

II. Opción elegida:

- Trabajo escrito.
 Trabajo artístico.

III. Grupo de edad por el que se participa:

- Grupo I (Edad 6-9 años).
 Grupo II (Edad 10-13 años).
 Grupo III (Edad 14-16 años).
 Grupo IV (Edad 17-20 años).

(Poner una cruz donde proceda.)

IV. Título del trabajo:

V. Nombre del centro:

Dirección:

Teléfono:

VI. Nombre del Profesor tutor del trabajo presentado:

(Fecha y firma del alumno)

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

434

RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Siemens, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Siemens, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9010642), que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercenros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 10 de diciembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO «SIEMENS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

La eficacia y obligatoriedad de este convenio afecta a todas las actividades pertenecientes a «Siemens, Sociedad Anónima», siendo su ámbito interprovincial y abarcando el total de empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará, durante su vigencia, a la totalidad de los trabajadores referidos en el artículo 1 con la excepción del personal a quien la empresa ha conferido una categoría de denominación interna,

conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante la vigencia de este convenio.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente convenio, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1995, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha.

Artículo 4. *Duración y prórroga.*

La duración del convenio será de dos años a partir de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 1996, prorrogándose en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo se prorrogan por un plazo que excediera de la vigencia del presente Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación, entrando en vigor el nuevo Convenio desde el 1 de enero de 1997.

Artículo 5. *Rescisión y revisión.*

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

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

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

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

Artículo 6. *Condiciones del convenio.*

Las condiciones establecidas por este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7. *Compensación y 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.

Artículo 8. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II

Conceptos económicos

Artículo 9. *Retribución.*

a) Incremento salarial: Para el año 1995, el porcentaje de incremento a aplicar sobre sueldos y salarios carta, excluidos quinquenios (a excepción de Fca. Cornellá), será el 4,5 por 100 con efectos de 1 de enero de 1995, sobre valores 31 de diciembre de 1994 y para quien estuviese en situación de alta en esta fecha.

Si el IPC real de 1995 superase el 5 por 100 se aplicará un incremento salarial, a partir del 1 de enero de 1996, del 50 por 100 de dicho exceso (sobre base 31 de diciembre de 1994).

Para el año 1996, considerando el IPC para dicho año, se determina un incremento sobre sueldos, salarios y tablas del convenio, excluidos quinquenios de un 4,5 por 100 fijo, con efectos del 1 de enero de 1996, una vez actualizados los valores al 31 de diciembre desde 1995, si procede.

Si se consigue la cifra de facturación propia planificada para el ejercicio 95/96 a nivel de «Siemens, Sociedad Anónima», se efectuará un incremento adicional del 1 por 100 en los mismos términos de aplicación del punto anterior. Este pago se efectuará en la nómina del mes de octubre de 1996.

Cada mes se entregará al Comité Intercentros la cifra que vaya consolidando la facturación anteriormente reseñada, aportándose las aclaraciones pertinentes por parte de la empresa.

En caso de superar el 5 por 100 la facturación propia planificada para el ejercicio 95/96 a nivel de «Siemens, Sociedad Anónima» se procederá a efectuar un pago del 0,5 por 100 sobres sueldos y salarios al 31 de diciembre de 1995, en la misma nómina del punto anterior. Este pago tendrá carácter único y no se consolidará en las tablas de sueldos y salarios.

Este planteamiento tiene carácter de piloto para ambas partes durante la vigencia del presente convenio.

b) Tablas de convenio: «Las tablas de convenio se fijan en tres niveles, de mayor a menor, teniendo en consideración que, aunque estos niveles se establecen para las mismas categorías profesionales, en dichas categorías las nuevas contrataciones no desempeñan en toda su extensión el mismo trabajo al no tener la formación y experiencia profesionales que los de los dos niveles superiores; formación y experiencia que van adquiriendo paulatinamente y ello determina el acceso de forma automática a estos niveles en el transcurso de dos años.»

Se considerará la retribución mínima del convenio el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas del mismo siendo susceptible de variación, no obstante, el resto cuando proceda (anexos 1 al 7).

Los diferentes niveles salariales guardarán entre sí las diferencias porcentuales que se desprenden de las tablas de 1995.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Las actuaciones gratificaciones existentes, de Julio y Navidad, y la que se abona en el primer semestre del año, consistirán en una mensualidad de su sueldo o jornal carta para todo el personal.

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

Sobre los valores que correspondan percibir, tanto al personal obrero como al empleado de las fábricas de Cornellá y Getafe, se incrementarán con los importes adicionales como suplemento de pagas extraordinarias que figuran en las tablas anexas correspondientes a estos centros de trabajo.

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

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

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Se consideran como tales aquellas que exceden de la jornada legal pactada, según los respectivos calendarios laborales en cada centro de trabajo.

Las horas extraordinarias podrán canjearse en tres modalidades:

a) Canjeo de las horas realizadas por su valor económico: El importe de las horas extraordinarias, según categorías, aparece fijado en las tablas que figuran como anexos 8 y 9. Este importe no podrá ser en ningún caso inferior al valor de la hora normal de trabajo.

b) Canjeo de las horas realizadas por horas libres:

$$\text{Horas realizadas} \times 1,75 = \text{Total horas libres}$$

c) Canjeo de las horas realizadas, mínimo 50 por 100, por igual cantidad de horas libres más un suplemento económico cuyo cálculo es el siguiente:

$$\frac{\text{Valor tabla}}{175} \times 75 = \text{Valor hora suplemento económico}$$

La compensación de las horas extraordinarias podrá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con acuerdo del interesado, este tiempo puede ser prolongado, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente para compensación de horas extraordinarias por tiempo equivalente.

Asimismo, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen en los días considerados como «puentes recuperados» en los calendarios de cada centro de trabajo.

Fábricas: 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.

Artículo 12. Subvención de comida.

Para el personal de SC y Ce. Ves. dicha subvención, que se abonará por día de asistencia al trabajo, exceptuando la jornada intensiva del verano, será de 1.025 pesetas brutas para el año 1995 y de 1.100 pesetas brutas para el año 1996.

En las fábricas de Cornellá y Getafe se dispondrá de un comedor laboral para todos los trabajadores que deseen hacer uso del mismo, en los turnos establecidos y durante los días laborables, de lunes a viernes de cada semana, según calendario laboral. La organización de este servicio se fijará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Comisión de comedor. Para ambas fábricas las subvenciones se fijan en los siguientes porcentajes:

1995: Subvención empresa del 70 por 100 del precio del menú.

1996: Subvención empresa del 75 por 100 del precio del menú.

Artículo 13. Plus de turno y plus nocturno en fábrica Cornellá.

a) Plus de turno: Se establecerán turnos rotativos de trabajo cuando la producción así lo requiera. En el caso en que algún trabajador 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).

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

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 plus de turno.

Los importes que se fijan para el plus de turno son los siguientes:

Plus turno mañana: 1995, 25 pesetas/hora; 1996, 30 pesetas/hora.

Plus turno tarde: 1995, 30 pesetas/hora; 1996, 40 pesetas/hora.

b) Plus nocturno: Se percibe por trabajo nocturno, siendo éste el comprendido entre las veintidós y las seis horas. Se fijan los siguientes importes:

1995: 165 pesetas/hora.

1996: 182 pesetas/hora.

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

Artículo 14. Plus complementario, ayuda familiar en fábrica Cornellá y suplemento pagas extraordinarias en ambas fábricas.

Respecto de dichos pluses las partes acuerdan en compromiso de que en la próxima negociación colectiva se deben acordar fórmulas definitivas para estos complementos, permaneciendo durante este convenio en los términos actualmente definidos, incrementándose los conceptos de plus complementario, ayuda familiar y suplemento pagas extraordinarias, en el porcentaje de convenio.

El plus complementario de ayuda familiar (anexo 7) se abonará a los obreros y empleados de fábrica Cornellá que tienen derecho al mismo por reunir las condiciones que regían para la percepción del antiguo plus familiar legal, y hasta un máximo de ocho puntos, así como aquellos que, por su situación familiar tengan derecho a las asignaciones periódicas de protección familiar de la Seguridad Social, aunque no tuvieran tal derecho reconocido según las normas del plus familiar anteriormente citado.

Artículo 15. Horas de viaje.

Son aquellas que se ocasionan fuera de las horas de trabajo efectivas, según calendario laboral de cada centro de trabajo, y que consisten en

el desplazamiento en cualquier medio de locomoción al lugar de trabajo que no se corresponda con la sede del centro de trabajo habitual respectivo o las de regreso tanto a su domicilio como al centro de trabajo habitual.

Se establece un valor único para el personal con derecho a las mismas, dentro del ámbito de este convenio, que es de 1.125 pesetas/hora brutas para 1995, y de 1.200 pesetas/hora brutas para 1996.

Artículo 16. *Gastos de viaje y dietas.*

A todo el personal que le corresponda percibirá por estos conceptos los importes que se fijan en los anexos 17 y 18.

Artículo 17. *Compensación económica por antigüedad.*

Por la SC y Ce. Ves. el personal de plantilla que percibe la compensación económica por quinquenios, la seguirá recibiendo con carácter «ad personam», en la forma y cuantía establecidas. Dicha compensación será actualizada cada vez que se revise el salario mínimo profesional, repercutiendo la diferencia en el valor del quinquenio, lo que significa que el importe del quinquenio no será de manera alguna absorbido. Anexo 34.

En las fábricas, los importes se reflejan en las tablas de convenio correspondiente, el importe del quinquenio no será en ningún caso absorbido, si bien el personal de nuevo ingreso a partir del 1 de enero de 1996 no devengará dicha compensación económica por antigüedad.

Los importes de los quinquenios serán los siguientes:

SC, Ce. Ves. y fábrica Getafe no podrá ser inferior al 5 por 100 del salario base legalmente establecido para cada categoría. Anexo 34.

En fábrica Cornellá tendrá de subida el mismo porcentaje que sueldos y salarios.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores ambas partes acuerdan su compromiso para obtener una homogeneización de este concepto en la próxima negociación colectiva.

Artículo 18. *Plus transporte.*

Cada centro regulará el plus transporte en función de sus características y distancia geográficas existentes. En el anexo 19 se fijan las regulaciones y los importes a pagar en cada ámbito.

Plus kilometraje y transporte de materiales en caso de utilizar coche al servicio de la empresa. Anexo 16.

Artículo 19. *Otros pluses.*

Los importes que correspondan según los distintos conceptos de pluses existentes se han regulado en los distintos centros de trabajo, según tablas anexas.

CAPÍTULO III

Jornada y vacaciones

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

Para la vigencia del presente convenio se fija la jornada de trabajo efectiva para el personal de SC y Ce. Ves. en mil setecientos cincuenta y cuatro horas anuales, y en mil setecientos sesenta y cuatro horas para las fábricas, excluida la pausa cualquiera que sea. Para el personal empleado de dichas fábricas con derecho a jornada intensiva será de mil setecientos cincuenta y cuatro horas efectivas de trabajo.

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 asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

Los Ce. Ves. emitirán el calendario desarrollado, el cual recogerá el jueves de Semana Santa y el lunes siguiente y el puente de Navidad desde el día 26 al 31 de diciembre.

La publicación del mismo se realizará como máximo en la primera quincena del mes de enero.

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

Jornada industrial: En las fábricas, y ante la necesidad de atender picos de producción/faltas de ocupación, previa acreditación de la empresa, se podrá establecer una jornada semanal flexible, con un máximo de cuarenta y ocho horas y un mínimo de treinta y dos horas de trabajo a la semana, que sería atendida puntualmente por la representación legal de

los trabajadores sin que suponga aumento de la jornada efectiva de trabajo en cómputo anual.

El calendario de jornada y la posterior recuperación se establecerán con los Comités de Empresa en función de la duración de estas situaciones, debiendo existir un preaviso al personal mínimo de diez días naturales.

Flexibilidad horaria: Para la SC y Ce. Ves. se establece la siguiente flexibilidad horaria:

En jornada de verano se podrán recuperar hasta cuarenta y cinco minutos, excepto en el centro de Tres Cantos que podrá ser de hasta cincuenta y cinco minutos.

En jornada de invierno la recuperación será de hasta ciento cinco minutos, excepto en el centro de Tres Cantos que podrá ser de hasta ciento treinta y cinco minutos.

Se establece la posibilidad del cómputo de los excesos horarios cada quince días, a los efectos de la recuperación del último día laborable de la semana, de cada trabajador, anteriormente señalada, procurando que la citada recuperación coincida con el último día laborable del calendario laboral del centro de trabajo correspondiente.

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

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

Las horas que superen a éstas serán consideradas como extraordinarias.

Con carácter general, la flexibilidad de entrada y salida del trabajo será de sesenta minutos a partir del 1 de enero de 1995 para SC y CV., excepto para el centro de Tres Cantos que será de setenta y cinco minutos.

Para sucursal Bilbao, el horario será:

Jornada de invierno:

Entrada: Siete treinta a ocho treinta horas.

Salida: Dieciséis cuarenta y cinco a diecisiete cuarenta y cinco horas.

En función de la hora de entrada y del tiempo empleado en la pausa de la comida.

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

Jornada de verano:

Entrada: Siete treinta horas a ocho treinta horas.

Salida: Catorce treinta horas a quince treinta horas.

Pausa: Veinticinco minutos.

Para fábrica Cornellá, y para su personal empleado, se establece dicha flexibilidad horaria en cuarenta y cinco minutos. Condicionado a que los empleados de dicha fábrica registren en sus marcajes de presencia todas las entradas y salidas durante la jornada, se establece para 1996 la posibilidad de acumular semanalmente tiempo para adelantar la salida del último día laborable de la semana a partir de las quince horas.

Para fábrica Getafe la flexibilidad de horario para el personal empleado, que no esté relacionado directamente con la producción, será de treinta minutos en la entrada de la mañana. La recuperación se realizará diariamente.

Artículo 21. *Vacaciones.*

SC y Ce. Ves.: Las vacaciones serán de veintidós días laborables por año natural. Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos, sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual, en cuanto a horas efectivas de trabajo.

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

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

El personal de nueva entrada, cuya alta se produzca entre enero y finales de agosto, una vez transcurridos los seis meses de servicio, podrá

disfrutar de la parte proporcional del año, debiendo tomar las vacaciones antes del 30 de abril del año siguiente. El de entrada con posterioridad al 1 de septiembre, después de transcurridos los mencionados seis meses, podrá tomar, bien la parte proporcional que le corresponda de los meses del año, o acumular los días a las vacaciones del año próximo.

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

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

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

Centros fabriles: Para las fábricas las vacaciones se efectuarán entre el primero de julio y el 31 de agosto y se incluirán en el calendario laboral de cada centro.

De forma general, para todo el ámbito del convenio, se establece que las vacaciones pendientes del año anterior podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

Fábrica Cornellá: Sin perjuicio de los citados cómputos anuales, se mantienen los veinticuatro días laborables para todos los trabajadores, de forma colectiva. En almacén de tránsito, 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 del Almacén.

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 ésta y con obligatoriedad por parte del productor. Las vacaciones colectivas se efectuarán, aproximadamente, entre el 1 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.

Fábrica Getafe: Se mantienen los veinticuatro 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 doscientas diez horas, también se abonará la media de los tres últimos meses en los pluses de puesto de trabajo.

Casos especiales fábricas: 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 veinticuatro días laborables que les correspondan, 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. Éstos deberán trabajar durante las vacaciones colectivas en todos los trabajos que se les encomienden.

Artículo 22. Vacaciones por antigüedad.

Además de las vacaciones mínimas mencionadas anteriormente, se concede un día más por cada cinco años de antigüedad en la empresa.

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

Para lo dispuesto en el presente artículo ambas partes expresan el compromiso de que en la próxima negociación colectiva se deben acordar fórmulas para la homogeneización de este concepto.

En SC y Ce. Ves. el tope queda establecido al cumplir veinte años de servicio, en que, automáticamente, las vacaciones para el personal, en esta situación serán de cuatro días laborables más sobre el mínimo del artículo anterior. El personal con ingreso anterior al 1 de enero de 1958 disfrutará de un día más de vacaciones de los mencionados anteriormente.

En fábrica Cornellá se concederá un día laborable más por cada cinco años de antigüedad en la empresa. Todos los trabajadores en general que tengan veinticinco años de servicio tendrán seis días laborables de vaca-

ciones adicionales y, por cada cinco años más de servicio gozarán de un día laborable más de vacaciones. El personal obrero que disponga de días de vacaciones por quinquenio, podrá utilizar fraccionadamente uno de ellos; la fracción mínima será de dos horas.

En fábrica Getafe se concede un día laborable más por cada cinco años de antigüedad en la empresa, el tope queda establecido al cumplir veinticinco años de antigüedad, en que automáticamente las vacaciones para el personal en esta situación, será de cinco días laborables más sobre el mínimo de convenio.

El personal podrá disfrutar de forma fraccionada, para necesidades personales, los días por quinquenios (mínimo media jornada) según lo acordado en el acta de fecha 22 de mayo de 1991.

Los aprendices disfrutarán de una semana más de vacaciones.

CAPÍTULO IV

Artículo 23. Ayuda social.

Se concede una asignación mensual para 1995, de 10.000 pesetas brutas para los trabajadores en situación de alta en la plantilla con hijos disminuidos física o psíquicamente, siempre que esta disminución haya sido reconocida por el régimen general de la Seguridad Social y el trabajador perciba la consiguiente prestación de este organismo por tal concepto.

Para 1996 esta asignación será de 11.000 pesetas brutas mensuales.

Fábricas: 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.

Artículo 24. Asistencia social.

Se constituye un fondo para todo el personal del ámbito de este Convenio con los siguientes importes:

1995: 24.300.000 pesetas.

1996: 25.650.000 pesetas.

Este fondo deberá ser distribuido por el Comité Intercentros, asignándose los importes correspondientes a los distintos centros de trabajo. La administración de esta ayuda social será realizada por la Comisión establecida en el reglamento recogido en el anexo 20, y las prestaciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del perceptor.

Artículo 25. Prestaciones por incapacidad temporal.

En las bajas provenientes de enfermedad y accidentes la empresa abonará a sus trabajadores la diferencia desde el primer día entre el sueldo real o jornal vigente, y la prestación de la Seguridad Social o Mutualidad (siempre que ésta sea inferior al primero), en tanto que los afectados estén en situación de alta en la empresa.

En el sueldo o jornal se debe incluir los pluses de antigüedad y Jefe de Equipo, a quien corresponda. En el centro de trabajo del almacén de tránsito se incluirá el plus de dedicación y polivalencia, según escala:

Primer mes de incapacidad laboral transitoria: 100 por 100 del plus de polivalencia.

Segundo y tercer mes de incapacidad laboral transitoria: 75 por 100 del plus de polivalencia.

Noveno mes y meses restantes de incapacidad laboral transitoria: 50 por 100 del plus de polivalencia.

Por lo tanto, el abono del plus de dedicación y polivalencia en almacén de tránsito en caso de baja por enfermedad será de un año. A partir del décimo mes de incapacidad laboral transitoria ya no se incluirá el plus de 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 personal autorizado si realmente el trabajador está enfermo.

El personal de venta en esta situación de incapacidad temporal percibirá una compensación complementaria equivalente al 25 por 100 de su comisión media mensual de los últimos doce meses, siempre y cuando exista perjuicio económico por esta situación.

Fábrica Cornellá (personal obrero): Si el absentismo laboral del personal obrero de fábrica Cornellá durante el ejercicio 1995/1996 no superara el 6 por 100 se abonará a los trabajadores de ésta afectados por la incapacidad laboral, durante el mismo período, que no haya alcanzado sus ingresos netos de estar en activo, un complemento adicional equivalente

al 50 por 100 de su promedio prima sin que dicha cantidad exceda del neto indicado.

En fábrica Cornellá el pago por incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo se fija en un 90 por 100, mientras éste corra a cargo de la empresa, siendo la base y el tope los que señalen las disposiciones vigentes.

Las mejoras económicas obtenidas en este Convenio se tendrán también en cuenta al efectuar el cálculo mensual del personal que cause baja por accidente o bien que se encuentre accidentada. Asimismo, al producirse una nueva baja por accidente se analizará la prima obtenida por el trabajador en el mes anterior y, si se comprueba que ésta 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 a su categoría, según tablas salariales.

fábrica Getafe (personal obrero): Para el personal obrero de fábrica Getafe se establece en caso de enfermedad o accidente un complemento adicional a la citada prestación complementaria, según se establece en la tabla del anexo 4 (V/H ENF).

Artículo 26. *Préstamos personales.*

La empresa aportará al fondo de préstamos personales un importe de:

- 1995: 27.500.000 pesetas.
- 1996: 30.000.000 de pesetas.

Este fondo deberá ser distribuido por el Comité Intercentros, asignándoles los importes correspondientes a los distintos centros de trabajo. La administración de estos préstamos será realizada por la Comisión establecida en el reglamento recogido en el anexo 21.

Artículo 27. *Seguro de vida colectivo.*

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).

Durante los años 1995 y 1996 la empresa aportará el 70 por 100 del importe a que ascienda el coste de seguro de vida colectivo, en la forma y contingencias ya acordadas, y que figurarán en el anexo 22.

No obstante, durante la vigencia de este Convenio se mantienen los valores y capital asegurados en 2.000.000 de pesetas.

27.1 Fallecimiento: En caso de fallecimiento de un trabajador/a, se concederá a la viuda/o 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. Las personas acogidas al seguro de vida colectivo se ajustarán a lo anteriormente expuesto.

Artículo 28. *Seguro de jubilación colectivo.*

Durante los años 1995 y 1996, la empresa aportará el 70 por 100 del importe a que ascienda el coste de seguro de jubilación colectivo en la forma, condiciones y contingencias recogidas en el anexo 23.

El capital asegurado para todo el personal del ámbito de este Convenio será:

- 1995: 1.450.000 pesetas.
- 1996: 1.550.000 pesetas.

El presente seguro se extiende a las fábricas de Cornellá y Getafe con efectos de 1 de enero de 1996.

Para estas fábricas los conceptos de compensación serán los siguientes:

Seguro de viudedad o abono de seis mensualidades a la viuda/o o hijos mejores del trabajador fallecido.

Pensión voluntaria de empresa, incluso para nuevas admisiones.

El personal de nueva entrada no devengará antigüedad en cuanto a remuneración económica.

En cuanto a las condiciones de este seguro ver anexo 23.

Artículo 29. *Seguro de viudedad.*

Para el personal no acogido al seguro de vida o seguro de jubilación establecidos, la empresa tiene vigente un seguro de viudedad, y, en su caso, de orfandad, por los importes que a continuación se determinan y bajo las condiciones que se establecen en el anexo 24.

Los importes son:

1995:

664.394 pesetas a la viuda/o o derechohabientes directos, si hubiese lugar.

221.467 pesetas para el primer hijo.

166.124 pesetas para el segundo hijo.

110.966 pesetas para cada uno de los restantes hijos.

1996:

Para este año, el incremento será el mismo que para sueldos y salarios.

Artículo 30. *Ayuda escolar.*

Los importes por este concepto son:

1995:

Sucursal y Ce. Ves: 11.092 pesetas brutas por año.

Fábrica Cornellá y fábrica Getafe: 14.895 pesetas brutas por año.

Dicha cantidad se abonará en la nómina del mes de julio a todos los trabajadores con hijos en edad escolar, de cuatro a dieciséis años, a cumplir en el año de hacer el pago, que acredite su matriculación en un centro de enseñanza.

Esta ayuda corresponde también a los trabajadores con hijos disminuidos física o psíquicamente, con independencia de la ayuda que les pueda corresponder por esta situación ya señalada en el artículo 23.

1996:

Para dicho año el incremento de esta cantidad será igual al de sueldos y salarios.

Artículo 31. *Ayuda para estudios.*

Cuando un colaborador de este ámbito de Convenio curse estudios oficiales relacionados con la actividad de la unidad a la que pertenece, percibirá como ayuda de estudios los porcentajes recogidos en este artículo.

Se elaborarán planes de formación para acogerse a los planes subvencionados, según Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

Sucursal y Ce. Ven:

75 por 100 del coste de la matrícula.

50 por 100 de la cuota mensual, si existe.

50 por 100 del coste de los libros de texto que se necesiten.

Las solicitudes se realizarán a través de la Comisión de Asistencia Social y se tratarán según reglamento existente al efecto. Anexo 33.

Fábrica Cornellá:

Régimen de becas actualmente en vigor. En los cursillos internos de formación y especialización profesional, el 50 por 100 de las horas irán a cargo de los interesados.

Al personal que se conceda la beca, a partir del segundo curso se le abonarán los gastos correspondientes al primer curso, en un 50 por 100 al iniciarse el curso y el restante 50 por 100 a la mitad de dicho curso, en la cuantía y forma actualmente reglamentada.

Fábrica Getafe:

El importe íntegro de los gastos de matrícula y libros de texto y el 50 por 100 de los gastos de material de estudio, en el caso de pago mensuales se considerará el gasto total del curso.

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

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

Independientemente de lo anteriormente indicado, en el caso de pagos mensuales, se considerará el gasto total del curso.

Artículo 32. *Capacidad disminuida.*

Los trabajadores afectados por capacidad disminuida sobrevenida, tendrán opción a ocupar otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su aptitud. Las condiciones referidas a la remuneración y nueva categoría profesional serán notificadas por escrito al interesado y al Comité de Empresa o Consejo de Delegados del centro de trabajo correspondiente.

Artículo 33. *Grupo de empresas.*

La empresa aportará a los denominados grupos de empresa los siguientes importes:

1995:

Sucursal Madrid: 1.075.591 pesetas.
 Sucursal Barcelona: 242.910 pesetas.
 Sucursal Bilbao: 144.340 pesetas.
 Sucursal Sevilla: 138.476 pesetas.
 Sucursal Valencia: 84.480 pesetas.
 Sucursal Gijón: 49.332 pesetas.
 Delegación Coruña/Vigo: 58.038 pesetas.
 Delegación Murcia: 22.882 pesetas.
 Fábrica Cornellá: 1.687.974 pesetas.
 Fábrica Getafe: 580.000 pesetas.

1996:

Para dicho año la empresa aportará el mismo incremento que para sueldos y salarios.

Los grupos de empresa rendirán cuenta de su gestión y actividades al Departamento de Personal y Comités de Empresa, a principios de cada año.

Artículo 34. *Servicio militar y servicio social sustitutorio.*

Se abonará el 50 por 100 del sueldo carta a la persona que se halle cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio, siempre que sea cabeza de familia, lo cual deberá justificar debidamente.

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

En el supuesto de personal cabeza de familia en servicio militar, que se considere reviste un carácter excepcional de repercusión económica, el mismo será tratado por la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, a efectos de considerar la procedencia de una ayuda de carácter social.

Artículo 35. *Ropa de trabajo.*

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

La provisión de la ropa de trabajo especial será responsabilidad de las respectivas jefaturas de los Departamentos.

Todas las prendas llevarán el distintivo que la empresa determine siendo obligatoria su utilización durante el tiempo de servicio, no estando permitido el utilizar estas prendas fuera de las horas de trabajo, salvo en el tiempo invertido para trasladarse los trabajadores desde su domicilio al trabajo y viceversa.

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

Si por cualquier causa imputable a los trabajos encomendados por la empresa, se deteriorasen las prendas, éstas serán reemplazadas por la misma en el menor tiempo posible.

Dichas prendas de trabajo se darán en igual cantidad, a igualdad de trabajo realizado, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, y según el detalle que figura en el anexo 25.

CAPÍTULO V

Conceptos diversos

Artículo 36. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros actualmente constituido asumirá las competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecten a nivel general de la empresa o a varios centros de trabajo en su totalidad y sin que se distorsionen las facultades de los Comités de Empresa de dichos centros. Con efectos de 1 de enero de 1995, el Comité Intercentros asumirá, además, las competencias propias de la negociación colectiva a nivel de «Siemens, Sociedad Anónima».

Los Comités de fábricas o centros de trabajo seguirán teniendo todas aquellas funciones que les correspondan en cuanto a las materias del centro de trabajo respectivo. Por unanimidad del Comité o Delegados de centro éstos podrán delegar asuntos de su competencia en el Comité Intercentros.

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.

Artículo 37. *Movilidad funcional individual.*

Los cambios de puesto sin modificación de funciones y los que conlleven cambio de funciones dentro del grupo profesional a que pertenezca el trabajador y que requieran la misma titulación académica o profesional se comunicarán por la Dirección al interesado, con una antelación mínima de quince días a la efectividad de la medida.

Cuando por razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y por cuestiones técnicas u organizativas, se encomienden a un trabajador funciones inferiores a las correspondientes a su grupo profesional, esto se comunicará a la representación legal de los trabajadores del centro en que el afectado preste sus servicios con la antelación antes dicha. Esta situación sólo se mantendrá por el tiempo imprescindible, con un máximo de seis meses.

Si se tratase de funciones superiores, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá solicitar el ascenso.

En el caso de cambio de funciones que impliquen cambio de grupo profesional para llevarse a cabo, deberá existir acuerdo entre la empresa y trabajador, comunicándose producido éste, dicha medida, igualmente a la representación de los trabajadores del centro de trabajo del afectado por la misma con quince días de antelación. Aplicándose no obstante, cuando sea posible, criterios de antigüedad en el grupo o categoría y de rotación.

En todo caso, siempre se comunicarán al trabajador afectado por este cambio las causas que lo motivan y la duración estimada de dicha situación.

Artículo 38. *Movilidad geográfica individual.*

El traslado de los trabajadores deberá ser notificado por la empresa al interesado y a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Estas situaciones se compensarán con los siguientes conceptos:

Dieta mensual de desplazamiento por separación familiar justificada hasta tres meses.

Gastos de mudanza (seguro incluido).

Gastos de viaje.

Gastos de contratación de agua, electricidad, gas y teléfono.

Eventualmente, ayuda escolar transitoria por causas justificadas.

Artículo 39. *Gestión de calidad.*

Dentro de la implantación de un sistema de calidad se necesitan dos requisitos básicos: el impulso de la Dirección y la participación de todo el personal en el proyecto.

Esta Comisión tendrá conocimiento de los planes generales de calidad que la Dirección considere oportunos poner en marcha, con información, al menos, simultánea a esta Comisión y a los propios trabajadores afectados por los mismos.

Para garantizar la necesaria comunicación, transparencia y colaboración en el tema de la calidad empresarial, se constituirá una Comisión con un máximo de tres miembros del Comité Intercentros, un representante del Departamento de Personal y el responsable de garantía de calidad de la empresa, que se reunirán con la frecuencia que se estime necesaria, y que serán del orden de tres anualmente.

La Dirección de la empresa se compromete a tratar el tema global de la calidad, bajo el principio del entendimiento, comunicación, transparencia y colaboración mutua, sin detrimento de la agilidad de la decisión empresarial.

Al suponer la calidad un elemento estratégico para la competitividad, la gestión de calidad, contemplada en la ISO 9000 debe comprender los siguientes puntos:

Compromiso de la Dirección.

Políticas y objetivos generales de la calidad.

Sistemas de calidad.

Estructura organizativa.
Responsabilidades.
Procedimientos de trabajo.
Recursos.
Sensibilización.
Formación y adiestramiento.
Motivación.
Participación.
Comunicación.
Auditorías del sistema de calidad.

Se acompaña anexo 26 con la regulación de la gestión de calidad en la empresa.

Artículo 40. Organización del trabajo.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este motivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores. Para ello se creará la correspondiente Comisión, cuyas funciones serán de asesoramiento, orientación, propuesta y vigilancia de lo acordado.

Método de trabajo:

El sistema de trabajo establecido en las fábricas es la REFA, no obstante en función del tipo de producción se podrán establecer otros sistemas, métodos o procedimientos de trabajo con su correspondiente valoración sobre el rendimiento o resultados, en estos casos la empresa deberá informar al respecto al Comité de Empresa.

Rendimientos:

La actividad mínima exigible en las fábricas, es aquella que el propio sistema de racionalización ha fijado como actividad normalizada 100(= TD).

La actividad correcta es la que corresponde al trabajo realizado a una actividad correcta por un trabajador en un período determinado de tiempo, a efectos de este Convenio se fija en el 112,5 por 100 de la actividad mínima exigible, a partir del 1 de enero de 1996.

La actividad óptima, normalmente considerada, será la que determine el propio sistema de racionalización o de primas de cada fábrica y se fijará entre el 125 por 100 y el 133 por 100 de rendimiento, considerando éste el cociente entre el tiempo dado y el tiempo invertido.

Incentivos:

En el caso del sistema REFA, la valoración del incentivo viene dada por el cálculo de los valores recogidos en las tablas de fábricas, en base a la siguiente forma de cálculo:

Prima (pesetas/hora) = Rendimiento * factor h - Jornal h.

La regulación de este sistema de incentivos y su tramitación será regulado aparte.

Esperas de trabajo:

La prima sustitutoria que se perciba durante esperas de trabajo en las fábricas, por cualquier causa, no formarán parte de los promedios prima.

Sistemas de primas aplicable a fábrica Cornellá:

En general se utilizará el sistema REFA y las tablas de valoración aplicadas a los grupos de trabajo 0-11, según la V.P.T. correspondiente.

En cálculo de los valores del incentivo se basarán en las tablas de los anexos 10 y 12, según la fórmula establecida, siendo el factor el dato correspondiente al grupo de trabajo o categoría y el jornal el que corresponda a cada categoría. Esta tabla se aplicará en 1996, con una reducción general de un 7 por 100 del tiempo concedido (base 1995), anexos 11 y 13.

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.

Con objeto de premiar el aumento de actividad en los tiempos concedidos que la Sección de métodos y tiempo determine como correctos, se aplicará el factor nuevo de la tabla del anexo.

14, que valorará progresivamente y de forma más pronunciada los rendimientos comprendidos entre 125 y 133 por 100.

En los casos en que no se cumpla la condición anterior se aplicarán los factores y jornales normales.

En la fabricación de contadores, se utilizará la tabla del anexo 15 para valorar la prima según la producción obtenida por cada grupo homogéneo de trabajo.

El incremento adicional del 1 por 100 de 1996, si procede, se aplicará íntegramente en los factores de prima.

Tiempos provisionales y períodos de adaptación:

a) 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.

b) En los casos en que por modificación del proceso-método o cambio de lugar de trabajo sea necesario un período de adaptación el trabajador percibirá durante el mismo el promedio prima de los seis últimos meses.

c) 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.

Instrucciones de trabajo:

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

Reclamaciones de tiempos:

a) En los casos de reclamación de tiempos se pagará el promedio de prima de seis meses, siempre que el rendimiento sea correcto, mientras que se tratará con la Comisión de Primas aquellos casos que se consideren dudosos o incorrectos.

b) 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.

c) La Comisión de Primas, aparte de las reclamaciones de tiempo, tratará de la asignación de grupos mediante la valoración de puestos de trabajo.

d) 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 dos semanas entregando las copias a la Sección de Personal para registro y posterior reparto a los miembros de la Comisión de Primas.

Prima indirectos:

Los trabajadores que no trabajen en puestos de producción directa, se les aplicará en concepto de prima, la prima de mantenimiento de los anexos 10 y 11.

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 trabajadores, en su respectiva categoría, a base de tiempo tope.

Coefficiente de eficacia (actualizar valores):

En las condiciones establecidas en el acta anexa al convenio 1985/1986, se fija dicho coeficiente en 13 pesetas/hora. A partir del 1 de septiembre de 1993 y durante la vigencia restante del presente Convenio, el valor de este coeficiente será de 15 pesetas/hora, siempre que no se apliquen las nuevas tablas de primas recogidas en el anexo 15.

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 doce días hábiles después de finalizar el trabajo.

Cronometrajes:

a) Cuando a un trabajador se le cronometra para la fijación de un tiempo-tope y se da a conocer el tiempo antes de haber realizado un máximo del 50 por 100 del trabajo, se le liquidará el trabajo realizado con el pro-

medio de prima de los últimos seis meses, si se considera correcto un rendimiento.

b) Para un mejor conocimiento del cronometraje se dará información del mismo a petición del interesado o de la Comisión de Primas.

Trabajos de primera ejecución:

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

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 seis meses del afectado.

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 exageradamente superior al previsto en el boletín de trabajo, no obtendrá en este caso, la prima mínima garantizada.

Espera de trabajo:

Cuando se produzcan esperas de trabajo normales, que puedan imputarse a la empresa, o sea por averías de máquinas, falta de materiales, etcétera, se pagará a los trabajadores de la plantilla de fábrica, las primas que figuran en los anexos 10 y 11. Desde luego en los casos normales que las esperas se produzcan por falta de corriente o con carácter general de 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 y el jornal para el cálculo de la prima que correspondan a la categoría del trabajador.

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 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.

Tiempos mejorados:

Independientemente de lo establecido respecto a la aplicación del factor nuevo, éste podrá incrementarse mediante un suplemento progresivo, según rendimiento, cuando la Sección de métodos y tiempos apliquen una mejora en los tiempos concedidos y ésta sea acordada para un determinado trabajo con el Comité de Empresa, suscribiendo la correspondiente Acta de Acuerdo.

Sistema de primas aplicable a fábrica Getafe:

Para el año 1995, el incremento salarial del 4,5 por 100 sobre sueldos y primas que resulte, se aplicará en su totalidad sobre el jornal. Independientemente de esta aplicación se traspasará 15.000 pesetas de la prima anual al jornal.

Para el año 1996, el incremento que resulte de la aplicación del 4,5 por 100 sobre sueldos y primas se consolidará en sueldos, manteniéndose sin variación los factores y primas.

El incremento adicional del 1 por 100 de 1996, si procede, repercutirá en los conceptos de jornales y primas correspondiente.

Como complemento específico para fábrica Getafe se enumeran otros trabajos que se puedan dar:

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

Trabajadores que realicen trabajos internos productivos o improductivos tales como:

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

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

Para todos estos casos o trabajos, los trabajadores que lo realicen, percibirán en concepto de prima y por hora de trabajo, los valores recogidos en el anexo 4 (rendimiento 1,232).

2. Los trabajadores productivos de las secciones productivas percibirán en concepto de prima los valores recogidos en el anexo 4 (rendimiento 1,258).

3. La proporción prima-ingresos brutos será como máximo del 15 por 100 en el anexo 4 (rendimiento 1,232), en el Oficial de primera súper en el nivel 1.

4. Las diferencias para el cálculo del valor hora en el anexo 4 (rendimiento 1,258), será de 3,60 pesetas para las categorías de Oficial Y de 1 peseta para la categoría de Especialista a Oficial tercera.

Los párrafos 3 y 4, al cumplirse durante el presente Convenio Colectivo, no tendrán durante la vigencia del mismo ninguna incidencia que modifique las tablas establecidas para los años 1995/1996.

5. Los valores contemplados en el anexo 4 para los diferentes rendimientos, serán aplicables a todas las categorías independientemente del año de su entrada (anexo 3).

6. 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 4 Jornal/hora.

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.

Para casos de falta de trabajo, el tiempo de espera se pagará con el jornal más el porcentaje de prima «anexo 4» 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, etcétera.

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

a) Cuando 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 4 jornal/hora.

b) Cuando 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 4 jornal/hora.

c) Cuando 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 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 en el momento que exista ocupación.

6. En cuanto a la 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.

Todos los problemas que se susciten en torno al sistema de primas referente a fábrica Getafe, serán tratados en la comisión creada al efecto y con la aplicación de su reglamento respectivo anexo 30.

Artículo 41. Jubilación a los sesenta y cinco años.

Los trabajadores habrán de jubilarse forzosamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad, salvo que en dicho momento no puedan acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, cuyo caso, y previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada y aplazada al momento en que se reúnan los mismos.

Artículo 42. Empresas de trabajo temporal.

La empresa efectuará con las mismas los oportunos contratos de puesta a disposición cuando tenga que satisfacer determinadas necesidades temporales y existan inconvenientes para su cobertura interna, en los términos y conforme a lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, y Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, que lo desarrolla.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores en cada centro de trabajo, sobre cada contrato de puesta a disposición

que celebre, así como del motivo de su utilización, en los diez días siguientes a su celebración.

Artículo 43. *Contratos eventuales.*

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, de acuerdo con lo establecido en los Convenios Provinciales del Metal de las provincias de Madrid y Barcelona.

Artículo 44. *Promociones para el personal de las fábricas.*

Durante la vigencia del Convenio se realizarán las siguientes promociones:

Fábrica Cornellá: Cinco Oficiales y 10 Especialistas.

Fábrica Getafe: Seis promociones (tres año 1995 y tres año 1996).

Se informará al Comité correspondiente de las promociones reales efectuadas cada año.

Fábrica Getafe: Todos los años la empresa sacará a convocatoria las plazas a cubrir en la escala de Peón Especialista a Oficial de primera en taller, y de Auxiliar a primera en oficinas.

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 adjudicarán, según el procedimiento de la Comisión de Promociones y Ascensos de fábrica Getafe, anexo 31.

Artículo 45. *Grupos, categorías y promoción profesionales.*

Durante el transcurso del presente Convenio Colectivo se irán definiendo y desarrollando estos conceptos. Este proceso se desarrollará por parte de una Comisión Paritaria de trabajo.

Artículo 46. *Salud laboral.*

El trabajador tiene derecho a una protección adecuada de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención de riesgo que se adapten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo a través de los Comités de Seguridad e Higiene.

Las disposiciones de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en tanto mantenga su vigor, serán respetadas y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los accidentes profesionales.

Además del reconocimiento médico anual y obligatorio, que se efectúa según la Ley, se incorporarán las revisiones de columna, vista, oído y examen ginecológico preventivo, para todos los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo soliciten, durante el período que se establezca por parte del Servicio Médico de Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene correspondiente. A tal efecto se desarrollará el contenido del reconocimiento médico citado en el anexo 27.

Los trabajadores sometidos a radiaciones ionizantes, contaminación bacteriológica, alta tensión o cualquier otro trabajo incluido en la categoría de penoso o peligroso, tendrán obligación de pasar una revisión médica trimestral a cargo de la empresa, en un centro médico que reúna la cualificación suficiente, preferentemente del Insalud o Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Siempre y cuando concurren circunstancias que así lo justifiquen, se reducirá esta periodicidad. Si el trabajador así lo desea, tendrán trimestralmente este derecho los familiares que convivan habitualmente con él. Asimismo, al personal que por la singularidad de su puesto de trabajo esté expuesto a inhalar sustancias tóxicas o humos, se le realizará también un reconocimiento de las vías respiratorias.

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

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

Artículo 47. *Permisos no retribuidos.*

A petición del interesado, se accederá a la reducción de 1/3 a 1/2 de la jornada laboral para el hombre o mujer trabajadora, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado hijos menores de seis años o inusválidos psíquicos o físicos. Esta reducción se entiende sólo aplicable a uno de los cónyuges.

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

Artículo 48. *Herramientas de trabajo.*

La empresa tiene contratado un seguro que cubre los daños o sustracción de útiles de trabajo y material de instalación, en la modalidad más adecuada para ambas partes, no excluyendo esto totalmente la responsabilidad personal de quien tiene encomendados los útiles y materiales.

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

Artículo 49. *Notificación de sanciones.*

Se entregará, al Presidente del Comité de Empresa de cada centro o Delegados de Personal correspondiente y al Delegado Sindical si el trabajador está afiliado a algún sindicato, una copia de la carta de cualquier sanción o amonestación que se efectúe.

Artículo 50. *Ausencias justificadas al trabajo.*

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

Artículo 51. *Comisiones sobre ventas.*

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

CAPÍTULO VI

Comisiones de trabajo

Artículo 52. *Comisión de los servicios técnicos.*

Esta comisión tendrá por objeto la elaboración de todos los temas referidos a este colectivo (horas extras, horas de viaje, transporte de materiales, emergencias, pluses, etc.).

El desarrollo del servicio de emergencias se especifica en el anexo 28.

Artículo 53. *Comisiones existentes.*

Comisión de Seguridad e Higiene en los diferentes centros.

S. C. y C. Ves.:

Comisión de Ayuda de Estudios (anexo 33).

Fábrica Getafe:

Comisión de Primas (anexo 30).

Comisión de Promociones y Ascensos (anexo 31).

Comisión de Seguridad e Higiene (anexo 32).

CAPÍTULO VII

Disposiciones generales

Primera. Vigilancia del Convenio.—Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio, compuesta por diez miembros titulares, siete miembros por parte de la representación de los trabajadores y tres miembros por parte de la representación de la empresa, designados por la Comisión Negociadora del Convenio, de entre sus componentes, por cada una de las partes.

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

Los suplentes de las diferentes representaciones serán nombrados por las mismas. La reunión podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Segunda. Canon de negociación.—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, y con el fin de ayudar a cubrir gastos producidos por la elaboración y negociación del mismo, podrán aportar, por una sola vez, la cantidad de 4.000 pesetas, que se descontaría por nómina en la

mensualidad en que cobren el aumento de Convenio, a petición escrita del trabajador, debiéndose pronunciar éstos en el plazo de quince días desde su publicación. La empresa depositará la cantidad recaudada por este concepto en la cuenta corriente que designen las centrales sindicales intervinientes en la negociación, y su reparto será por partes iguales.

Tercera. *Derecho supletorio.*—Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y particularmente en el Estatuto de los Trabajadores.

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 derogada Ordenanza Siderometalúrgica. A cuyos efectos regirá supletoriamente el título VIII (artículos 92 a 100 de la Ordenanza Siderometalúrgica en materia de «faltas y sanciones» y el procedimiento recogido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuarta. *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 (AIC) y el artículo 9.1 del Reglamento para su desarrollo, se aplicarán los procedimientos de conciliación y mediación previsto en dichos textos convencionales.

Quinta. *Remisión a otros ámbitos de negociación.*—Ambas partes acuerdan la posibilidad de remitirse a Convenios de otros ámbitos y acuerdos marco suscritos entre organizaciones patronales y sindicales de las que formen parte, para aspectos concretos y puntuales no previstos en el presente Convenio, siempre que exista acuerdo entre las partes y no haya disposición legal alguna que lo impida.

Disposición general final.

Todo lo no expresamente pactado y, por tanto, que no figura en el presente Convenio, pero sí en los anteriores respectivos de fábricas y SC y Ce. Ves., queda derogado y sin efecto desde el momento de la firma del presente Convenio.

ANEXO I

Tablas salariales 1995

Personal empleado. Sueldo mes

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes Nivel 1	Sueldo mes Nivel 2	Sueldo mes Nivel 3
1. Personal con titulación académica.	Ingenieros y Licenciados.	228.258	193.300	178.100
	Peritos, Ing. técnicos. Diplomados universitar. Analistas programad. A. T. S.	211.982		
2. Personal con titulación profesional.	Maestro taller. Del. proyectista. Jefes de 2.ª administr. Jefes de 2.ª organizac.	193.963	167.200	146.300
	Programador informat. Maestro industrial. Técnico especialista. Montador jefe. Técnico org. especial. Técnico Adm. especial. Maestro de 1.ª	181.830		
	Maestro de 2.ª Encargado.	178.188		
	Montador especialista.	169.290	156.750	
	Técnico de org. de 1.ª Técnico de Adm. de 1.ª Delineante de 1.ª Oficial 1.ª adm. Operador de ordenad. Analista de 1.ª Oficial 1.ª montador.	164.818		

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes Nivel 1	Sueldo mes Nivel 2	Sueldo mes Nivel 3
3. Otro personal.	Oficial 2.ª administrativo. Vigilantes jurados. Técnicos de org. de 2.ª Grabador. Delineantes de 2.ª Chófer. Oficial 2.ª montador. Almacenero. Oficial 3.ª montador. Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización. Auxiliar de laboratorio. Auxiliar técnico. Reprodutor de planos. Ordenanza. Peón especial. montad.	153.343	136.850	120.600

Nivel 3. Personal de nueva entrada.

Nivel 2. Personal a partir de un año en la empresa.

Nivel 1. Personal a partir de dos años o más en la empresa.

La carencia de incentivo establecida a quien corresponda está incluida en los valores anteriormente indicados.

ANEXO II

Tablas salariales 1995

Personal empleado. Sueldo año

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes Nivel 1	Sueldo mes Nivel 2	Sueldo mes Nivel 3
1. Personal con titulación académica.	Ingenieros y Licenciados.	3.423.870	2.899.500	2.641.500
	Peritos, Ing. técnicos. Diplomados universitar. Analistas programad. A. T. S.	3.179.730		
2. Personal con titulación profesional.	Maestro taller. Del. proyectista. Jefes de 2.ª administr. Jefes de 2.ª organizac.	2.909.400	2.508.000	2.194.500
	Programador informat. Maestro industrial. Técnico especialista. Montador jefe. Técnico org. especial. Técnico Adm. especial. Maestro de 1.ª	2.727.450		
	Maestro de 2.ª Encargado.	2.672.820		
	Montador especialista.	2.539.350	2.351.250	
	Técnico de org. de 1.ª Técnico de Adm. de 1.ª Delineante de 1.ª Oficial 1.ª adm. Operador de ordenad. Analista de 1.ª Oficial 1.ª montador.	2.472.270		

3. Otro personal.

Oficial 2.ª administrativo. Vigilantes jurados. Técnicos de org. de 2.ª Grabador. Delineantes de 2.ª Chófer.

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes	Sueldo mes	Sueldo mes
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
	Oficial 2.ª montador. Almacenero. Oficial 3.ª montador. Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización. Auxiliar de laboratorio. Auxiliar técnico. Reproductor de planos.	2.300.145	2.037.750	1.809.000

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes	Sueldo mes	Sueldo mes
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
	Ordenanza. Peón especial. montad.			

Nivel 3. Personal de nueva entrada.
Nivel 2. Personal a partir de un año en la empresa.
Nivel 1. Personal a partir de dos años o más en la empresa.
La carencia de incentivo establecida a quien corresponda está incluida en los valores anteriormente indicados.

ANEXO III

Tablas salariales del personal obrero de fábrica Getafe 1995

Personal nueva entrada

Categorías	Nivel 3		Nivel 2		Nivel 1		
	Tot. mes	Tot. año	Tot. mes	Tot. año	Tot. mes	Tot. año	Quinque.
Oficial 1.ª super					141.430	2.121.450	3.205
Oficial 1.ª	110.333	1.654.995	123.000	1.745.000	137.259	2.058.885	3.205
Oficial 2.ª	106.667	1.600.005	118.333	1.774.995	131.821	1.977.315	3.181
Oficial 3.ª	104.667	1.570.005	115.333	1.729.995	127.702	1.915.530	3.152
Especialista	103.333	1.549.995	114.000	1.710.000	126.014	1.890.210	3.145
Peón	102.333	1.534.995	111.000	1.665.000	121.855	1.827.825	3.135

Nivel 3. Personal de nueva entrada.
Nivel 2. Personal a partir de un año en la empresa.
Nivel 1. Personal a partir de dos años o más en la empresa.

ANEXO 4

Tablas salariales de rendimientos del personal obrero de la Fábrica de Getafe

1995

Categorías	Anexo 4.1	Anexo 4.1	Anexo 4.2	Anexo 4.3	Anexo 4.4
	Jor. Hor. — Pesetas	Fact. H. — Pesetas	Rdto. 1,258 — Pesetas	Rdto. 1,232 — Pesetas	V/H Enf. — Pesetas
Oficial 1.ª Sp.	671,77	665,65	190,68	171,61	99,53
Oficial 1.ª	651,96	667,03	187,08	168,36	97,65
Oficial 2.ª	626,13	643,63	183,48	165,12	95,77
Oficial 3.ª	606,56	625,20	179,88	161,87	93,88
Especialista	598,55	618,04	178,88	160,97	93,36
Peón	578,79	594,45	168,94	152,05	88,19

Plus de Jefe de Equipo:

17.291 pesetas/mes.
259.365 pesetas/año.
82,14 pesetas/hora.

Plus de chapa: 34,94 pesetas/hora.

Plus tóxico-penoso y peligroso: 68,46 pesetas/hora.
Complemento de pagas extras: 15.675 pesetas.

ANEXO 5

Tablas salariales para 1995

Personal obrero de Fábrica de Cornellá

Valores anuales

Categoría profesional	Jornal anual	Ingresos	Total
	sin antigüedad — Pesetas	anuales orientativos por primas — Pesetas	— Pesetas
Oficial 1.ª Esp. A	2.329.828	262.643	2.592.471
Oficial 1.ª Esp.	2.262.348	262.643	2.524.991

Categoría profesional	Jornal anual	Ingresos	Total
	sin antigüedad — Pesetas	anuales orientativos por primas — Pesetas	— Pesetas
Oficial 1.ª A	2.193.614	262.643	2.456.257
Oficial 1.ª D	2.165.313	226.383	2.391.696
Oficial 1.ª	2.127.769	199.160	2.326.929
Oficial 2.ª	2.071.892	187.265	2.259.157
Oficial 3.ª	2.042.755	182.314	2.225.069
Especialista «A»	2.042.755	181.800	2.224.555
Especialista «D»	2.013.275	174.547	2.187.822
Peón	1.999.277	173.767	2.173.044
Auxiliar de Limpieza	1.977.368	158.954	2.136.322
Aprendiz de cuarto año	1.926.472	151.291	2.077.763
Aprendiz de tercer año	1.606.688	125.816	1.732.504
Pinche de diecisiete años	1.874.285	143.217	2.017.502
Pinche de dieciséis años	1.596.341	127.398	1.723.739

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.

ANEXO 6

Tablas salariales del personal obrero de nueva entrada

Fábrica de Cornellá-1995

Categoría profesional	Personal de nueva entrada Primer año		Personal de nueva entrada Segundo año	
	Total mes — Pesetas	Total año — Pesetas	Total mes — Pesetas	Total año — Pesetas
Oficial 1.ª Especialista A ..	—	—	—	—
Oficial 1.ª Especialista	—	—	—	—
Oficial 1.ª A	—	—	—	—
Oficial 1.ª D	—	—	—	—
Oficial 1.ª	110.333	1.654.995	123.000	1.845.000
Oficial 2.ª	106.667	1.600.005	118.333	1.774.995

Categoría profesional	Personal de nueva entrada Primer año		Personal de nueva entrada Segundo año	
	Total mes Pesetas	Total año Pesetas	Total mes Pesetas	Total año Pesetas
Oficial 3.ª	104.667	1.570.005	115.333	1.729.995
Especialista «A»	104.667	1.570.005	115.333	1.729.995
Especialista «D»	103.333	1.549.995	114.000	1.710.000
Peón	102.333	1.534.995	111.000	1.665.000

ANEXO 7

Tablas salariales para 1995

Premios, pluses y otros en fábrica de Cornellá

	Pesetas
Premio por antigüedad obreros: Un quinquenio	12,08
Premio por antigüedad empleados: Un quinquenio	2.928,00
Plus complemento ayuda familiar (valor por punto y mes, máximo 8 puntos)	701,00
Plus penoso, tóxico o peligroso (hora)	51,09
Plus trabajo sucio (hora)	19,26
Plus operario responsable	10,45
Plus cabeza de línea (hora)	35,34
Plus coordinador	36,86
Plus Jefe de Equipo (hora)	47,75
Plus Jefe de Equipo Ayudante Maestro (hora)	59,70
Plus nocturnidad (hora)	165,00
Plus turno mañana (hora)	25,00
Plus turno tarde (hora)	30,00
Plus impregnación y galvánica (hora)	4,02
Plus Carretillero (hora)	47,87
Plus Carretillero almacén (hora)	23,95
Plus báscula fábrica (hora)	92,33
Plus Bombero fábrica (mes)	28.854,00
Ayuda disminuidos mensual	9.934,00
Suplemento paga extra (por paga)	31.350,00
Ayuda escolar (año)	14.895,00
Plus centralita (hora)	23,29
Plus Vigilante Jurado (mes)	5.447,00

ANEXO 8

Tablas horas extras en 1995 para personal empleado

Sueldo mes

Grupos profesionales y categorías	Nivel 1 Pesetas	Nivel 2 Pesetas	Nivel 3 Pesetas
1. Personal con titulación académica			
Ingenieros, Licenciados.	4.180		
Peritos, Ingenieros técnicos. Diplomados universitarios. Analistas programadores. A.T.S.	3.760	3.135	2.665
2. Personal con titulación profesional			
Maestro de Taller. Delineante proyectista. Jefes de 2.ª Administración. Jefes de 2.ª Organización. Programador informático. Maestro industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Técnico Organización Especial. Técnico Administración Especial. Maestro de 1.ª	3.448		
	3.030	2.612	2.195

Grupos profesionales y categorías	Nivel 1 Pesetas	Nivel 2 Pesetas	Nivel 3 Pesetas
Maestro de 2.ª Encargado.	2.926		
Montador especialista. Técnico de Organización de 1.ª Técnico de Administración de 1.ª Delineante de 1.ª Oficial 1.ª Administración. Operador de Ordenadores. Analista de 1.ª Oficial 1.ª Montador.	2.717		
	2.508	2.350	
3. Otro personal			
Oficial 2.ª Administrativo. Vigilantes Jurados. Técnicos de Organización de 2.ª Grabador. Delineantes de 2.ª Chófer. Oficial 2.ª Montador. Almacenero. Oficial 3.ª Montador. Auxiliar administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar de Laboratorio. Auxiliar técnico. Reproductor de Planos. Ordenanza. Peón especialista Montador.	2.400	2.090	1.880

Nivel 3: Personal de nueva entrada.

Nivel 2: Personal a partir de un año en la empresa.

Nivel 1: Personal a partir de dos años o más en la empresa.

La carencia de incentivo establecida a quien corresponda está incluida en los valores anteriormente indicados.

ANEXO 9

Horas extraordinarias

Obreros	Nivel 1 Pesetas	Nivel 2 Pesetas	Nivel 3 Pesetas
Oficial Ayudante de Maestro	2.900		
Oficial Jefe de Equipo	2.800		
Oficial 1.ª Esp. A	2.500		
Oficial 1.ª Esp.	2.500		
Oficial 1.ª A	2.500		
Oficial 1.ª D	2.300	2.000	1.800
Oficial 1.ª	2.300	2.000	1.800
Oficial 2.ª	2.300	2.000	1.800
Oficial 3.ª	2.300	2.000	1.800
Especialista A	2.300	2.000	1.800

ANEXO 10

Tablas de factores para 1995 en la fábrica de Cornellá

(S/g. acuerdo sobre productividad)

Categoría profesional	Jornal/hora Pesetas	Jornal hora para el cálculo de la prima Pesetas	Factor hora para el cálculo de la prima Pesetas	Prima man- tenimiento Pesetas
Oficial 1.ª esp. A	640,06	219,58	302,15	133,59
Oficial 1.ª esp.	621,52	219,58	302,15	133,59
Oficial 1.ª A	602,64	219,58	302,15	133,59
Oficial 1.ª D	594,87	217,91	284,98	115,15
Oficial 1.ª	584,55	217,53	272,79	101,30

Categoría profesional	Jornal/hora — Pesetas	Jornal hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Factor hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Prima man- tenimiento — Pesetas
Oficial 2. ^a	569,20	212,31	263,09	95,25
Oficial 3. ^a	561,20	209,44	258,52	92,73
Especialista A	561,20	209,43	258,29	92,47
Especialista D	553,10	206,35	252,49	88,78
Peón	549,25	202,46	248,80	88,39
Auxiliar de limpieza	543,23	191,52	232,23	80,85
Aprendiz de cuarto año	529,25	186,51	225,44	76,95
Aprendiz de tercer año	441,40	154,26	186,71	64,00
Pinche de 17 años	514,91	177,40	209,18	72,85
Pinche de 16 años	438,56	152,19	185,62	64,80

ANEXO 11

TABLAS DE FACTORES PARA 1995

Aplicables a tiempos reducidos en un 7 por 100 en la fábrica de Cornellá

(S/g. acuerdo sobre productividad)

Categoría profesional	Jornal/hora — Pesetas	Jornal hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Factor hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Prima man- tenimiento — Pesetas
Oficial 1. ^a esp. A	640,06	219,58	324,89	133,94
Oficial 1. ^a esp.	621,52	219,58	324,89	133,94
Oficial 1. ^a A	602,64	219,58	324,89	133,94
Oficial 1. ^a D	594,87	217,91	306,43	115,52
Oficial 1. ^a	584,55	217,53	293,32	101,63
Oficial 2. ^a	569,20	212,31	282,89	95,50
Oficial 3. ^a	561,20	209,44	277,98	93,03
Especialista A	561,20	209,43	277,73	92,77
Especialista D	553,10	206,35	271,50	89,07
Peón	549,25	202,46	267,53	88,64
Auxiliar de limpieza	543,23	191,52	249,71	80,19
Aprendiz de cuarto año	529,25	186,51	242,41	77,25
Aprendiz de tercer año	441,40	154,26	200,76	64,19
Pinche de 17 años	514,91	177,40	224,92	67,34
Pinche de 16 años	438,56	152,19	199,59	64,99

ANEXO 12

TABLAS SALARIALES PARA 1995

Trabajos a base de valoración del grupo de trabajo en fábrica Cornellá

(S/G. acuerdos sobre productividad)

Grupo de trabajo	Jornal por hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Factor por hora para el cálculo del tiempo tope — Pesetas
11	217,42	309,97
10	216,92	301,73
09	216,25	293,46
08	215,49	285,11
07	209,82	276,94
06	209,82	268,57
05	199,06	260,34
04	193,41	254,23
03	193,38	247,99
02	186,16	241,75
01	188,06	239,74

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 13

TABLAS SALARIALES PARA 1995

TABLA DE FACTORES PARA 1995

Aplicables a tiempos reducidos en un 7 por 100 en fábrica Cornellá

(S/G. acuerdos sobre productividad)

Grupo de trabajo	Jornal por hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Factor por hora para el cálculo del tiempo tope — Pesetas
11	217,42	333,30
10	216,92	324,44
09	216,25	315,55
08	215,49	306,57
07	209,82	297,78
06	209,82	288,78
05	199,06	279,94
04	193,41	273,36
03	193,38	266,65
02	186,16	259,95
01	188,06	257,79

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 14

Factores nuevos para tiempos mejorados. Rendimientos

Categorías	125	126	127	128	129	130	131	132	133
Of. 1. ^a esp. A.	328,10	329,65	331,18	332,70	334,19	335,66	337,10	338,53	339,92
Of. 1. ^a esp.	328,10	329,65	331,18	332,70	334,19	335,66	337,10	338,53	339,92
Of. 1. ^a A.	328,10	329,65	331,18	332,70	334,19	335,66	337,10	338,53	339,92
Of. 1. ^a D.	309,64	311,19	312,72	314,24	315,73	317,20	318,64	320,07	321,46
Of. 1. ^a	296,52	298,07	299,61	301,13	302,62	304,08	305,53	306,95	308,35
Of. 2. ^a	286,10	287,65	289,18	290,70	292,19	293,66	295,10	296,53	297,92
Of. 3. ^a	281,19	282,74	284,27	285,79	287,28	288,75	290,19	291,62	293,01
Esp. A.	280,94	282,49	284,02	285,54	287,03	288,50	289,94	291,37	292,76
Esp. D.	274,70	276,25	277,79	279,31	280,80	282,26	283,71	285,13	286,53
Peón	270,74	272,29	273,82	275,34	276,83	278,30	279,74	281,17	282,56
Aux limp.	252,91	254,47	256,00	257,52	259,01	260,49	261,92	263,35	264,74
Ap. 4. ^o año	245,61	247,16	248,70	250,22	251,71	253,17	254,62	256,04	257,44
Ap. 3. ^o año	203,97	205,52	207,05	208,57	210,06	211,53	212,97	214,40	215,79
Pinch. 17 años.	228,13	229,68	231,21	232,73	234,22	235,69	237,13	238,56	239,95
Pinch. 16 años.	212,80	204,35	205,88	207,40	208,89	210,36	211,80	213,23	214,62

Grupo de trabajo	125	126	127	128	129	130	131	132	133
11	336,5	338,05	339,59	341,11	342,60	344,08	345,51	346,93	348,33
10	327,65	329,20	330,73	332,25	333,74	335,21	336,65	338,08	339,47
09	318,75	320,30	321,84	323,36	324,85	326,31	327,76	329,18	330,58
08	309,77	311,32	312,86	314,36	315,87	317,33	318,78	320,20	321,60
07	300,98	302,54	304,07	305,59	307,08	308,55	309,99	311,42	312,81
06	291,96	293,53	295,07	296,59	298,08	299,54	300,99	302,41	303,81
05	283,14	284,69	286,23	287,75	289,24	290,70	292,15	293,57	294,97
04	276,57	278,12	279,65	281,17	282,66	284,13	285,57	287,00	288,39
03	269,86	271,441	272,94	274,46	275,95	277,42	278,86	280,29	281,86
02	263,15	264,70	266,24	267,76	269,25	270,71	272,16	273,58	274,96
01	260,99	262,54	264,06	265,60	267,09	268,55	270,00	271,42	272,82

ANEXO 15

Contadores. Propuesta prima

Grupo 4																
Desmq.	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75
Rendim.	111	112	114	115	116	118	119	120	122	123	125	127	128	130	132	133
Prima G.4 '96	99,93	102,34	109,57	116,27	124,03	131,24	138,45	145,70	152,94	160,16	167,39	174,61	181,85	189,11	196,36	203,61
Prefabr. y montaje:																
Cont. Monof.	555	561	568	574	581	588	595	602	609	617	625	633	641	649	658	667
Cont. Trif.	30,5	30,8	31,2	31,5	31,9	32,3	32,7	33,1	33,5	33,9	34,3	34,7	35,2	35,6	36,1	36,6
Embalaje:																
C. Monof. 7AA52	200	202,5	205	207,5	210	212,5	215	217,5	220	222,5	225	227,5	230	232,5	235	237,5
C. Trif. 7CA	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115
C. Monof. 7AA50	440	446	452	458	464	470	476	482	488	494	500	506	512	518	524	530
Grupo 5																
Desmq.	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75
Rendim.	111	112	114	115	116	118	119	120	122	123	125	127	128	130	132	133
Prima G.5 '96	106,37	108,84	118,6	124,69	130,76	139,31	145,39	151,46	160,02	166,1	174,66	183,2	189,29	197,86	206,42	212,51
Ajuste (cont. acept):																
C. Monof. (400 por 100)	130	132	134	138	138	140	142	144	146	148	150	152	154	156	158	160
C. Trif.	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
C. Monof. (600 por 100)	105	106,5	108	109,5	111	112,5	114	115,5	117	118,5	120	121,5	123	124,5	126	127,5

ANEXO 16

Kilometraje

Valor de kilómetros efectuado con un cálculo sobre 125.000 kilómetros de vida de un coche y una media de 20.833 kilómetros por año.

Para la obtención del valor en ciudad se utiliza la cantidad de 120.000 kilómetros de vida del coche.

Cálculo	Precio por kilómetro		
	Carretera	Ciudad	Mixto
Valor medio adquisición	1.905.000		
Residual	500.000		
A amortizar	1.405.000		
Financiación 15 por 100 en tres años	16,30	16,98	16,30
Combustible 7,5 l/100 km y 11/100 km a 114,7 pesetas/litro	8,61	12,62	8,61
Mantenimiento y averías durante seis años	4,81	4,91	4,81
Seguros, impuestos seis años, ADA/RACE	8,73	9,13	8,73
Valor	38,45	43,64	38,45

Se redondean las cantidades anteriores a 38 y 44 pesetas brutas en carretera, mixto y ciudad, respectivamente.

En el año 1997 el precio del kilómetro quedará unificado en base a una duración del coche de 130.000 kilómetros, analizándose en el transcurso del año 1996 un acercamiento de los valores.

Condiciones generales

Cuando al conductor le acompañan una o más personas, se aumenta el valor del kilómetro, ciudad o carretera, con un único porcentaje del 10 por 100 sobre el número de kilómetros que ha durado el acompañamiento.

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

Es necesaria la previa y expresa autorización de la empresa para el uso del coche propio al servicio de la misma.

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

Plus de transporte de materiales en caso de utilizar coche al servicio de la empresa

Cuantía del plus:

De 0 a 7 kilogramos: 0,00 pesetas.

Más de 7 y hasta 15 kilogramos: 400,00 pesetas.

Más de 15 kilogramos: 800,00 pesetas.

Material de difícil manejo por su volumen: 800,00 pesetas.

Aclaraciones:

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

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

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

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

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

Zonas de influencia. Pago kilómetros

En el ámbito de cada sucursal o delegación, se irán estableciendo los mapas que recojan las zonas industriales correspondientes para el abono de los kilómetros efectuados al precio de ciudad.

Esta situación será independiente del pago de dietas por trabajos en otros municipios diferentes al del lugar del centro de trabajo habitual donde se encuentra la sucursal o delegación.

A la firma de este Convenio se acuerdan los mapas de:

Sede central. Madrid.

Sucursal Barcelona.

Sucursal Bilbao.

Sucursal Gijón.

Sucursal Sevilla.

Delegación La Coruña.

Delegación Vigo.
Delegación León.

La aplicación de los restantes mapas no mencionados deberán venir firmados por la Comisión de Vigilancia del presente Convenio.

En todos los cascos, se considerarán kilómetros de ciudad, de los recorridos que se efectúen en los casos urbanos de las poblaciones que se mencionan en cada zona de influencia.

Zona de influencia. Madrid

N-I:

Hasta variante circunvalación Alcobendas.
Antigua N-I hasta San Sebastián de los Reyes y sus polígonos industriales.

Carretera de Colmenar hasta cruce con M-40.

N-II:

Hasta Torrejón de Ardoz y polígonos industriales.
Hasta San Fernando de Henares y polígonos industriales.
Hasta Coslada y polígonos.
Hasta pueblo de Barajas en cruce Alcobendas. Aeropuerto.

N-III:

Hasta cruce Santa Eugenia.

N-IV:

Hasta Cerro de los Ángeles y polígonos industriales adyacentes hasta Getafe.

N-401:

Hasta cruce carretera a Fuenlabrada.
Carretera circunvalación N-401 a Alcorcón y polígonos adyacentes.

N-V:

Hasta Alcorcón y polígonos industriales.

N-VI:

Hasta salida El Plantío.
Carretera circunvalación N-VI, Aravaca, Pozuelo y cruce N-V y polígonos industriales.

Zonas de influencia. Barcelona

Relación de municipios y zonas que se consideran cinturón industrial de Barcelona:

Badalona.
Barcelona.
Cerdanyola.
Cornellá.
Esplugues.
Floresta, La.
Flor de Mayo, La.
Hospitalet, L'.
Mirasol.
Montcada.
Prat de Llobregat (con aeropuerto).
Ripollet.
Sant Adrià de Besós.
Sant Boi.
Sant Cugat.
Sant Feliu de Llobregat.
Sant Joan Despí.
Sant Just Desvern.
Santa Coloma de Gramanet.
Santa Creu d'Olorde.
Valldoreix.
Zona Franca.
Pueblo Nuevo.

Zonas de influencia. Bilbao

Relación de municipios y zonas que se consideran cinturón industrial de Bilbao:

Abando.
Arrigorriaga.

Asúa.
Baracaldo.
Basauri.
Derio.
Echevarri.
Erandio.
Galdakao.
Lejona.
Lezama.
Lujua.
Ortuella.
Portugalete.
San Julián de Musques.
Santurce.
Sestao.
Sondica (con aeropuerto).
Trapaga.
Zamudio.
Zarátamo.

Zonas de influencia. Gijón

Relación de municipios y zonas que se consideran cinturón industrial de Gijón:

Aboño.
Veriña (factoría Endesa).
Puente La Braña (autopista).
Porceyo.
Mareo.
La Camodra.
Castiello Bermeces.
Residencia sanitaria.
Somio.
Providencia.

Zonas de influencia. Sevilla

Relación de municipios y zonas que se consideran cinturón industrial de Sevilla:

Alcalá del Río.
El Viso del Alcor.
Dos Hermanas.
Coria del Río.
Sanlúcar La Mayor.

Zonas de influencia. La Coruña

Relación de municipios y zonas que se consideran cinturón industrial de La Coruña:

Mercende.
Culleredo.
Puente Pasaje-Carretera Betanzos.

Zonas de influencia. Vigo

Relación de municipios y zonas que se consideran cinturón industrial de Vigo:

Chapela.
Corujo.
Polígono industrial Las Gandaras-Porriño.
Puxeiros (con aeropuerto).

Zonas de influencia. León

Relación de municipios y zonas que se consideran cinturón industrial de León:

La Virgen del Camino.
Valdelafuente.
Vidriera Leonesa.
Villaobispo.
Cerámica Rubiera.

ANEXO 17

Dietas de viajes nacionales. (Vigencia 1 de agosto de 1995)

Los importes indicados se entienden brutos

1. Viajes de un día o día de regreso, pernoctando en el domicilio (no necesita justificantes):

Dieta (alimentación)	Grupos	
	I	II
Desayuno	Iniciado el viaje antes de las ocho horas	447 414
Almuerzo	Si la ausencia oficial rebasa las quince horas	2.624 2.437
Gastos diversos	Si la ausencia oficial rebasa las veintiuna horas	529 749
Total día		3.600 3.600

2. Dietas de alimentación para viajes con duración superior a un día y desglose día de salida:

Dieta (alimentación)	Grupos	
	I	II
Desayuno	Iniciando el viaje antes de las ocho horas	447 414
Pernoctación	Iniciando el viaje entre las ocho horas y las quince horas	2.624 2.437
Cena	Iniciando el viaje después de las quince horas	2.624 2.437
Total día		5.695 5.288

3. Viaje hasta treinta días (una o varias plazas). Excepto días de salida/regreso (puntos 1 y 2):

Importe diario	Grupos	
	I	II
A) Desayuno	5.596	5.288
B) Gastos diversos	4.210	3.910
Total día	9.905	9.198

Cuando exista una subvención de hotel, si al sumarle a la dieta de alimentación el coste del hotel, el importe total día supera las 13.000 pesetas, deben justificarse con documentos todos los gastos, incluidos los de alimentación. En este caso, se abonarán los gastos de alimentación documentados y sólo hasta el tope fijado en la dieta computada en el período de viaje.

4. Viaje superior a treinta días (misma plaza). Excepto días de salida/regreso (puntos 1 y 2):

Importe diario	Grupos	
	I	II
Gastos estancia	7.203	6.828

5. Viaje superior a ciento ochenta y tres días (misma plaza). Excepto días de salida/regreso (puntos 1 y 2). Se aplica desde el primer día de estancia:

Importe diario	Grupos	
	I	II
Gastos estancia	8.788	8.330

Si el regreso se efectúa entre las cero horas y las trece horas pernoctando fuera del domicilio o es obligado abonar en el hotel el importe de la pernoctación del día de partida, se liquidará la dieta correspondiente a este concepto. (En estos casos siempre hay que presentar la correspondiente factura del hotel). Para los viajes en coche cama no corresponde el importe de la pernoctación.

ANEXO 18

Dietas de viajes nacionales. (Vigencia 1 de agosto de 1996)

Los importes indicados se entienden brutos

1. Viajes de un día o día de regreso, pernoctando en el domicilio. (No necesita justificantes):

Dieta (alimentación)		Pesetas
Desayuno	Iniciando el viaje antes de las ocho horas	465
Almuerzo	Si la ausencia oficial rebasa las quince horas	2.729
Gastos diversos	la ausencia oficial rebasa las veintiuna horas	406
Total día		3.600

2. Dietas de alimentación para viajes con duración superior a un día y desglose día de salida.

Dieta (alimentación)		Pesetas
Desayuno	Iniciando el viaje antes de las ocho horas	465
Pernoctación	Iniciando el viaje entre las ocho horas y las quince horas	2.729
Cena	Iniciando el viaje después de las quince horas	2.729
Total día		5.923

3. Viaje hasta treinta días (una o varias plazas), excepto días de salida/regreso (puntos 1 y 2).

Importe diario	Pesetas
a) Desayuno	5.923
b) Pernoctación	4.378
Total día	10.301

Cuando exista una subvención de hotel, si al sumarle a la dieta de alimentación el coste del hotel el importe total/día supera las 13.000 pesetas, deben justificarse con documentos todos los gastos, incluidos los de alimentación. En este caso, se abonarán los gastos de alimentación documentados y sólo hasta el tope fijado en la dieta computada en el período de viaje.

4. Viaje superior a treinta días (misma plaza), excepto días de salida/regreso (puntos 1 y 2).

Importe diario	Pesetas
Gastos estancia	7.491

5. Viaje superior a ciento ochenta y tres días (misma plaza), excepto días de salida/regreso (puntos 1 y 2).

Importe diario	Pesetas
Gastos estancia	9.139

Si el regreso se efectúa entre las cero horas y las trece horas pernoctando fuera del domicilio o es obligado a abonar en el hotel el importe de la pernoctación del día de partida, se liquidará la dieta correspondiente a este concepto. (En estos casos siempre hay que presentar la correspondiente factura del hotel.) Para los viajes en coche cama no corresponde el importe de la pernoctación.

ANEXO 19

Regulación complementaria al artículo 18, plus de transporte

SC, Ce. Ves.

El mencionado plus tendrá un incremento igual al porcentaje de subida que experimenten los transportes públicos del municipio correspondiente al centro de trabajo en que cada colaborador se encuentra asignado y en la fecha en que dicho incremento se produzca.

Fábrica de Cornellá.

a) Los trabajadores que en el momento de su contratación residan en población distinta a la del centro de trabajo se les abonará dicho plus de transporte. Se abonará también plus de transporte al personal residente en Sant Joan Despí (distrito de Villadolores y casco antiguo), el mismo importe que Sant Feliu de Llobregat. El personal residente en Almeda que trabaje en fábrica se le abonará el valor del transporte urbano.

b) 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 trate de un transporte normal (autobús o tren).

c) No será abonable el importe diario del plus de transporte anteriormente citado durante las vacaciones o en las ausencias al trabajo por la causa que sea; sin embargo, a aquellos trabajadores/as que presenten el abono mensual de ferrocarril correspondiente al período 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.

d) Se calculará dicho plus sobre la base de la media del coste de los diferentes transportes públicos.

Fábrica de Getafe.

Con efectos de 1 de julio de 1995, el plus de transporte se abonará dependiendo de la zona de residencia, según la limitación de municipios, realizada por el abono transporte, con los siguientes importes:

B1: Madrid, San Sebastián de los Reyes, Leganés, Zarzquemada y Alcorcón, 4.500 pesetas (once mensualidades).

B2: Parla, Móstoles, Fuenlabrada y resto de poblaciones, 5.125 pesetas (once mensualidades).

El mencionado plus tendrá un incremento igual a la subida que experimenten los transportes públicos.

ANEXO 20

Reglamento de la Comisión de Asistencia Social

Artículo 1. Finalidad.

La Comisión social tiene como finalidad el estudio y la atención de los gastos ocasionados por enfermedad de cualquier trabajador, su pareja de hecho y de los familiares a su cargo, 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 impres-

cindible 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 percepción.

Artículo 2. Fondo.

Mediante Convenio Colectivo se establecerá el fondo destinado a asistencia social para cada año; este fondo se aplicará al conjunto del personal afectado por el Convenio Colectivo de «Siemens, Sociedad Anónima». Si este fondo no llegara a asignarse en su totalidad, la diferencia pasaría a incrementar el fondo del año siguiente.

La Comisión de Asistencia Social asignará de manera orientativa los importes con los que trabajarán cada centro, atendiendo al personal en plantilla, para atender las peticiones relativas a este Reglamento.

Los ámbitos en los que se asignarán dichos importes serán los recogidos en el artículo 3 de este Reglamento.

Artículo 3. Composición y competencias de la Comisión.

Por la parte social, la Comisión encargada a nivel intercentros de las competencias relativas a asistencia social será la formada por los mismos miembros que la de vigilancia del Convenio Colectivo.

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

- Asignar los fondos disponibles.
- Analizar la evolución de los mismos.
- Resolver las posibles reclamaciones.

Las Comisiones de Asistencia Social de los diferentes centros seguirán funcionando como hasta la fecha, con las competencias delegadas del Comité Intercentros, para el tratamiento y la asignación de las subvenciones con arreglo a este Reglamento.

La empresa puede tener un representante en las diferentes Comisiones presente en las reuniones de las mismas, con voz pero sin voto.

Los componentes de la Comisión podrán nombrar, además, los suplentes correspondientes, que tendrán las mismas atribuciones que los titulares.

En los centros donde no exista representación sindical, la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente que exista para las sucursales de donde dependen estos centros.

La dependencia orgánica es la siguiente:

Madrid:

Valladolid.

Las Palmas de Gran Canaria.

Tenerife.

Córdoba.

Ciudad Real.

Puertollano.

Trillo.

Sc/Cornellá.

Calatrava.

Cuenca.

Hornachuelos.

Barcelona (fábrica de Cornellá):

Zaragoza.

Palma de Mallorca.

Tarragona.

Celco/Cornellá.

Bilbao (fábrica de Getafe):

Pamplona.

Sevilla:

Málaga.

Granada.

Marbella.

Valencia:

Murcia.

Gijón:

La Coruña.

Vigo.

León.

Cualquier centro que no venga reseñado en la relación anterior y que pudieran existir discrepancias, en cuanto a su funcionamiento al objeto de esta Comisión, su imputación será resuelta por la Dirección de personal y la Comisión de vigilancia del Convenio.

Artículo 4. *Personal con derecho a solicitar subvención.*

Tendrán derecho a solicitar subvención cualquier trabajador de la empresa que se atenga a las condiciones de los artículos de este Reglamento y con las siguientes excepciones:

No tendrán derecho a la subvención:

a) Cónyuges, pareja de hecho o familiares que convivan con el trabajador de Siemens que tengan ingresos, ya sea por trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia.

b) Los familiares, a excepción de los hijos, cuando los dos cónyuges de la unidad familiar o pareja de hecho tengan ingresos.

La empresa facilitará información a la Comisión correspondiente, cuando sea solicitada por éstas, sobre cualquier cuestión relacionada con las peticiones de subvención efectuadas a las mismas.

Artículo 5. *Presentación de solicitudes.*

Las peticiones se harán a las Comisiones de Asistencia Social de los diferentes centros de trabajo, en el formulario específico y que obrará en poder de todos los centros de trabajo y miembros de las Comisiones.

Será preciso adjuntar original y dos copias de la factura, que especificará por separado los trabajos realizados, con el importe que corresponda. La fecha de presentación de la factura no podrá exceder de los tres meses de su emisión.

Los trabajadores deberán proporcionar a la Comisión cualquier justificante que ésta les solicite para la aprobación de su solicitud.

Artículo 6. *Reuniones.*

La Comisión Intercentros, para cumplir los objetivos marcados en el artículo 3, se reunirá cada cuatro meses.

Las Comisiones de los diferentes centros se reunirán, en sesión ordinaria, una vez al mes, y en sesión extraordinaria, cuantas veces considere oportuno dicha Comisión por la urgencia de la petición.

Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días, las ordinarias, y veinticuatro horas, como mínimo, las extraordinarias.

Artículo 7. *Cuantía de la subvención.*

Con carácter general, estas prestaciones serán las siguientes:

a) Peticiones que corresponden al trabajador como titular: Se le asignará el 50 por 100.

b) Peticiones que corresponden a familiares a cargo del trabajador: Se le asignará el 40 por 100 (siempre que no tengan ingresos).

c) Cuando la madre y el padre trabajen en Siemens, la petición de subvención para los hijos será formulada por uno de ellos. Si existiera separación o divorcio, la petición será formulada por el que tenga la custodia legal.

d) Para el concepto de gafas normales se fijará el tope máximo de factura en 45.000 pesetas. Las gafas especiales tendrán un tratamiento diferenciado, y se fijará un tope máximo de factura para la montura en 30.000 pesetas, y para los cristales, el porcentaje marcado anteriormente en los apartados A y B, debiendo especificar en las facturas estos conceptos por separado. Las lentillas desechables tendrán un tope máximo anual en factura de 45.000 pesetas.

e) Para gastos de odontología se fijará un tope máximo de factura en 450.000 pesetas. Si el tratamiento es superior a un año, el tope será anual.

f) En caso de accidente de trabajo se pagará la totalidad del gasto de la reparación. Es necesario que exista el correspondiente parte de accidente.

En estos casos la cuantía de las subvenciones no formarán parte del fondo destinado a asistencia social y serán abonadas por la empresa.

g) En las situaciones en que concurren casos o circunstancias especiales que tengan relación con la finalidad especificada en el artículo 1, no reflejadas en este Reglamento, y que, a juicio de la Comisión, deban ser tenidos en cuenta será preceptivo que se emita un informe para su estudio.

h) Las subvenciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del receptor.

Artículo 8. *Acuerdos.*

La Dirección de «Siemens, Sociedad Anónima», a propuesta de la Comisión, comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de veinte días laborables después de cada reunión de las Comisiones.

En los casos urgentes, la aplicación será lo más rápida posible sin esperar al plazo anteriormente mencionado.

En caso de denegación de una solicitud el interesado podrá solicitar una revisión de su petición a la Comisión de Asistencia Social Intercentros, que será tramitada por vía de urgencia.

La última instancia para reclamaciones será el Comité Intercentros, que tomará su decisión en reunión plenaria.

En cualquier caso el original de la factura será devuelto al interesado una vez haya sido contraseñado por la Comisión.

Artículo 9. *Vigencia.*

Este Reglamento comenzará a regir el mismo día de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, en el que figura como anexo.

ANEXO 21

Reglamento de Préstamos Personales

Artículo 1. *Finalidad.*

La Comisión de Préstamos tiene como finalidad el estudio de las peticiones de préstamos originados por la adquisición de viviendas para uso personal e intransferible, así como las peticiones de préstamos para atender problemas imperativos ocasionales que pudieran presentarse, debidamente justificados.

Artículo 2. *Fondo.*

Mediante Convenio Colectivo se establecerá el fondo destinado a préstamos personales para cada año; este fondo se aplicará al conjunto del personal afectado por el Convenio Colectivo de «Siemens, Sociedad Anónima». Si este fondo no llegara a asignarse en su totalidad, la diferencia pasaría a incrementar el fondo del año siguiente.

La Comisión de Préstamos Personales asignará de manera orientativa los importes con los que trabajarán cada centro, atendiendo al personal en plantilla, para atender las peticiones relativas a este Reglamento.

Los ámbitos en los que se asignarán dichos importes, serán los recogidos en el artículo 3 de este Reglamento.

Artículo 3. *Composición y competencias de la Comisión.*

Por la parte social, la Comisión encargada a nivel intercentros de las competencias relativas a asistencia social será la formada por los mismos miembros que la de vigilancia del Convenio Colectivo.

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

- Asignar los fondos disponibles.
- Analizar la evolución de los mismos.
- Resolver las posibles reclamaciones.

Las Comisiones de Préstamos Personales de los diferentes centros seguirán funcionando como hasta la fecha, con las competencias delegadas del Comité Intercentros para el tratamiento y la asignación de los préstamos con arreglo a este Reglamento.

La empresa puede tener un representante en las diferentes Comisiones, presente en las reuniones de las mismas, con voz pero sin voto.

Los componentes de la Comisión podrán nombrar, además los suplentes correspondientes, que tendrán las mismas atribuciones que los titulares.

En los centros donde no exista representación sindical, la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente que exista para las sucursales de donde dependen estos centros.

La dependencia orgánica es la siguiente:

Madrid:

Valladolid.

Las Palmas de Gran Canaria.

Tenerife.

Córdoba.

Ciudad Real.

Puertollano.

Trillo.

Sc/Cornellá.

Calatrava.

Cuenca.

Hornachuelos.

Barcelona (fábrica de Cornellá):

Zaragoza.

Palma de Mallorca.

Tarragona.

Bilbao (fábrica de Getafe):

Pamplona.

Sevilla:

Málaga.

Granada.

Marbella.

Valencia:

Murcia.

Gijón:

La Coruña.

Vigo.

León.

Cualquier centro que no venga reseñado en la relación anterior y que pudieran existir discrepancias, en cuanto a su funcionamiento al objeto de esta Comisión, su imputación será resuelta por la Dirección de personal y la Comisión de vigilancia del Convenio.

Artículo 4. *Personal con derecho a solicitar préstamos.*

Tendrán derecho a solicitar préstamo todo el personal fijo de la empresa que se atenga a las condiciones de este Reglamento.

Artículo 5. *Presentación de solicitudes.*

Las peticiones se harán a la Comisión de Préstamos respectiva a través de una carta que especifique los motivos que fundamentan la petición.

Cuando se trate de préstamos para construcción o adquisición de viviendas, la/el solicitante aportará los datos necesarios para que la Comisión pueda verificar la veracidad de los mismos, sin perjuicio de que posteriormente, y en el plazo de dos meses, presente los documentos acreditativos que justifiquen la petición. Finalizado el plazo de presentación de documentos sin haberlo realizado la Comisión procederá a investigar los motivos de la demora, tomando las medidas necesarias que de este incumplimiento se deriven.

En el resto de los casos se deberá presentar toda la documentación necesaria para hacerse acreedor/a al préstamo.

Artículo 6. *Reuniones y periodicidad.*

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

Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días las ordinarias, y las extraordinarias, con veinticuatro horas, como mínimo.

Artículo 7. *Valoración de las solicitudes.*

En cada caso la Comisión emitirá un informe previo a la concesión definitiva del mismo.

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 y propiedades de la unidad familiar.

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

Artículo 8. *Cuantía de los préstamos.*

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

No obstante, la cantidad máxima por petición será de:

a) Compra o construcción de primera vivienda: Las cantidades que actualmente se vienen adjudicando en cada ámbito.

b) Reparación de primera vivienda: 50 por 100 del importe invertido, hasta un máximo de 400.000 pesetas (en SC, Ce. y Ve., las cantidades que actualmente se vienen adjudicando).

c) Otros gastos: Se estudiarán por la Comisión correspondiente analizando objetivamente cada solicitud.

Artículo 9. *Acuerdos.*

La Dirección de «Siemens, Sociedad Anónima», por medio de sus representantes y a propuesta de la Comisión comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de veinte días laborables después de cada reunión de las Comisiones.

En los casos urgentes, la aplicación será lo más rápida posible sin esperar al plazo anteriormente mencionado.

En caso de denegación de una solicitud, el interesado podrá solicitar una revisión de su petición a la Comisión de Préstamos Personales Intercentros, que será tramitada por vía de urgencia.

La última instancia para reclamaciones será el Comité Intercentros, que tomará su decisión en reunión plenaria.

Artículo 10. *Forma de pago.*

El préstamo se pagará directamente al interesado/a, cuando justifiquen documentalmente la necesidad de disponer del mismo. En el plazo más breve posible, con un máximo de dos meses, se deberán aportar las facturas abonadas correspondientes al fin para que ha sido solicitado el préstamo.

Artículo 11. *Intereses.*

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

Artículo 12. *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.

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

Artículo 13. *Vigencia.*

Este reglamento comenzará a regir el mismo día de la entrada en vigor del Convenio Colectivo en que figura como anexo.

Artículo 14. *Devolución anticipada de préstamos.*

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

Disposición final.

En los casos que concurren circunstancias especiales no reflejadas en este Reglamento, que tengan relación con el artículo 1.º y, que a juicio de la Comisión deban ser tenidos en cuenta, será preceptivo que se emita un informe para su estudio.

ANEXO 22

Seguro de Vida Colectivo

a) Para los nuevos ingresos en plantilla, con contrato indefinido, se concederá un plazo de hasta el 30 de noviembre del año de su entrada, para su incorporación en este seguro.

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

b) El personal que ingrese con carácter temporal tiene la posibilidad de acceder a este seguro dentro de los tres primeros meses de su contratación, en las condiciones que el resto de los trabajadores.

c) Para el personal con contrato en prácticas, tiene la posibilidad de acceder a este seguro dentro de los tres primeros meses de su contratación, en las condiciones del resto de los trabajadores.

d) Pasados los plazos indicados en los apartados anteriores, se pierde el derecho a inscribirse en el Seguro de Vida Colectivo.

e) Para el personal acogido a este Seguro, y que no tenga el Seguro de Jubilación Colectivo, la empresa abonará a la viuda/o o derechohabiente el sueldo mensual neto percibido por el trabajador en el momento de su fallecimiento, durante un período de tres meses naturales.

f) Para los años 1995 y 1996, la cobertura del Seguro de Vida Colectivo será de 2.000.000 de pesetas.

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

ANEXO 1

Primas mensuales del Seguro de Vida

Edad actuarial	Capital 1.000.000
24	190
25	191
26	192
27	193
28	193
29	194
30	195
31	196
32	197
33	200
34	204
35	209
36	216
37	224
38	234
39	246
40	259
41	274
42	292
43	311
44	333
45	430
46	456
47	485
48	517
49	551
50	590
51	631
52	676
53	726
54	781
55	1.061
56	1.128

Edad actuarial	Capital 1.000.000
57	1.202
58	1.284
59	1.375
60	1.475
61	1.586
62	1.707
63	1.841
64	1.989
65	2.152

ANEXO 23

Seguro de Jubilación

Para 1995, el Seguro de Jubilación tiene como punto de partida la percepción, al jubilarse a los sesenta y cinco años, un capital básico de 1.450.000 pesetas, más el rescate de las cuotas e intereses según se especifica en los cuatro puntos siguientes (a), b), c) y d)), pasados dos años de su inscripción.

Para 1996 el capital básico será de 1.550.000 pesetas con los mismos criterios del apartado anterior. En los centros de trabajo de Fábrica Cornellá y Getafe, la aportación de este seguro será a partir del 1 de enero de 1996.

Este seguro cubrirá los siguientes supuestos y prestaciones:

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

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

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

d) En el caso de cese o baja voluntaria en la Empresa, el trabajador tendrá derecho al rescate de sus cuotas abonadas hasta esa fecha más la rentabilidad de las mismas, siempre que la duración del seguro haya sido superior a dos años.

e) El personal fijo en plantilla de cincuenta y ocho años o más, al 1 de enero de 1990, y que al 31 de julio de 1989 estuviera en la póliza del Seguro de Vida Colectivo, percibirán de la Empresa un importe de 650.000 pesetas neto, en el que se incluye la compensación de la pensión voluntaria de jubilación de la Empresa.

f) Para fábrica Cornellá y Getafe, el personal fijo en plantilla de cincuenta y ocho años o más, al 1 de enero de 1996 y que al 31 de julio de 1995 estuviera en el Seguro de Vida Colectivo, percibirán el importe del apartado anterior.

Baja voluntaria en el Seguro o en la Empresa

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

Aclaraciones del alcance del Seguro de Jubilación

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

El personal que se acoja al Seguro de Jubilación, dejará de percibir los siguientes conceptos:

- Prestaciones económicas por fallecimiento/viudedad.
- La pensión de jubilación voluntaria de Empresa.
- Personal de nueva entrada en la Empresa a partir del 1 de enero de 1990, con independencia de que se acoja o no al Seguro de Jubilación,

no le corresponde la percepción económica por antigüedad, ni la pensión de jubilación voluntaria de Empresa.

d) Para Fábrica Cornellá y Getafe, el personal de nueva entrada al 1 de enero de 1996 no tendrá percepción económica por antigüedad, según el apartado, ni la pensión de jubilación voluntaria de Empresa.

Reglamentación

a) Para los nuevos ingresos en plantilla, con contrato indefinido, se concederá un plazo de hasta el 30 de noviembre del año de su entrada para su incorporación en este seguro.

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

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

d) Pasados los plazos indicados en los apartados anteriores, se pierde el derecho a inscribirse en el Seguro de Jubilación Colectivo.

e) Existe la posibilidad de efectuar una ampliación de este seguro, según la tabla y primas que a continuación se detallan, siendo el pago del 100 por 100 de la prima a cargo del interesado, y manteniendo los apartados a) y b) de las condiciones generales de supuestos y prestaciones.

Esta ampliación se efectuará con efectos de 1 de julio de cada año, por lo que el plazo de inscripción para la ampliación terminará el 31 de mayo de cada año.

Primas del Seguro de Jubilación

Edad actuarial	Prima mensual	Capital garantizado	Rentabilidad estimada	Capital total *
18	378	1.000.000	4.250.000	5.250.000
19	397	1.000.000	4.030.000	5.030.000
20	418	1.000.000	3.850.000	4.850.000
21	441	1.000.000	3.650.000	4.650.000
22	465	1.000.000	3.340.000	4.340.000
23	491	1.000.000	3.170.000	4.170.000
24	519	1.000.000	3.010.000	4.010.000
25	549	1.000.000	2.850.000	3.850.000
26	581	1.000.000	2.700.000	3.700.000
27	616	1.000.000	2.560.000	3.560.000
28	653	1.000.000	2.430.000	3.430.000
29	694	1.000.000	2.290.000	3.290.000
30	738	1.000.000	2.170.000	3.170.000
31	785	1.000.000	2.050.000	3.050.000
32	837	1.000.000	1.930.000	2.930.000
33	893	1.000.000	1.820.000	2.820.000
34	953	1.000.000	1.720.000	2.720.000
35	1.019	1.000.000	1.620.000	2.620.000
36	1.091	1.000.000	1.520.000	2.520.000
37	1.169	1.000.000	1.430.000	2.430.000
38	1.255	1.000.000	1.340.000	2.340.000
39	1.349	1.000.000	1.250.000	2.250.000
40	1.452	1.000.000	1.170.000	2.170.000
41	1.566	1.000.000	1.100.000	2.100.000
42	1.692	1.000.000	1.020.000	2.020.000
43	1.831	1.000.000	950.000	1.950.000
44	1.985	1.000.000	880.000	1.880.000
45	2.157	1.000.000	820.000	1.820.000
46	2.350	1.000.000	760.000	1.760.000
47	2.567	1.000.000	700.000	1.700.000
48	2.812	1.000.000	650.000	1.650.000
49	3.091	1.000.000	590.000	1.590.000
50	3.410	1.000.000	540.000	1.540.000
51	3.778	1.000.000	500.000	1.500.000
52	4.206	1.000.000	450.000	1.450.000
53	4.710	1.000.000	400.000	1.400.000
54	5.310	1.000.000	360.000	1.360.000
55	6.034	1.000.000	330.000	1.330.000
56	6.924	1.000.000	290.000	1.290.000
57	8.041	1.000.000	250.000	1.250.000
58	9.485	1.000.000	220.000	1.220.000
59	11.415	1.000.000	190.000	1.190.000
60	14.126	1.000.000	160.000	1.160.000
61	18.201	1.000.000	128.000	1.128.000

Edad actuarial	Prima mensual	Capital garantizado	Rentabilidad estimada	Capital total *
62	25.004	1.000.000	96.000	1.096.000
63	38.624	1.000.000	64.000	1.064.000
64	79.514	1.000.000	32.000	1.032.000

* Supuesta una rentabilidad del 11 por 100.

ANEXO 24

Viudedad

a) Las prestaciones se pagarán cuando no concurren las condiciones establecidas para la concesión de la pensión de viudedad, es decir, diez años de servicio del causante en la Empresa.

b) El beneficiario/a percibirá el importe fijado para los hijos legítimos, naturales o adoptivos, cuando éstos sean menores de dieciocho o veintiún años, si están cursando estudios superiores, o de cualquier edad si tales hijos fuesen disminuidos psíquica o físicamente.

c) Se entenderá por derechohabiente directo:

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

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

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

d) La viuda/o en derechohabiente de los supuestos anteriores, a quien corresponda una pensión voluntaria de viudedad de la Empresa, por haber trabajado el fallecido/a más de diez años en la misma, se le da opción a elegir entre la citada pensión que le corresponde o los importes citados en el artículo 29 y en las condiciones mencionadas.

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

ANEXO 25

Regulación complementaria al artículo 35. Ropas de trabajo

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

Con arreglo a las necesidades de los distintos centros de trabajo de la Empresa, se pacta lo siguiente:

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

SC y Ce. Ves.

Chóferes:

Entrega en mayo de cada año:

Una chaqueta color claro (gris o azul).
 Dos pantalones color claro (gris o azul).
 Tres camisas m/c azul claro.
 Dos corbatas.
 Un par de zapatos.

Entrega en octubre de cada año:

Una chaqueta azul marino.
 Dos pantalones azul marino.
 Tres camisas blancas m/l.
 Dos corbatas.
 Un par de zapatos.

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

Ordenanzas y Vigilantes:

Entrega en mayo de cada año:

- Dos pantalones color claro (gris o azul).
- Dos camisas m/c azul claro.
- Un par de zapatos.

Entrega en octubre de cada año:

- Una chaqueta azul.
- Dos pantalones azul marino.
- Dos camisas blancas m/l.
- Dos corbatas.
- Un par de zapatos.

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

Almaceneros:

Entrega en mayo de cada año:

- Dos pantalones azulina.
- Dos camisas m/l azul claro.

Entrega en octubre de cada año:

- Dos conjuntos de cazadora y pantalón azulina.
- Dos camisas m/c azul claro.

Servicios Técnicos (MED):

Conjunto de bata y pantalón blanco de algodón u otro material no conductor de la electricidad. Se entregarán dos conjuntos al año, uno en mayo y otro en octubre.

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

- a) Cazadora y pantalón azulina.
- b) Bata azulina.
- c) Bata blanca.

PN: El personal de este ST recibirá en mayo de cada año dos camisas de verano, y en octubre de cada año dos camisas de invierno.

Fábrica Cornellá: 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.

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

Fábrica Getafe: La empresa facilitará la siguiente ropa de trabajo en las condiciones indicadas en el artículo 26.

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.

ANEXO 26**Gestión de calidad**

Dentro de la implantación de un sistema de calidad se necesitan dos requisitos básicos: El impulso de la Dirección y la participación de todo el personal en el proyecto.

Esta Comisión tendrán conocimiento de los planes generales de calidad que la Dirección considere oportunos, con información al menos simultánea a esta Comisión y a los propios trabajadores afectados por los mismos.

Para garantizar la necesaria comunicación, transparencia y colaboración en el tema de la calidad empresarial, se constituirá una comisión con un máximo de tres miembros del Comité Intercentros, un representante del departamento de personal y el responsable de garantía de calidad de la empresa, que se reunirán con la frecuencia que se estime necesaria y que serán del orden de tres anualmente.

La Dirección de la empresa se compromete a tratar el tema global de la calidad, bajo el principio de entendimiento, comunicación, transparencia y colaboración mutua, sin detrimento de la agilidad de la decisión empresarial.

Al suponer la calidad un elemento estratégico para la competitividad, la gestión de calidad, contemplada en la ISO 9000 debe comprender los siguientes puntos:

- Compromiso de la Dirección.
- Políticas y objetivos generales de calidad.
- Sistemas de calidad.
- Estructura organizativa.
- Responsabilidades.
- Procedimientos de trabajo.
- Recursos.
- Sensibilización.
- Formación y adiestramiento.
- Motivación.
- Participación.
- Comunicación.
- Auditorías del sistema de calidad.

Compromiso de la Dirección: La implantación de los nuevos métodos de la gestión de calidad implicará el compromiso de la Dirección, propiciando un cambio de cultura en las relaciones laborales, siendo consciente de que sólo a través del ejemplo podrá ganarse la confianza y la involucración de los colaboradores.

La gestión de calidad como compromiso de la dirección será considerada como una función intrínseca, cotidiana y natural de la gestión global de «Siemens, Sociedad Anónima».

Políticas y objetivos generales de la calidad: La dirección de «Siemens, Sociedad Anónima» es la responsable de establecer una política de calidad. En ella será definida la posición de la empresa en temas de calidad.

Dicha política de calidad estará integrada dentro de la política general de «Siemens, Sociedad Anónima», e incluirá:

- La declaración de objetivos y principios.
- Líneas de actuación.
- Asignación de responsabilidades.

La Dirección debe garantizar que la política de calidad es promulgada, entendida, aplicada y mantenida.

Los objetivos de la calidad marcados por la Dirección se darán a conocer al Comité Intercentros de forma que éste pueda plantear aquellas propuestas que permitan mejorar el éxito de los objetivos de calidad.

Estos objetivos, además de contemplar la reducción de costes y el aumento de la productividad y competitividad, proporcionarán una mayor participación e integración del personal en la empresa, una actitud decidida hacia la prevención de los problemas, un buen estilo de comunicación y la satisfacción de las exigencias de la sociedad y del medio ambiente.

Sistema de calidad: Es función de la Dirección desarrollar, establecer e implantar un sistema de calidad con los medios necesarios para que puedan cumplirse las políticas y objetivos establecidos. Este sistema de calidad será de aplicación en el conjunto de la estructura de la organización y contendrá la definición de responsabilidades, procedimientos, procesos y recursos necesarios para llevar a cabo la gestión de calidad.

El sistema abarcará a todas las funciones y requerirá la implicación y el compromiso de todos los colaboradores.

Dicho sistema funcionará de forma que se haga énfasis en la prevención de los problemas y en la corrección de los mismos.

Estructura organizativa: Deberá establecerse de forma clara y asequible para todos los colaboradores la estructura organizativa ligada al sistema de gestión de calidad.

Responsabilidades: Las funciones y responsabilidades asociadas a la calidad estarán definidas explícitamente, correspondiéndose de acuerdo con los medios y métodos necesarios para conseguir la calidad del producto o servicio.

La máxima responsabilidad sobre la calidad recae sobre la Dirección, ya que es la que dispone de la potestad tanto organizativa como de recursos materiales necesarios para alcanzar los objetivos de la calidad marcados.

Procedimientos de trabajo: Para implantar los objetivos y la política de calidad, se deberá desarrollar, poner por escrito y mantener actualizados los procedimientos operativos e instrucciones de calidad junto con los procedimientos generales de la empresa. Dichos procedimientos se materializarán en proyectos que se redactarán de forma sencilla, comprensible y sin ambigüedades, indicando los métodos a utilizar y los criterios a satisfacer.

La representación de los trabajadores conocerá los procedimientos de trabajo implantados.

Recursos: La Dirección proveerá los recursos adecuados y suficientes, esenciales para implantación de políticas de calidad y los objetivos de calidad, incluyendo:

Los medios humanos y las técnicas y destrezas especializadas.

Los equipos necesarios para el diseño, desarrollo, producción, inspección, ensayo y examen.

Los soportes lógicos de los instrumentos informáticos.

Los programas establecidos para estos recursos deberán ser compatibles con los objetivos generales de la gestión de calidad en la empresa.

Sensibilización: Para alcanzar el éxito del programa de calidad y proporcionar el giro cultural, se adoptarán las acciones necesarias para lograr los niveles de sensibilización adecuados a todo el conjunto de personas de la empresa, especialmente del equipo directivo, de tal forma que éste implique el apoyo estuista a todos.

Formación y adiestramiento: La asignación de las nuevas funciones sobre los temas relacionados con la calidad acompañada de la formación teórico-práctica necesaria y suficiente de los empleados de la empresa.

Las actividades formativas en materia de calidad estarán integradas dentro de los programas formativos generales e incluirán:

La formación y el adiestramiento de los directivos en los temas de calidad.

La formación y el adiestramiento de todo el personal de la empresa de los temas de calidad.

La educación de todo el personal sobre la política de calidad, sus objetivos y conceptos de satisfacción al cliente.

Los procedimientos para especificar y verificar que el personal ha recibido la información y adiestramiento adecuado.

El adiestramiento en control de procesos, recogida de información, empleo de herramientas estadísticas y análisis de datos, identificación y análisis de problemas y mejoras, método de comunicación y de trabajo en equipo.

La necesidad, cuando se requiera, de dar la asistencia y el estímulo apropiado al personal.

Esta formación será la adecuada de manera que permita responder a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo, y será impartida preferentemente dentro de las horas de trabajo.

Será una formación dinámica de manera que se adapte continuamente a las nuevas necesidades y características del proceso productivo o prestación del servicio.

Motivación: El factor humano es el auténtico recurso estratégico de la organización de la empresa. Dado que la motivación personal tiene una repercusión directa sobre la calidad en cualquier fase del sistema productivo y de prestación del servicio, la Dirección:

Seleccionará al personal teniendo en cuenta el perfil definido de trabajo.

Proporcionará un ambiente de trabajo (condiciones físicas, psíquicas y sociales) que fomente la excelencia y la vinculación a la relación del trabajo.

Aprovechará el potencial de cada miembro de la organización mediante métodos de trabajo creativos y oportunidades para una mayor implicación.

Asegurará que se comprenden las tareas que han de realizarse y los objetivos que deben conseguirse, incluyendo sus efectos sobre la calidad.

Tratará de que todos los empleados se sientan comprometidos e influyan sobre la calidad del proceso productivo y servicio.

Estimulará, dentro de lo posible, las contribuciones a la mejora de la calidad mediante oportunos premios y reconocimientos por los logros conseguidos.

Se comprobará periódicamente el nivel de identificación de todos los empleados con sistema de calidad implantado.

Establecerá acciones planificadas para mantener al día las habilidades y conocimientos del personal atendiendo las propuestas del personal sobre formación y necesidades del puesto de trabajo.

Participación: Los trabajadores tendrán derecho a participar voluntariamente en los programas de calidad. La Dirección potenciará con su actitud abierta y positiva la creatividad y las iniciativas de mejora, facilitando que los trabajadores, bien por sí solos o bien en grupos, tengan libertad para proponer la introducción de las mejoras concernientes a la forma en cómo se realiza el trabajo, permitiendo hacer todas aquellas propuestas que puedan redundar en un mejor funcionamiento del sistema.

Comunicación: La comunicación entre el personal de la empresa propiciará la participación y cooperación en la resolución de los problemas.

La comunicación dentro de la organización será continua, transparente y común a todos los niveles jerárquicos.

Auditorías internas del sistema: Deberán realizarse periódicamente auditorías de la calidad para verificar la implantación y eficacia del sistema de calidad y la conformidad con las especificaciones marcadas así como la satisfacción de los clientes.

Las auditorías internas de la calidad deberán planificarse, realizarse y registrarse de acuerdo con procedimientos escritos, por personal competente que sea independiente de las actividades o áreas que se auditen.

Los resultados de las auditorías deberán documentarse y presentarse a la Dirección. La Dirección será la responsable de asegurar que se tomarán acciones correctoras apropiadas y necesarias de acuerdo con los resultados de la auditoría.

ANEXO 27

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

- a) Ficha médica.
- b) Análisis clínicos:

Análisis de sangre: Recuento de hematíes, leucocitos y plaquetas; hematócrito; hemoglobina; recuento diferencial de leucocitos; velocidad de sedimentación; establecimiento de los valores de urea; glucosa; creatinina; ácido úrico; lípidos totales; triglicéridos; transaminasas (GOT/GPT y gamma GT) y por último, colesterol y sus distintas modalidades.

Análisis de orina: Densidad, albúmina, reacción, sedimento.

- c) Examen de espalda: Consistirá éste en un estudio funcional de la columna vertebral que abarcará: Movimientos de flexión, extensión, rotación y lateralización de la misma.

Examen radiológico encaminado a detectar alteraciones degenerativas de los cuerpos vertebrales y alineaciones de las mismas que se efectuará solamente en aquellos casos en que se requiera, a juicio del Servicio Médico.

Previo sometimiento de cada caso concreto a la Comisión de Asistencia Social y, posteriormente, servicio médico y mutua patronal, la rehabilitación de columna vertebral se efectuará en el centro médico que se aconseje en los informes emitidos por aquéllos.

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

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

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

Como complemento la empresa estudiará, sin compromiso alguno, el coste que pueda suponer la realización de mamografías a las colaboradoras de más de cuarenta años de edad por si fuera recomendable la inclusión de esta prestación durante este Convenio.

- g) Espirometría: Se pretende con esta prueba realizar un seguimiento de la capacidad pulmonar de los trabajadores.

- h) Otros exámenes: Eventualmente se realizará radiografía posterior-anterior, lateral del tórax, así como electrocardiograma en grupos de alto riesgo, tales como: Hipertensos, diabéticos, hipercolesteronémicos y fumadores.

ANEXO 28

Regulación del servicio de emergencia

Condiciones generales:

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

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

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

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

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

Ámbito territorial: El servicio de emergencia se prestará prioritariamente dentro de la respectiva zona de influencia determinada por el centro de venta al que pertenezca el grupo de Técnicos asignados.

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

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

Condiciones especiales: En 1995 la semana natural que contenga las fiestas denominadas Semana Santa, Navidad o Año Nuevo tendrán una consideración especial, abonándose además del valor fijo normal, un suplemento de 11.444 pesetas para el ST/T, y 14.878 pesetas para el ST/MED y el I-ST.

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

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

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

Para 1996 el incremento será igual al de sueldos y salarios de 1 de enero sin retroactividad.

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

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

Este documento entra en vigor el día 1 de enero de 1995.

Relación de importes y servicios 1995

Departamento ST/T:

A) Categoría PNE:

Importe: 40.055 pesetas/semana.

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

B) Categoría PN:

Importe: 22.889 pesetas/semana.

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

C) Categoría GPA:

Importe: 13.162 pesetas/semana.

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

D) Categoría Gobierno Vasco:

Importe: 48.067 pesetas/semana.

El horario sería el mismo que la categoría A.

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

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

Para 1996 el incremento será igual al de sueldos y salarios de 1 de enero sin retroactividad.

Relación de importes y servicios 1996

Departamento ST/MED:

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

Semana de lunes a viernes: 22.889 pesetas.

Semana de lunes a sábado: 29.756 pesetas.

Semana de lunes a domingo: 36.622 pesetas.

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

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

Para 1996 el incremento será igual al de sueldos y salarios de 1 de enero sin retroactividad.

Departamento I-ST:

A) Emergencia después de una puesta en servicio fuera de Madrid: Se establece un importe de 40.055 pesetas semanales.

B) Emergencia para un contrato de mantenimiento realizado desde Madrid para un cliente de fuera de Madrid: Se establece un importe de 40.055 pesetas semanales.

C) Emergencia para un contrato de mantenimiento en el Metro: Se establece un importe de 40.055 pesetas quincenales.

Condiciones generales

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

Para 1996 el incremento será igual al de sueldos y salarios del 1 de enero sin retroactividad.

Plus de dedicación.

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

En el I-ST la previsión se haría por pedidos entrados y el plus se abona por parte iguales durante los meses que durasen los trabajos correspondientes al pedido.

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

ANEXO 29

Otros pactos complementarios de las fábricas

A) Fábrica Cornellá

a) Contratos de Formación Profesional: 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 por 100.

En segundo año del contrato de Formación Profesional percibirán, en lugar del 25 por 100 anteriormente indicado, un 30 por 100 sobre el salario mínimo interprofesional.

En el tercer año, además del 30 por 100 sobre el salario mínimo interprofesional, percibirán por las horas trabajadas.

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

b) **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.

c) **Oficiales de tercera:** Los Oficiales de tercera procedentes de contrato de Formación Profesional promocionarán a Oficiales de segunda a los seis meses de ostentar aquella categoría y transcurrido un año más, promocionarán a Oficiales primera siempre que, en ambos casos, reúnan las condiciones profesionales y laborales necesarias.

d) **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.

e) **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 superen los topes legalmente establecidos.

f) **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.

g) **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 dé igualdad de condiciones respecto de otros candidatos.

h) **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.

Las peticiones que se efectúen relativas a prórrogas de la jornada reducida por maternidad, serán atendidas individualmente, teniendo en cuenta las necesidades de la trabajadora y los requerimientos de la producción.

i) **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.

j) **Horas de asamblea:** En los años en que se negocie el Convenio Colectivo, se fijan seis 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 cuatro horas.

B) Fábrica de Getafe

a) **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.

b) **Movilidad funcional (complemento al artículo 36):** 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 período de formación-adaptación de cuatro 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.

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

d) **Horas de asambleas:** Durante la negociación del convenio se dispondrá de un total de dos horas quince minutos para la realización de asambleas dentro de la jornada laboral (tres asambleas de cuarenta y cinco minutos).

ANEXO 30

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:

1.º 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.

2.º 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.

3.º 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, ésta será convocada por el Presidente a petición de tres o más miembros de la Comisión.

4.º Las decisiones que se adopten en el seno de la Comisión, serán vinculantes a todos los efectos para ambas partes.

5.º 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.

6.º 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 suficientes elementos de análisis.

7.º 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 beneficiosas 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.

8.º 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 por 100 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.

9.º 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.

10. Cuando una hora 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 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.

11. 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.

12. 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 éste es necesario.

13. 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.

14. Siempre que se cronometre cualquier trabajo, se hará el siguiente proceso:

- El operario contrasignará con su firma y fecha la hoja del cronometraje, lo cual no significará su aceptación, sino su realización.
- El operario recibirá información del resultado del cronometraje a través de su maestro, en el plazo de un mes.

15. 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.

ANEXO 31

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, ésta se cubrirá alternativamente, una vez por antigüedad y de otra por concurso oposición, en dicho orden.

2. Concurso oposición.—El concurso oposición consistirá en un examen, que será eminentemente práctico y éste 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 cuarenta días anteriores, la empresa (dentro de sus posibilidades) facilitará a los aspirantes los medios teórico-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 todos 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 que todo aquel personal que ostente la categoría de Peón 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 cubiertos por nuevas admisiones, se dará opción de opositar, en igualdad de condiciones, al 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.

ANEXO 32

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 las 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 en el 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 de 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.

2. Funciones de la Comisión.—Las funciones de la Comisión de Seguridad e Higiene, serán las siguientes:

1.º 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.

2.º Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que figuran en el presente reglamento.

3.º Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos 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.

4.º Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores del centro, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

5.º Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.

6.º 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.

7.º 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.

8.º 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.

9.º 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.

10. 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 o sindicales especializadas, así como la colocación de carteles y avisos de seguridad.

11. Redactar una memoria anual sobre las actividades que hubiere realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviará un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

12. Conocer los presupuestos que se dediquen a Seguridad e Higiene en el centro, así como recibir información anual por escrito, sobre este concepto.

13. 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.

14. La Comisión podrá participar y negociar temas relacionados con trabajos nocivos.

3. 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 más 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.

4. Obligaciones del empresario.—Son obligaciones generales del empresario las siguientes:

1.º Cumplir las disposiciones de este Reglamento y cuantas en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo fueren de pertinente aplicación en este centro de trabajo por razón de las actividades que en él se realicen.

2.º 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.

3.º 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.

4.º Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados a los trabajos que realicen.

5.º Velar por la práctica de reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, a los trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes.

6.º 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.

7.º 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.

8.º Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de Seguridad e Higiene y bienestar de los trabajadores de la empresa.

9.º Promover la más completa formación en materias de Seguridad e Higiene del Trabajo del personal directivo, técnicos, mandos intermedios y trabajadores al servicio de la empresa.

10. Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que empiece a desempeñar cualquier puesto de trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

11. 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.

12. 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.

5. 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:

1.º Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en el presente Reglamento.

2.º 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.

3.º Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que adviertan peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

4.º 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.

5.º 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:

1.º 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.

2.º Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

3.º Dar cuenta inmediata a los superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier puesto de trabajo.

4.º Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.

5.º 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.

6.º 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.

7.º 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.

ANEXO 33

Reglamento de la Comisión de Ayuda por Estudios

Artículo 1. Finalidad.

Serán objeto de ayuda aquellos estudios que tengan o puedan tener relación con cualquiera de las actividades dentro de la empresa, entendiéndose por este concepto los estudios que a su finalización tengan titulación académica o profesional de carácter oficial y los que con objeto de su convalidación den lugar a los mencionados títulos oficiales.

Los cursos «master» y cualesquiera otros de carácter especial o complementario de anteriores titulaciones en poder del colaborador serán tratados especialmente en el seno de la Comisión.

Artículo 2. Composición y revocación de la Comisión.

La Comisión estará formada como máximo por cuatro personas, tres representantes del Comité de Empresa del centro y un representante de la Dirección. 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 Comité de Empresa.

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.

En los centros de trabajo en donde no existe Comité de Empresa, la Comisión estará formada por un representante sindical y el representante que la Dirección designe. No obstante, si no existiera ningún representante sindical, la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente que exista para las sucursales de donde dependen orgánicamente estos centros de trabajo.

La dependencia orgánica es la siguiente:

Madrid.
Valladolid.
Las Palmas de Gran Canaria.
Tenerife.
Barcelona.
Zaragoza.
Palma de Mallorca.
Sevilla.
Málaga.
Granada.

Bilbao.
Pamplona.
Gijón.
La Coruña.
Vigo.
León.
Valencia.
Murcia.
Fábrica de Cornellá.
Fábrica de Getafe.

Cualquier centro que no venga reseñado en la relación anterior y que pudieran existir discrepancias en cuanto a su funcionamiento al objeto de esta Comisión, su imputación será resuelta por la Dirección de Personal y el responsable de la Comisión Negociadora.

Artículo 3. Personal con derecho a solicitar ayuda.

Tendrá derecho a solicitar ayuda cualquier trabajador de la empresa que se atenga a las condiciones de los artículos de este Reglamento.

Artículo 4. Presentación de solicitudes.

Las peticiones se harán por escrito al Departamento de Personal, Comisión de Asistencia Social.

Sólo podrán presentarse peticiones de ayuda para matrículas correspondientes al curso académico contemporáneo al momento de la solicitud. En cualquier caso, no se admitirán peticiones de ayuda para costes originados más allá del año natural anterior a computar desde la fecha de solicitud.

Si un colaborador solicita ayuda para estudios que, a su vez, imparta empresa, solamente tendrá derecho a la misma si justifica a través de su Jefatura la imposibilidad de su impartición por causas achacables a las necesidades y condiciones de su puesto de trabajo, o bien si se indica a la Comisión que por razones achacables al mismo al colaborador no le fue permitida la impartición del curso similar a aquel para el que se solicita la ayuda.

Será preciso adjuntar original y dos copias de la factura que especificará por separado los gastos realizados. Los colaboradores deberán proporcionar a la Comisión cualquier justificación que ésta les solicite para la aprobación de su solicitud.

Artículo 5. Reuniones. Periodicidad.

La Comisión se reunirá en sesión ordinaria, si existen solicitudes, una vez al mes y en sesión extraordinaria cuantas veces considere oportuno dicha Comisión por la urgencia de la petición.

Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días, las ordinarias, y veinticuatro horas, como mínimo, las extraordinarias.

Artículo 6. Cuantía de las ayudas.

Con carácter general, estas ayudas serán las siguientes:

A) Para los diferentes ámbitos, las establecidas en el artículo 31 del Convenio Colectivo.

B) En cursos impartidos por el Instituto alemán el porcentaje tanto de matrícula como de libros a aplicar ascenderá al 100 por 100.

Artículo 7. Grado de aprovechamiento.

Se entiende como grado/normas de aprovechamiento la repetición de la misma asignatura una vez y siempre que el colaborador se haya presentado a todas las pruebas examinadoras correspondientes a la matrícula anterior. No se admitirá, por tanto, subvención para aquellas asignaturas en las cuales el interesado haya omitido la realización de examen, aunque sea primera repetición. Todo ello sin perjuicio de la debida justificación que puede presentarse caso de darse los supuestos indicados.

El cómputo del grado de aprovechamiento comenzará desde el momento de la primera matrícula objeto de subvención.

Artículo 8. *Acuerdos.*

La Dirección de «Siemens, Sociedad Anónima», por medio de sus representantes comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes, enviando copia al responsable de la Comisión por la parte social.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de diez a quince días laborables después de cada reunión de la Comisión.

En los casos urgentes, la aplicación será lo más rápido posible sin esperar el plazo anteriormente mencionado.

En caso de denegación de una solicitud, el interesado podrá solicitar a la Comisión una revisión de su petición, que será tramitada por vía de urgencia.

En cualquier caso el original de la factura será devuelto al interesado.

Artículo 9. *Vigencia.*

Este Reglamento comenzará a regir el mismo día de la entrada en vigor del Convenio Colectivo en el que figura como anexo.

Disposición final.

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

ANEXO 34

Tabla de quinquenios 1 de enero de 1995

Categorías	Base Pesetas	Quinquenios Pesetas
Ingeniero Superior, Licenciado y Analista	67.210	3.361
Perito, Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Graduado Social y Analista/Programador	66.650	3.333
Perito, Ingeniero Técnico con mando	66.850	3.343
Maestro Industrial Técnico, Especialista y Programador	64.590	3.230
Maestro de segunda	64.090	3.205
Ayudante Técnico Sanitario	66.650	3.333
Delineante Proyectista	64.930	3.247
Delineante de primera	64.090	3.205
Delineante de segunda	63.620	3.181
Calcador	63.050	3.153
Reproductor de planos	62.700	3.135
Jefe administrativo de segunda	64.780	3.239
Oficial de primera administrativo y Operador ...	64.090	3.296
Oficial de segunda administrativo, Auxiliar técnico y Grabador	63.620	3.181
Auxiliar administrativo y Telefonista	63.050	3.153

SC, Ce, Ve y fábrica Getafe

Categorías	Base Pesetas	Quinquenios Pesetas
Almaceneros	63.030	3.152
Chófer de turismo	63.280	3.164
Vigilante	62.740	3.137
Ordenanza	62.700	3.135
Montador Jefe	64.420	3.211
Montador especialista	64.090	3.205
Oficial de primera Montador	64.090	3.205
Oficial de segunda Montador	63.620	3.181
Oficial de tercera Montador	63.030	3.152
Peón especialista	62.895	3.145
Peón	62.700	3.135

MINISTERIO DE AGRICULTURA,
PESCA Y ALIMENTACIÓN

435

RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 1996, del Fondo Español de Garantía Agraria, por la que se dispone la publicación de los Convenios de colaboración entre las Comunidades Autónomas de Aragón, Asturias, Islas Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Galicia, Madrid, Murcia, Valencia, Andalucía, Extremadura y La Rioja, y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), para la prefinanciación de las ayudas con cargo al FEOGA-Garantía, en aplicación del Real Decreto 2206/1995, de 28 de diciembre, por el que se regulan las actuaciones interadministrativas relativas a los gastos de la Sección Garantía del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los Convenios suscritos entre las Comunidades Autónomas de Aragón, Asturias, Islas Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Galicia, Madrid, Murcia, Valencia, Andalucía, Extremadura y La Rioja, y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para la prefinanciación de las ayudas con cargo al FEOGA-Garantía, en aplicación del Real Decreto 2206/1995, de 28 de diciembre, por el que se regulan las actuaciones interadministrativas relativas a los gastos de la Sección Garantía del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA), que figuran como anexos a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 26 de diciembre de 1996.—El Director general, Antonio Rodríguez de la Borbolla Vázquez.

ANEXO I

Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de Aragón y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), para la prefinanciación de las ayudas con cargo al FEOGA-Garantía, en aplicación del Real Decreto 2206/1995, de 28 de diciembre, por el que se regulan las actuaciones interadministrativas relativas a los gastos de la Sección Garantía del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA).

En Madrid, a 15 de octubre de 1996.

REUNIDOS

De una parte, la excelentísima señora doña Loyola de Palacio del Valle-Lersundi, Ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud del Real Decreto 762/1996, de 5 de mayo, por delegación del Gobierno de la Nación, de conformidad con el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de julio de 1995, y con el artículo 6.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De otra, el excelentísimo señor don José Manuel Lasa Dolhagaray, Consejero de Agricultura y Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Se reconocen recíprocamente la capacidad legal para otorgar el presente Convenio, a cuyo fin

EXPONEN

1.º Que el Reglamento (CE) 1287/95 del Consejo, de 22 de mayo, por el que se modifica el Reglamento (CEE) 729/70, sobre la financiación de la política agrícola común, abre la posibilidad de establecer varios organismos pagadores en cada Estado miembro, para la gestión de los fondos FEOGA, en particular en su Sección Garantía, existiendo en tal caso un organismo de coordinación que centralice la información que deba ponerse a disposición de la Comisión Europea, actuando como interlocutor único con la misma.