y otras, de las medidas preventivas adoptadas, de los resultados obtenidos y en su caso de la asistencia prestada por los servicios sanitarios de la Empresa.

Igualmente se deliberará sobre las distintas cuestiones de Seguridad e Higiene propuestas por los asistentes a la reunión, de la que se extenderá el acta correspondiente, copia de la cual se remitirá al Delegado de Trabajo.

Los acuerdos de propuestas por la Comisión de Seguridad e Higiene, serán vinculantes para ambas partes.

4º) Obligaciones del Empresario

Son obligaciones generales del Empresario las siguientes:

- 1º Cumplir las disposiciones de este reglamento y cuantos en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo fueren de pertinente aplicación en este centro de trabajo por razón de las actividades que en el se realicen.
- 2º Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la Empresa.
- 3º proveer cuanto fuere preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad, como para el normal funcionamiento de los servicios médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene para los trabajadores de la Empresa.
- 4º Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados a los trabajos que realicen.
- 5º Velar por la práctica de reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, a los trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes.
- 6º Observar con todo rigor y exactitud e impedir la ocupación de trabajadores en máquinas o actividades peligrosas, cuando los mismos sufran dolencias o defectos, o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.
- 7º Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el reglamento de régimen interior de la empresa, o en su defecto mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- 8º Fomentar la cooperación de todo el personal a sus ordenes para mantener las mejores condiciones de Seguridad e Higiene y bienestar de los trabajadores de la Empresa.
- 9º Promover la más completa formación en materias de Seguridad e Higiene del trabajo, del personal directivo, técnicos, mandos e intermedios y trabajadores al servicio de la Empresa.
- 10º Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que empiece a desempeñar cualquier puesto de trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en él pueden afectarles, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.
- 11º Consultar con la Comisión de Seguridad e Higiene sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la Empresa.
- 12º Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión, a que se refiere el número anterior, e informarles en su caso, de los motivos o razones por las cuales no fueron aceptados.

5º) Obligaciones y derechos del personal directivo, técnicos y mandos intermedios.

El personal directivo, técnico y mandos intermedios en la Empresa, tendrán dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos:

- 1º Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal o a sus órdenes, lo dispuesto en el presente reglamento.
- 2º Instruir previamente al personal a que se refiere el número anterior de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, especialmente en los que implique riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observarse en la ejecución de los mismos.
- 3º Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.
- 4º Impedir el trabajo a aquellos trabajadores en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros de trabajo.
- 5º Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas en la Empresa, y prestar a éstos los primeros auxilios que deban serles dispensados.

6*) Obligaciones y derechos de los trabajadores

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la Empresa, y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de este reglamento, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos les sean encomendadas por sus superiores.

Los trabajadores, expresamente están obligados a:

- 1º Recibir las enseñanzas sobre Seguridad e Higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por la empresa o fuera de ella.
- 2º Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
- 3º Dar cuenta inmediata a los superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier puesto de trabajo.
- 4º Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.
- 5º Someterse a reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones e inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes, o por el servicio médico de la Empresa.
- 6º Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho a la Comisión de Seguridad e Higiene o a alguno de sus miembros.
- 7º No introducir bebidas ni otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

Reglamento de la Comisión Paritaria de Primas

La Comisión paritaria de Primas, se constituye como organismo mixto de asesoramiento y vigilancia de la marcha y desarrollo del sistema de primas introducido en la fábrica, muy especialmente en lo que se refiere al establecimiento de los tiempos dados, para comprobar si permiten o no la obtención de los porcentajes de prima establecidos en Convenio. Constituyendo un elemento de colaboración entre los representantes de la empresa y de los trabajadores, se realizarán los esfuerzos necesarios para conseguir decisiones aceptables para ambas partes.

Esta Comisión, se regirá por el siguiente reglamento de funcionamiento interno:

- 1º La Comisión estará formada por ocho miembros.
Cuatro representantes de la Empresa, de libre elección de ésta.
Cuatro representantes de los trabajadores elegidos en el seno del Comité de Empresa a propuesta de éste.
- 2º Los cargos dentro de la Comisión son:
Presidente, de libre elección de la empresa entre sus miembros.
Secretario, elegido de la representación social a propuesta de ésta.
El presidente presidirá y moderará las reuniones de la Comisión.
El secretario establecerá el orden del día de las reuniones, así como también tendrá a su cargo la redacción de las actas.
- 3º La Comisión celebrará reuniones ordinarias una vez al mes, con el orden del día que establezca el secretario de conformidad con el presidente, así como con la documentación necesaria facilitada previamente por el presidente.
Cuando la existencia de un problema requiera la celebración de una reunión extraordinaria, esta será convocada por el presidente a petición de tres o más miembros de la Comisión.
- 4º Las decisiones que se adopten en el seno de la Comisión, serán vinculantes a todos los efectos para ambas partes.
- 5º La Comisión Paritaria de primas, para poder llevar a cabo sus tareas, tendrá acceso directo a cuantos documentos relacionados con esta comisión precise, para efectuar las comprobaciones necesarias sobre tablas, cronometrajes, métodos de trabajo, etc., dentro del ámbito de la Comisión.
- 6º La Comisión Paritaria de Primas, será informada en cada reunión, de todas las modificaciones de tiempos y procesos de trabajo que se produzcan en Fábrica Getafe, y siempre que la Comisión lo considere oportuno, por la existencia de problemas en las fabricaciones, se hará una comprobación de las tarjetas de trabajo implicadas.
Bien entendido que las fabricaciones afectadas, deben ser preferentemente las repetitivas o de series, para poder disponer de su suficientes elementos de análisis.
- 7º La Comisión Paritaria de Primas, como portavoz del personal productor, en cuanto a su representación social, puede ser el vehículo para aquellas propuestas que dicha representación estime beneficiosa para la producción y para la mejora de ingresos, siempre que tengan relación con el sistema de primas y su aplicación.

En este caso, podrá estudiar propuestas de desglose de operaciones a fin de obtener una mayor claridad y justeza en la percepción de prima.

Este desglose afectará a todas las secciones productivas.

- 8º Cuando un operario invierta en una T.T. (tarjeta de trabajo), más tiempo del dado por PdP y por causas ajenas a su actuación, acudirá a su inmediato superior, para que éste se encargue de solucionar el problema con los responsables de PdP, en base a los siguientes criterios:
 - a) PdP emitirá en todos los casos si procede, el correspondiente suplemento o modificación de tiempos en base a los trabajos realizados.
 - b) En los trabajos de serie o repetitivos y cuando se alcance el 50% del tiempo de la hoja de trabajo y se considere que el tiempo dado por PdP no es correcto, se efectuará una comprobación, ajustándose el tiempo si procede, antes de terminar el trabajo. En caso de no producirse la comprobación por PdP y se tuviera que continuar el trabajo se aplicaría en estos casos, el rendimiento promedio pactado en Convenio.
- 9º Los mandos intermedios están obligados a tener hojas de reclamación a disposición de los operarios.
Cuando un operario inicie el trámite de reclamación a la C.P.P. se seguirá el siguiente proceso:
 - a) El operario cumplimentará la hoja de reclamación, entregándola al responsable de la sección.
 - b) En ese momento, el responsable de la sección, contraseñará con fecha y firma la reclamación, entregando una copia al operario.
 - c) El responsable de la sección, emitirá en todos los casos, una información clara y detallada de lo que ha motivado dicha reclamación en el plazo máximo de cuatro días, entregando las copias restantes al presidente y secretario de la C.P.P.

- 10º Cuando una hoja de tiempos pase a discusión por la Comisión paritaria de primas, tendrá un plazo máximo de resolución de un mes; aquellos casos que no sean resueltos en el mencionado plazo, se abonará el Anexo nº 9.

El reconocimiento de que el trabajo ha sido realizado con un rendimiento correcto, supondrá la aplicación de un porcentaje de prima igual al rendimiento promedio pactado en Convenio.

- 11º La Comisión Paritaria de Primas, podrá discutir y proponer formas parciales de liquidación en aquellas fabricaciones que se interrumpan prolongadamente por causas ajenas al operario.

También en aquellos casos de fabricaciones con gran número de horas de trabajo, se podrán liquidar algunos de los trabajos parcialmente terminados.

La Empresa entregará mensualmente a la Comisión Paritaria de Primas, para su conocimiento, la media mensual de los porcentajes de prima de las secciones productivas, así como el tiempo de espera, tiempos improductivos y ausencias de las secciones productivas.

- 12º La cuestión de suplementos a las fabricaciones, cualquiera que sea la causa, es tarea primordial de PdP y debe evitarse en lo posible su acceso a discusión en la Comisión Paritaria de Primas. Por tal motivo en aquellas fabricaciones que se interrumpan una o varias veces, se suplementarán por la no continuidad del trabajo, emitiendo PdP el correspondiente suplemento, cuando este es necesario.
- 13º Cuando un trabajador se cronometra por primera vez sin tiempo, y se da a conocer el tiempo después de realizar el trabajo, o el 50 por 100 del mismo, se abonará el rendimiento promedio pactado en Convenio.
- 14º Siempre que se cronometre cualquier trabajo, se hará el siguiente proceso:
 - a) El operario contraseñará con su firma y fecha la hoja del cronometraje, lo cual no significará su aceptación, sino su realización.
 - b) El operario recibirá información del resultado del cronometraje a través de su maestro, en el plazo de un mes.
- 15º Para un mejor conocimiento de los tiempos dados y especialmente de las hojas de cronometrajes se dará informaciones y charlas sobre los mismos, al personal de la Comisión paritaria de Primas, por personal de la Comisión Paritaria de Primas, por personal de la Empresa especializado en estos temas y siempre con arreglo del sistema REFA.

En el transcurso del presente Convenio, se modificará el actual reglamento a efectos de mejorar la efectividad en la aplicación del mismo.

Reglamentos de Préstamos Personales

- 1º 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.

2º Personal con derecho a solicitar préstamos

Tendrá derecho a solicitar préstamos, todo el personal fijo de la Empresa que se atenga a las condiciones de los artículos de este Reglamento.

3º Composición y revocación de la Comisión paritaria de Préstamos

La Comisión Paritaria de Préstamos de Fábrica Getafe, estará formada por tres miembros: dos representantes del Comité de Empresa Fca. Getafe y un representante de la Dirección de SIEMENS, S. A. En Fca. Getafe 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.

4º Reuniones. Periodicidad

La Comisión Paritaria de Préstamos se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses, y en sesión extraordinaria, cuantas veces considere oportuna dicha Comisión por la urgencia de la petición.

5º 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

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

6º Cuantía de los préstamos

Las cantidades máximas a conceder, serán estudiadas en cada caso por la Comisión correspondiente, en función del número de peticiones.

7º Intereses

La cantidad prestada devengará el interés simple del 5 por 100, salvo modificación por Convenio.

8º 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.

9º 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.

10º Comunicación a los solicitantes

La Dirección de SIEMENS, S. A., 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.

11º Recursos

En el caso de denegación de los préstamos, el interesado podrá recurrir a la Comisión solicitando la revisión del caso.

12º 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.

13º Forma de amortización

Para la amortización del préstamo, con sus intereses, la Empresa queda expresamente autorizada por el productor prestatario, para deducir de sus retribuciones salariales las cantidades correspondientes.

14º Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir al día siguiente de la firma por todos los miembros de la Comisión Paritaria de Préstamos.

15º 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.

16º 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 5ª parte de la cantidad devuelta, multiplicada por los años de antelación de la devolución, pasará a incrementar el fondo de préstamos del año en curso.

17º Disposición 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.

Reglamento de la Comisión Social

La Dirección de SIEMENS, S. A., y la representación de los trabajadores, aprueban el presente Reglamento de aplicación al ámbito de Convenio de la Fca. Getafe.

1º 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.

2º Composición

La Comisión estará formada como máximo por 3 personas, dos representantes del C.E. y uno de la Dirección de SIEMENS, S. A. 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 C.E.

3º Presentación de solicitudes

Las peticiones se harán por duplicado al Dpto. 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.

4º 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 48 horas.

5º 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.

6º Cuantía de las prestaciones

Con carácter general, estas prestaciones serán las siguientes:

- a) Peticiones que correspondan al trabajador como titular: el 80 por 100.

- b) Peticiones que correspondan a familiares a cargo del trabajador: el 50 por 100 de la factura.
- c) Cuando la solicitud sea para el cónyuge y éste trabaje por cuenta ajena o propia, la solicitud será denegada.
- d) En los casos de tratamiento óptico y compra de gafas, graduadas, la ayuda máxima establecida será:
Provisionalmente de 25.000,- Ptas. por factura, hasta la realización de un nuevo Reglamento.
- e) En los casos de odontología la cuantía máxima, como ayuda, establecida para los mismos queda fijada provisionalmente en Ptas. 32.000,- hasta la realización de un nuevo Reglamento.
- f) En los casos en que los gastos sean inferiores a las cantidades de los apartados (d y e) los porcentajes a aplicar serán los citados en (a y b).

Anexo 1

TABLAS SALARIALES PARA 1993

PERSONAL EMPLEADO FABRICA CORNELLA Y CELCO

Categoría	Sueldo de entrada mensual	Sueldo mínimo mensual
0 Aspirantes y Botones 16 años " " 17 "	93.603 110.116	93.603 110.116
1 Porteros, Ordenanzas, Bascueros y Guardas.	131.985	132.642
2 Telefonistas, Almaceneros, Listeros, Calcedores, Reproductores de Planos, Auxiliares Administrativos, de Organización, Laboratorio y Técnicos.	134.230	136.253
3 Analistas 2ª, Capataz Peones, Técnicos Organización 2ª, Delineantes 2ª, Oficial 2ª Admvo., Chófer y Vigilantes Jurados.	137.781	139.853
4 Técnicos Organiz. 1ª, Capataz Especialistas, Encargados, Delineantes 1ª, Analistas 1ª, Oficiales 1ª Advo. y Operadores de Ordenador.	145.057	150.640
5 Técnicos Organización 1ª Esp., Maestros 2ª, Oficiales 1ª Advo. Especial y Programador de Informática.	153.472	165.940
6 Maestros Taller, Delineantes Proyectistas, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Analistas Programadores, Jefes 2ª Administrativos y Jefes 2ª de Organización.	160.282	177.276
7 Peritos e Ingenieros Técnicos	165.093	193.747
8 Ingenieros, Licenciados y Titulados de Escuelas Técnicas Superiores	172.533	206.771

Anexo 2

TABLAS SALARIALES PARA 1993

PERSONAL EMPLEADO FABRICA CORNELLA Y CELCO

Categoría	Valores anuales	
	Sueldo de entrada anual (sin antigüedad)	Sueldo mínimo anual (sin antigüedad)
0 Aspirantes y Botones 16 años " " 17 "	1'404.045 1'651.740	1'404.045 1'651.740
1 Porteros, Ordenanzas, Bascueros y Guardas.	1'979.775	1'989.630
2 Telefonistas, Almaceneros, Listeros, Calcedores, Reproductores de Planos, Auxiliares Administrativos, de Organización, Laboratorio y Técnicos.	2'013.450	2'043.795

Categoría	Valores anuales	
	Sueldo de entrada anual (sin antigüedad)	Sueldo mínimo anual (sin antigüedad)
3 Analistas 2ª, Capataz Peones, Técnicos Organización 2ª, Delineantes 2ª, Oficial 2ª, Admvo., Chófer y Vigilantes Jurados.	2'066.715	2'097.795
4 Técnicos Organiz. 1ª, Capataz Especialistas, Encargados, Delineantes 1ª, Analistas 1ª, Oficiales 1ª Advo. y Operadores de Ordenador.	2'175.855	2'259.600
5 Técnicos Organización 1ª Esp., Maestros 2ª, Oficiales 1ª Advo. Especial y Programador de Informática.	2'302.680	2'489.100
6 Maestros Taller, Delineantes Proyectistas, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Analistas Programadores, Jefes 2ª Administrativos y Jefes 2ª de Organización.	2'404.230	2'659.140
7 Peritos e Ingenieros Técnicos.	2'476.395	2'906.205
8 Ingenieros, Licenciados y Titulados de Escuelas Técnicas Superiores	2'537.995	3'101.565

Anexo 3

TABLAS DE FACTORES PARA 1993 APLICABLES A TIEMPOS REDUCIDOS EN UN 10% EN FABRICA CORNELLA Y CELCO (s/. acuerdo sobre productividad)

	Jornal/hora para el cálculo de la prima	Factor/hora para el cálculo de la prima	Prima mantenimiento
Ofic. 1ª Esp.	568,06	200,69	248,56 276,16 122,10
Ofic. 1ª A.	550,80	200,69	248,56 276,16 122,10
Ofic. 1ª D.	543,70	199,17	234,39 260,47 105,24
Oficial 1ª	534,26	198,81	224,36 249,32 92,59
Oficial 2ª	520,24	194,05	216,46 240,46 87,06
Oficial 3ª	512,92	191,42	212,68 236,28 84,76
Espta. "A"	512,92	191,41	212,50 236,07 84,52
Espta. "D"	505,51	188,59	207,68 230,77 81,15
Peón	502,-	185,04	204,66 227,40 80,78
Aux. Limpieza	496,51	175,04	191,04 212,25 73,90
Apr. 4 año	483,72	170,47	185,42 206,04 70,33
Apr. 3. año	463,43	141,00	153,62 170,65 58,49
Pinche 17 años	470,61	162,14	176,13 191,18 66,58
Pinche 16 años	400,83	139,10	152,70 169,66 59,22

Anexo 4

TABLAS SALARIALES PARA 1993

PERSONAL OBRERO FABRICA CORNELLA Y CELCO

Categoría	Valores anuales		TOTAL
	Jornal anual (sin antigüedad)	Ingr. anuales orientativos por primas	
Ofic. 1ª Esp.	2'067.738	240.049	2'307.787
Ofic. 1ª A.	2'004.912	240.049	2'244.961
" 1ª D.	1'979.068	206.902	2'185.970
Oficial 1ª	1'944.706	182.032	2'126.738
Oficial 2ª	1'893.674	171.160	2'064.834
Oficial 3ª	1'867.029	166.638	2'033.667
Espta. "A"	1'867.029	166.166	2'033.195
Espta. "D"	1'840.056	159.541	1'999.597
Peón	1'827.280	158.813	1'986.093
Aux. Limpieza	1'807.296	145.287	1'952.583
Apr. 4º año	1'760.741	138.269	1'899.010
Apr. 3º año	1'468'485	114.991	1'583.476
Pinche 17 años	1'713.020	130.896	1'843.916
Pinche 16 años	1'459.021	116.427	1'575.448

Los ingresos indicados como Primas no responden a un mínimo garantizado, ya que son dependientes de la producción realizada. A título orientativo se ha tomado como base la PRIMA DE MANTENIMIENTO que corresponde a cada categoría, según el Anexo 3.

Anexo 5

TABLAS SALARIALES PARA 1993

TRABAJO A BASE DE VALORACION DEL GRUPO DE TRABAJO
APLICABLES A TIEMPOS REDUCIDOS EN UN 10% EN FABRICA CORNELLA
(s/. acuerdos sobre productividad)

Grupo de trabajo	Jornal por hora para el cálculo de la prima	Factor por hora para el cálculo del tiempo tope Ptas.
11	198,72	283,30
10	198,27	275,78
09	197,65	268,21
08	196,96	260,58
07	--	253,11
06	191,77	245,47
05	181,94	237,95
04	176,77	232,36
03	176,74	226,66
02	170,14	220,95
01	171,88	219,12

En el caso de que un productor tenga que efectuar trabajos asignados a grupos inferiores, percibirá el factor de un grupo inferior al que le corresponda, según su categoría, aunque el trabajo ejecutado sea clasificado en dos grupos inferiores.

Anexo 6

TABLAS SALARIALES PARA 1993

PREMIOS, PLUSES Y OTROS EN FABRICA CORNELLA Y CELCO

Premio por antigüedad

	Pesetas
Obreros: 1 quinquenio (hora)	11,04
Empleados: 1 " (mes)	2.676,--

Plús Complem. Ayuda familiar

(Valor por punto y mes máx. 8 puntos)	641,--
Plús Penoso, Tóxico o Peligroso (hora)	46,69
Plús Jefe de Equipo (hora)	43,64
Plús Jefe de Equipo/Ayudante Maestro	54,56
Plús Nocturnidad (hora)	140,--
Plús Turno (hora)	20,--
Plús Impreg. y Galvánica (hora)	3,68
Plús Carretillero (hora)	43,76
Plús Carretillero Almacén (hora)	21,89
Plús Báscula Fábrica (hora)	21,89
Plús Cabeza de línea (hora)	32,30
Plús Trabajo Sucio (hora)	17,60
Ayuda disminuidos mensual	9.079,--
Suplemento paga extra (por paga)	25.000,--
Ayuda Escolar (año)	13.615,--
Plús de Dedicación y Polivalencia para la nave de CELCO	12.167,-

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 1993

Anexo 7

DIETAS PARA FABRICA CORNELLA, CELCO Y FABRICA GETAFE

- Viajes nacionales

Concepto	Grupos	
	I	II
Desayuno	409,-	350,-
Comida	2.407,-	2.064,-
Cena	2.407,-	2.064,-
Total manutención	5.223,-	4.478,-
Pernoctación	3.860,-	3.309,-
Dieta diaria	9.083,-	7.787,-
Dieta mensual (a partir de 28 días)	198.224,-	177.578,-

Su aplicación será según normas indicadas en Circ. 4-92/93 de fecha 01.04.93.

Anexo 8

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 1993

PERSONAL OBRERO FABRICA GETAFE

Categoría profesional	Jornal/hora para cálculo de tiempo invertido pesetas	Factor/hora para cálculo de tiempo tope pesetas
Oficial de 1ª Super	598,38	626,54
Oficial de 1ª	580,43	609,41
Oficial de 2ª	557,05	587,96
Oficial de 3ª	539,32	571,00
Especialista	532,06	564,43
Peón	514,81	543,56

Anexo 9

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 1993

PERSONAL OBRERO FABRICA GETAFE

Categoría profesional	Prima calculada a base de una reducción de tiempo del 18,45% Ptas./hora, igual al 90% de un rendimiento del 20,5%
Oficial de 1ª Super	170,75
Oficial de 1ª	167,51
Oficial de 2ª	164,27
Oficial de 3ª	161,03
Especialista	160,13
Peón	152,03

Anexo 10

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 1993

PERSONAL OBRERO FABRICA GETAFE

Categoría profesional	Jornal/hora para el cálculo del tiempo de espera, pesetas/hora
Oficial de 1ª Super	604,42
Oficial de 1ª	584,43
Oficial de 2ª	569,55
Oficial de 3ª	553,86
Especialista	552,67
Peón	517,67

Anexo 11

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 1993

PERSONAL OBRERO FABRICA GETAFE

Categoría profesional	Valor/hora para enfermedad
Oficial de 1ª Super	99,04
Oficial de 1ª	97,16
Oficial de 2ª	95,28
Oficial de 3ª	93,40
Especialista	92,88
Peón	88,18

Anexo 12

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 1993

PERSONAL OBRERO FABRICA GETAFE

	Total Mes	Total Año	Quinqu. mes
Oficial 1ª Super	125.279	1'889.685	2.996
Oficial 1ª	122.199	1'832.985	2.996
Oficial 2ª	117.277	1'759.155	2.973
Oficial 3ª	113.545	1'703.175	2.943
Especialista	112.015	1'680.225	2.936
Peón	108.384	1'625.760	2.927
Plus de J. Equipo	15.805	237.075	

Anexo 13

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 1993

PERSONAL EMPLEADO FABRICA GETAFE (Pers. con más de un año)

Categorías	Base	Plus Conv.	Total mes	Total año	Quinqu. mes
Ing. y Licenciado	63.222	141.299	204.521	3'067.815	3.152
Périto e Ing. Téc.	62.639	125.307	187.946	2'819.190	3.124
Pér.e Ing.Téc.c/mand.	62.847	128.745	191.592	2'873.880	3.134
Maestro Industrial	60.497	99.420	159.917	2'398.755	3.021
Maestro de 1ª	60.497	99.309	159.806	2'397.090	3.025
Maestro de 2ª	59.977	91.260	151.237	2'268.555	2.996
Encargado	59.977	89.577	149.554	2'243.310	2.999
A.T.S.	62.639	125.307	187.946	2'819.190	3.124
Deit. Proyectista	60.850	99.067	159.917	2'398.755	3.038
Delineante 1ª	59.977	86.528	146.505	2'197.575	2.996
Delineante 2ª	59.488	77.909	137.397	2'060.955	2.973
Calcador	58.895	74.521	133.416	2'001.240	2.944
Repr. de Planos	58.531	70.910	129.441	1'941.615	2.927
Jefe Adm. 2ª	60.694	99.223	159.917	2'398.755	3.031
Oficial 1ª Adm.	59.977	86.528	146.505	2'197.575	2.996
Oficial 2ª Adm.	59.488	77.909	137.397	2'060.955	2.973
Auxiliar Adm.	58.895	72.532	131.427	1'971.405	2.944
Jefe Org. de 2ª	60.694	99.223	159.917	2'398.755	3.031
Téc. de Org. de 1ª	59.977	86.528	146.505	2'197.575	2.996
Amacenero	58.874	76.202	135.076	2.026.140	2.943
Chofer turismo	59.134	78.263	137.397	2'060.955	2.956
Vigilante	58.573	72.854	131.427	1'971.405	2.929
Ordenanza	58.531	72.896	131.427	1'971.405	2.927
Portero	58.531	72.876	131.427	1'971.405	2.927

Anexo 14

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 1993

PERSONAL EMPLEADO FABRICA GETAFE

Categorías	Base	Plus Conv.	Total mes	Total año	Quinqu. mes
Ing. y Licenciado	63.222	131.560	194.782	2'921.730	3.152
Périto e Ing.Téc.	62.639	116.357	178.996	2'684.940	3.124
Pér.e Ing.Téc.c/mand.	62.847	119.622	182.468	2'737.035	3.134
Maestro Industrial	60.497	91.805	152.302	2'284.530	3.021
Maestros de 1ª	60.497	91.699	152.196	2'282.940	3.025
Maestros de 2ª	59.977	84.058	144.035	2'160.525	2.996
Encargado	59.977	82.455	142.432	2'136.480	2.999
A.T.S.	62.639	116.357	178.996	2'684.940	3.124
Deit. Proyectista	60.850	91.452	152.302	2'284.530	3.038
Delineante 1ª	59.977	79.551	139.528	2'092.920	2.996
Delineante 2ª	59.488	71.366	130.854	1'962.810	2.973
Calcador	58.895	68.168	127.063	1'905.945	2.944
Repr. de Planos	58.531	64.746	123.277	1'849.155	2.927
Jefe Adm. 2ª	60.694	91.608	152.302	2'284.530	3.031
Ofic. 1ª Adm.	59.977	79.551	139.528	2'092.920	2.996
Ofic. 2ª Adm.	59.488	71.366	130.854	1'962.810	2.973
Auxiliar Adm.	58.895	66.273	125.168	1'877.520	2.944
Jefe Org. de 2ª	60.694	91.608	152.302	2'284.530	3.031
Téc.de Org. de 1ª	59.977	79.551	139.528	2'092.920	2.996
Almacenero	58.874	69.770	128.644	1'929.660	2.943
Chofer Turismo	59.134	71.720	130.854	1'962.810	2.956
Vigilante	58.573	66.595	125.168	1'877.520	2.929
Ordenanza	58.531	66.637	125.168	1'877.520	2.927
Portero	58.531	66.637	125.168	1'877.520	2.927

Anexo 15

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 1993

PERSONAL OBRERO FABRICA GETAFE

PLUSSES

1/ Plus de Jefe de equipo

Los Jefes de equipo percibirán sobre el total de las horas anuales establecidas (3.158) la cantidad de Pesetas 75,07 hora

2/ Plus de chapa

El personal de chapistería percibirá un plus sobre las horas de trabajo de Pesetas 31,94/hora (todas las categorías)

3/ Plus tóxicos, penosos y peligrosos

Todo el personal afectado percibirá sobre las horas de trabajo, la cantidad de Pesetas 62,57/hora (todas las categorías).

4/ Plus de trinidad

A partir del 1-1-91, se establece para este plus un porcentaje del 6 por 100 sobre el salario mensual del Oficial de 2ª, para todas las categorías, según tablas Convenio.

A.Y.U.D.A.S

- 1) Ayuda disminuidos mensual 9.079,-
- 2) Ayuda escolar por hijo 11.800,-