

30075 RESOLUCION de 21 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Siemens, Sociedad Anónima», para su sede central y Centros de Venta.

Visto el texto del II Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Siemens, Sociedad Anónima», para su sede central y Centros de Venta, que tuvo entrada en esta Dirección General, con fecha 28 de septiembre de 1990, y que fue suscrito en 6 de julio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por los distintos Comités de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de noviembre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena Álvarez.

COMISION NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SIEMENS, SOCIEDAD ANONIMA», PARA SU SEDE CENTRAL Y CENTROS DE VENTAS

CAPITULO I. Disposiciones Generales

SECCION 1a. Ambito territorial, funcional y personal

Artículo 1º. Ambito territorial y funcional

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio, afectará a todas las actividades pertenecientes a la Sede Central y Centros de Venta de SIEMENS, S.A., ubicados en el territorio nacional, siendo su ámbito el parcial de empresa.

Artículo 2º. Ambito personal

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

SECCION 2a. Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión

Artículo 3º. Vigencia

El presente Convenio Interprovincial, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor, a todos los efectos, el 1º de enero de 1989, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha.

Artículo 4º. Duración y prórroga

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

Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo, se prorrogan por un plazo que excediera de la vigencia del presente Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación, entrando en vigor el nuevo Convenio desde el 1º de enero de 1991.

Artículo 5º. Rescisión y revisión

- 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.
- Una vez efectuada la denuncia, de acuerdo con el apartado anterior, se establecerán las negociaciones en un plazo máximo de 15 días, después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir.
- 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.

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

SECCION 3a. Condiciones, compensación y absorbilidad, garantía "ad personam"

Artículo 6º. Condiciones

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

Artículo 7º. Compensación

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

Artículo 8º. Garantía "ad personam"

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

CAPITULO II Estipulaciones concretas

SECCION 1a. Retribución

Artículo 9º.

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

Artículo 10º.

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

Para el personal que presta Servicio Militar, 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 correspondiera de cada una de ellas.

SECCION 2a. Horas extraordinarias

Artículo 11º.

El módulo para el pago de las horas extraordinarias durante los años 1989 y 1990 será el salario carta individual anual vigente en cada momento, más los posibles pluses individuales, acorde con la Ley de Ordenación del Salario, dividido por 1774 para el año 1989, aplicando sobre el mismo porcentaje el recargo del 75 por 100. Para 1990, el divisor será 1766.

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

SECCION 3a. Ropa de Trabajo

Artículo 12º.

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

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

La provisión de la ropa de trabajo especial será responsabilidad de las respectivas Jefaturas de las Secciones/Departamentos.

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

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

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

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

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

CAPITULO III. Jornada de Trabajo. Vacaciones

SECCION 1a. Jornada de Trabajo

Artículo 13°.

Para 1989, la jornada de trabajo para el personal afecto a este Convenio, será de 1774 horas efectivas de trabajo, excluida la pausa cualquiera que sea.

Para 1990, la jornada será de 1766 horas efectivas de trabajo, excluida la pausa cualquiera que sea.

Las citadas jornadas anuales llevan implícito que, en los calendarios laborales de los Centros de Trabajo de este ámbito de Convenio, se recoja el puente de Navidad como festivo recuperable.

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

la diferencia de horas correspondiente a 1989 será acumulada como pendiente para 1990.

Para los años 1989 y 1990, la pausa en la jornada intensiva de verano, será de 25 minutos, como mínimo, con carácter provisional, y ajustada al calendario laboral de cada Centro de Trabajo.

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

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

Las horas que superen a éstas, serán consideradas como extraordinarias.

Los viernes se podrá finalizar la jornada hasta 45 minutos antes, a través de recuperación durante la propia semana y durante la jornada denominada de invierno. Durante la jornada intensiva de verano, esta finalización anticipada de jornada, será de 1/2 hora, en las mismas condiciones que la anterior. En Enero de 1990, la recuperación será de 60 minutos en la jornada semanal de invierno.

Artículo 14°.

Las vacaciones consistirán en un mínimo de 22 días laborables por año natural.

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

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

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

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

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

Además de las vacaciones mínimas mencionadas anteriormente, se concede un día más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa. El tope queda establecido al cumplir los 20 años de servicio, en que automáticamente, las vacaciones para el personal en esta situación, serán de 4 días laborables más sobre el mínimo del artículo anterior.

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

Las vacaciones pendientes del año anterior, podrán disfrutarse hasta el 31 de Marzo del año siguiente o las fechas de la Semana Santa incluidas.

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

El personal de nueva entrada, cuya alta se produzca entre enero y finales de agosto, una vez transcurridos los seis meses de servicio, podrá disfrutar de la parte proporcional del año, debiendo tomar las vacaciones antes del 31 de Marzo o las fechas de la Semana Santa incluidas, del año siguiente. El de entrada con posterioridad al 1° de Setiembre, 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 6 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 setiembre.

CAPITULO IV Prestaciones de carácter social

Artículo 15°. Asistencia Social

Se concede una asignación mensual para 1989, de 5.550,- pesetas bruto para hijos disminuidos psíquica o físicamente, de los trabajadores en situación de alta en plantilla, siempre que esta disminución haya sido reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social y perciba la consiguiente prestación de este Organismo.

Para 1990 esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje que los sueldos y salarios.

Artículo 16°. Gastos por enfermedad

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

Artículo 17°. Prestaciones por baja

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

Artículo 18°. Seguro de Vida Colectivo

Durante los años 1989, 1990 y 1991, la Empresa aportará el 70 por 100 del importe a que ascienda el coste del Seguro de vida colectivo, en la forma y contingencias ya acordadas. (ver anexo IX)

Artículo 19°. Seguro de Jubilación Colectivo

Durante los años 1990 y 1991, la Empresa aportará el 70 por 100 del importe a que ascienda el coste del Seguro de Jubilación Colectivo, en la forma, condiciones y contingencias recogidas en el anexo X.

Este seguro se establece teniendo en cuenta la supresión del devengo por antigüedad, que para lo sucesivo y referido al personal de nuevo ingreso, a partir del 1.01.90, se establece en el anexo X.

Artículo 20°. Viudedad

Para el personal no acogido al Seguro de Vida Colectivo ó Seguro de Jubilación Colectivo, la Empresa tiene vigente un seguro de viudedad y, en su caso, de orfandad, por los importes que a continuación se determinan y bajo las condiciones o aclaraciones del anexo XI.

1989

485.146.- Ptas. a la viuda/viudo o derechohabientes directos, si hubiere lugar.

161.716.- Ptas. para el primer hijo.

121.304.- Ptas. para el segundo hijo.

80.858.- Ptas. para cada uno de los restante hijos.

Para 1990, estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que los sueldos y salarios.

Artículo 21°. Servicio Militar

Se abonará el 50 por 100 del sueldo-carta, a la persona que esté cumpliendo el Servicio Militar, siempre que sea cabeza de familia, lo que habrá que justificar debidamente.

En el supuesto de que en este período de tiempo trabajara, bien por horas o 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, será tratado por la Dirección de la Empresa y la Representación Sindical, a efectos de considerar la procedencia de una ayuda de carácter social.

Artículo 22°. Ayuda Escolar

La ayuda escolar para el año 1989 será de 8.161,- pesetas bruto por año, pagaderas en el mes de setiembre, para todos los hijos de trabajadores en edad escolar, de 5 a 16 años, a cumplir en el año de hacer el pago, que acrediten su matriculación en un Centro de enseñanza.

En 1990, esta ayuda será incrementada en el mismo porcentaje de sueldos y salarios.

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

Artículo 23°. Ayuda por estudios

Cuando un productor de este ámbito de Convenio curse estudios que se estime tengan o puedan tener una aplicación en el mismo, se le abonará el 75 por 100 de la matrícula y la mitad de la cuota mensual e importe de los libros.

Artículo 24°. Permisos no retribuidos

A petición de interesado, se accederá a la reducción de 1/3 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 6 años o minusválidos psíquico o físico. Esta reducción se entiende sólo aplicable a uno de los cónyuges.

La Empresa concederá, individualmente, permisos no retribuidos, cuya duración no sea superior a 30 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 ó Consejo de Delegados correspondiente.

Artículo 25°. Seguridad e Higiene

Además del reconocimiento médico anual y obligatorio, que se efectúa según la Ley, se incorporarán las revisiones de columna, vista y examen ginecológico preventivo, para todos los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo so-

liciten, durante el período que se establezca por parte del Servicio Médico de Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene correspondiente.

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

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

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

Con efectos de principios del ejercicio comercial 89/90, se contratará un Auxiliar de Clínica ó ATS para el Centro de Trabajo de Albarracín (Madrid).

Artículo 26°. Herramientas de Trabajo

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

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

Artículo 27°. Capacidad disminuida

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

Artículo 28°. Grupo de Empresa

La Empresa aportará a los "Grupos de Empresa" un importe, para el año 1989 de:

Sede Central Madrid	735.753,- ptas.
Sucursal Barcelona	188.726,- ptas.
Sucursal Bilbao	112.143,- ptas.
Sucursal Gijón	83.421,- ptas.
Sucursal Sevilla	107.588,- ptas.
Sucursal Valencia	83.421,- ptas.

En 1990 esta aportación será incrementada en el mismo porcentaje de sueldos y salarios.

Los "Grupos de Empresa" rendirán cuentas de su gestión y actividades al Departamento de Personal y Comité de Empresa ó Consejo de Delegados correspondiente, a principios del año siguiente.

Artículo 29°. Préstamos Personales

La Empresa aportará al fondo de "Préstamos Personales" un importe para el año 1989, de:

Sede Central Madrid	6'711,0
Sucursal Barcelona	1'274,0
Sucursal Bilbao	604,0
Sucursal Gijón	453,0
Sucursal Sevilla	571,0
Sucursal Valencia	453,0

En 1990, esta aportación será incrementada en 1'000.000,- de ptas. en su conjunto y con la distribución a los Centros reseñados, siguiendo los mismos criterios, es decir, proporcionalmente al nº de trabajadores agrupados por Sucursales al 1.01.90.

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

CAPITULO V. Disposiciones varias**Artículo 30°. Promoción y Formación**

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

Promoción a)

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

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

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

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

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

- . Categoría profesional.
- . Características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.
- . Requisito o condiciones inherentes al puesto.
- . Plazo de presentación de solicitudes por parte de los interesados.
- . Fechas previstas para la entrevista y, en su caso, el examen que pudiera proceder.

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

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

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

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

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

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

Promoción b)

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

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

Formación

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

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

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

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

Artículo 31°. Quinquenios

Durante 1989, el valor del quinquenio para todo el personal, será el reflejado en las tablas salariales que figuran en el anexo I b).

Los quinquenios que se cumplan en el primer semestre, se pagarán desde el mes de Enero, y los que se cumplan en el segundo semestre, desde Julio.

El personal de nuevo ingreso, a partir del 1.01.90, no devengará compensación económica alguna, como consecuencia de la antigüedad que pudiera adquirir en la Empresa, al haberse suprimido este complemento personal, en base a las condiciones globales pactadas en este Convenio y la específica que se refiere al Seguro de Jubilación Colectiva.

El personal de plantilla al 31.12.89, seguirá cobrando este complemento personal de antigüedad con carácter "ad personam", en la forma y cuantía especificadas en las tablas que se elaborarán en base al Salario Mínimo Interprofesional que se señale para ese año. Estos valores serán actualizados cada vez que se revise el salario mínimo profesional y en la forma prevista en la derogada Ordenanza Siderometalúrgica, repercutiendo la diferencia en el sueldo, lo que significa que el importe del quinquenio no será de manera alguno absorbido.

Artículo 32°. Traslados

Mensualmente, se enviará al Comité o Consejo de Delegados correspondiente, una relación del personal trasladado.

Artículo 33°. Notificación de sanciones

Se entregará al Presidente del Comité o Consejo de Delegados correspondiente, una copia de la carta de cualquier sanción o amonestación que se efectúe.

Artículo 34°. Despido improcedente

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

Artículo 35°. Comisiones de Venta

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

Artículo 36°. Comisión de Relaciones Técnicas y Organización del Trabajo

El contenido de trabajo de esta Comisión será:

- a) Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto de trabajo o grupo de puestos.
- b) Acoplamiento del personal cuyo perfil de actividades se correspondan con las categorías actualmente recogidas en este Convenio para la actividad de informática.
- c) Creación de una Comisión Paritaria Empresa/Comisión Negociadora cuyas funciones serían:
 - Asesoramiento
 - Orientación
 - Propuesta
 - Vigilancia de lo acordado

En materia de Empleo, a partir del 1 de junio de 1989 y hasta el 30.09.89, la Empresa se compromete a pasar a fijos 20 colaboradores de los que actualmente tienen cualquier tipo de contrato laboral.

Para el ejercicio 89/90, este compromiso es de pasar a fijos 40 colaboradores.

En materia de nuevas categorías y su equiparación, se acuerda:

<u>Nuevas categorías</u>	<u>Equiparación mínimos Convenio</u>
Analista.	Ing. Superior - Licenciado
Analista/Programador.	Ing. Técnico - Diplomado
Programador.	Maestro Industrial
Operador.	Oficial 1a. Admto.
Grabador.	Oficial 2a. Admto.
Diplomado Universitario.	Ingeniero Técnico
Graduado Social.	Ingeniero Técnico
Técnico Especialista.	Maestro Industrial
Auxiliar Técnico.	Oficial 2a. Admto. (al pasar a fijo se les asimilará a Oficial 1a. Admto.)

Artículo 37°. Comisión de Ordenadores y Terminales Periféricos

El contenido de trabajo de esta Comisión será:

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

Artículo 38°. Comisión de los Servicios Técnicos

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

Artículo 39°. Comité Intercentros

Se constituye el Comité Intercentros acorde con la legislación vigente sobre este particular.

Artículo 40°. Vigilancia del Convenio

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

Dicha comisión deberá emitir informe no vinculante en un plazo no superior a 15 días hábiles, de todas las cuestiones que surjan sobre interpretación del Convenio, que habrán de someterse necesariamente a su examen, con carácter previo al inicio de cualquier procedimiento de conflicto colectivo.

La reunión podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Artículo 41°. Comisión Negociadora de la Organización de Ventas

La Comisión Negociadora, en su parte social, estará constituida por un máximo de 12 miembros elegidos, de acuerdo con el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

Esta Comisión tendrá las competencias recogidas en el anexo XII.

Artículo 42°.

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

Artículo 43°.

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

ANEXO I a)

a) Incremento salarial

Para el año 1989, el porcentaje de incremento a aplicar sobre sueldos y salarios carta, excluidos quinquenios, será el 6,7% con efectos del 1.01.1989, sobre valores 31.12.88 y para quién estuviese en situación de alta en esta fecha.

Para el año 1990, el incremento porcentual será el 5,7%, igualmente sobre sueldos y salarios carta, excluidos quinquenios, sobre los valores al 31.12.89 y para el personal que estuviera en alta en esa fecha.

La aplicación del incremento porcentual de 1990 se hará una vez efectuada la revisión del año 1989, si ésta ha procedido.

b) Garantía salarial

Para el año 1989 se garantiza 1,5 puntos sobre el IPC oficial y provisional de este año, lo cual significa, a efectos prácticos, que si el IPC oficial provisional de 1989, incrementado en 1,5 puntos, supera el 6,7% como incremento salarial aplicado desde Enero 89, se procederá a una revisión por la diferencia entre ambos porcentajes, sobre sueldos, salarios y tablas de Convenio, con efectos del 1.01.89 y base 31.12.88.

Para el año 1990 se garantizan 2 puntos sobre IPC oficial y provisional, de los cuales 1,5 tendrían repercusión económica retroactiva y 0,5 pasará a incrementar los sueldos y salarios, excluidos quinquenios, y tablas salariales de 1991, pero no tendrá efectos retroactivos. Esto significa que si el IPC oficial-provisional de 1990, incrementado de 1,5 puntos, supera el 5,7%, se procederá a una revisión salarial retroactiva por la diferencia entre ambos porcentajes, y el 0,5 incrementa sueldos carta y tablas como base para 1991. Si el IPC oficial-provisional para 1990, incrementado en 1,5 puntos no supera el 5,7%, pero los dos puntos garantizados si lo superan, la diferencia que, como máximo, será de 0,5 puntos, incrementará los sueldos carta - excluidos quinquenios - y tablas de Convenio para la base de aplicación de 1991, sin efectos retroactivos.

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

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

c) Tablas de Convenio

Los importes, por categorías profesionales, de las tablas de Convenio, experimentan un incremento para el año 1989, de 1,5 puntos y para el año 1990, de 2 puntos por encima del porcentaje de incremento pactado para ambos años y, una vez aplicada la revisión que hubiese procedido.

ANEXO I b)

TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 1.1.1989

<u>Categorías</u>	<u>Base</u>	<u>Plus Convenio</u>	<u>Total mes</u>	<u>Total año</u>	<u>Quinquenios</u>
Ing. Superior, Licenciado y Analista	51.190	89.189	140.379	2.105.685	2.560
Perito, Ing. Técnico, Dipl. Univ., Grad. Soc. y Analista/Programador	50.630	78.372	129.002	1.935.030	2.532
Perito, Ing. Técnico con mando	50.830	80.675	131.505	1.972.575	2.542
Maestro Ind., Técnico Espec. y Programador	48.570	61.194	109.764	1.646.460	2.429
Maestro 2a.	48.070	55.735	103.805	1.557.075	2.404

Categorías	Base	Plus Convenio	Total mes	Total año	Quinquenios
A.T.S.	50.630	78.372	129.002	1.935.030	2.532
Delineante Proyectista	48.910	60.854	109.764	1.646.460	2.446
Delineante 1a.	48.070	52.487	100.557	1.508.355	2.404
Delineante 2a.	47.600	46.705	94.305	1.414.575	2.380
Calcador	47.030	44.543	91.573	1.373.595	2.352
Reproductor de planos	46.680	42.166	88.846	1.332.690	2.334
Jefe Admvo. 2a.	48.760	61.004	109.764	1.646.460	2.438
Oficial 1a. Admvo. y Operador	48.070	52.487	100.557	1.508.355	2.404
Oficial 2a. Admvo., Aux. Téc. y Grabador	47.600	46.705	94.305	1.414.575	2.380
Aux. Admvo. y Telefon.	47.030	43.178	90.208	1.353.120	2.352
Almacenero	47.010	45.703	92.713	1.390.695	2.351
Chófer turismo	47.260	47.045	94.305	1.414.575	2.363
Vigilante	46.720	43.488	90.208	1.353.120	2.336
Ordenanza	46.680	43.528	90.208	1.353.120	2.334
Montador Jefe	48.200	61.564	109.764	1.646.460	2.410
Montador Especialista	48.070	55.735	103.805	1.557.075	2.404
Oficial 1a. Montador	48.070	52.487	100.557	1.508.355	2.404
Oficial 2a. Montador	47.600	46.705	94.305	1.414.575	2.380
Oficial 3a. Montador	47.010	45.703	92.713	1.390.695	2.351
Peón Especialista	46.875	44.398	91.273	1.369.095	2.344
Peón	46.680	42.635	89.315	1.339.725	2.334

Carencia incentivo incluida en el total, por importe de 4.299.-

ANEXO II

a) Dietas nacionales

Las dietas experimentan un incremento, para 1989, de 1,5 puntos y para 1990 un incremento de 2 puntos por encima del porcentaje pactado sobre sueldos y salarios para estos años. Se adjuntan tablas.

b) Revisión

Esta dieta estará sujeta, sin efectos retroactivos, a la revisión que experimentan los sueldos y salarios, tanto para el año 89 como para el 90.

DIETAS

CONCEPTO	GRUPO I	GRUPO II
Desayuno	299,-	256,-
Comida	1.758,-	1.509,-
Cena	1.758,-	1.509,-
Total manutención	3.815,-	3.274,-
Pernoctación	2.821,-	2.416,-
Dieta diaria	6.636,-	5.690,-
Dieta mensual	144.822,-	129.738,-

ANEXO III

a) Subvención de comida

La subvención de comida, normal y especial, experimentará un incremento de 1,5 y 2 puntos respectivamente, para los años 1989 y 1990, sobre el incremento de sueldos y salarios para estos dos años. En ambos casos, por día de asistencia al trabajo, exceptuando la jornada intensiva de verano.

b) Revisión

A las mencionadas subvenciones se les aplicarán las revisiones previstas para sueldos y salarios, sin retroactividad.

ANEXO IV

HORAS EXTRAORDINARIAS

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

- Durante 1989 se tratará de disminuir, al menos a un 50%, las horas extraordinarias habituales realizadas en 1989, computándose éstas por Secciones o, en determinados casos, por Grupos de trabajo.
- Al menos el 50% de las horas realizadas según el apartado a), durante 1989, se compensarán por tiempo equivalente de descanso, según el porcentaje que marca la Ley.
- En 1990 se procurará no efectuar horas de este tipo.

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

- Realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- Mantener, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.
- Durante 1989 se canjearán parte de las horas realizadas correspondientes a los apartados 1) y 2), por tiempo equivalente de descanso, según el porcentaje que marca la Ley.
- Durante 1990 se procurarán canjear por tiempo de descanso el 50% de las horas realizadas correspondientes a los apartados 1) y 2).

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

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

ANEXO V

REGLAMENTO DE LA COMISION SOCIAL

(Art. 16 Convenio colectivo)

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

1. Finalidad

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

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

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

2. Composición

La Comisión estará formada como máximo por 4 personas, tres representantes del C.E. y uno de la Dirección de SIEMENS, S.A. Dichas personas tendrán capacidad suficiente de decisión, con el fin de evitar demoras en el tratamiento de los asuntos.

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

3. Presentación de solicitudes

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

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

4. Reuniones

La Comisión se reunirá, preceptivamente, con carácter ordinario, una vez al mes. Con carácter extraordinario, a petición de la mitad o más componentes de la Comisión. Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de 48 horas.

5. Acuerdos

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

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

6. Cuantía de las prestaciones

Con carácter general, estas prestaciones serán las siguientes:

- Peticiones que correspondan al trabajador como titular: el 50%
- Peticiones que correspondan a familiares a cargo del trabajador: el 40%
- En el apartado anterior, cuando trabajen ambos cónyuges, el porcentaje para hijos será del 35%, salvo que trabajen ambos en SIEMENS, en cuyo caso se aplicará el apartado 6.b).
- Cuando la solicitud sea para el cónyuge y éste trabaje por cuenta ajena o propia, la solicitud será denegada.
- Para el concepto de gafas normales, se fijará el tope máximo de factura de 40.000,- ptas. revisables según variación del mercado cada año.
- Para gastos de odontología se fijará el tope máximo de factura en 250.000,- pesetas para 1989, por año natural y persona, y en 300.000,- pesetas para 1990, igualmente por año natural y persona.

Desde el año 1991, el tope será revisable anualmente, en función de las variaciones del mercado.

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

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

ANEXO VI

KILOMETRAJE FINANCIACION

Valor Km. con un cálculo sobre 100.000 km. de vida de un coche y una media de 20.000 km/año.

Para la obtención del valor en ciudad se utiliza la cantidad de 90.000 Km. de vida del coche.

		PRECIO POR KM.	
		Carretera y mixto	Ciudad
1. Valor adquisición medio	1.500.000		
Valor residual	500.000		
A amortizar	1.000.000	10.00	11.10
2. Financiación de 1.000.000 ptas. al 12% en 2,5 años		3.00	3.33
3. Gasolina 7,5 l/100 km. y 11 l/100 Km. a 74,- ptas./l.		5.55	8.14
4. Cambio aceite cada 5.000 km. y 4.000 km. Filtro de aceite cada 2 cambios. Aceite caja de cambios cada 25.000 km. (3.000 ptas. media cada cambio)		0.85	1.05
5. Puesta a punto (bujías, platinos, ralentí carburación, filtro aire, condensador, etc) 10 veces a 6.000 ptas.		0.70	0.77
6. Cambio ruedas 34 ptas. x 2 y 2 veces Equilibrado 450 ptas. x 4 x 2 y 2 veces Paralelo 2.000 ptas. x 2 y 2 veces		1.00	1.10
7. Averías y Mantenimiento en 5 años Media de 150.000 ptas.		1.50	1.66
8. Seguro obligatorio 25.000 ptas. Impuesto circulación 5.000 ptas. En cinco años		1.50	1.67
9. Seguro a todo riesgo 85.000 ptas. Media año		4.25	4.72
10. Seguro ADA/RACE 9.500 ptas./año		0.47	0.53
	SUMA TOTAL Ptas./Km.	28.82	34.07

Se redondean las cantidades anteriores a 29 y 34 ptas. en carretera y ciudad respectivamente.

PLUS DE TRANSPORTE DE MATERIALES EN CASO DE UTILIZAR COCHE AL SERVICIO DE LA EMPRESA.

Cuantía del plus

De 0 a 7 Kgs.	0,00 Ptas.
Más de 7 y hasta 15 Kgs.	400,00 Ptas.
Más de 15 Kgs.	800,00 Ptas.
Material de difícil manejo por su volumen	800,00 Ptas.

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 21.00 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.

ANEXO VII**REGLAMENTO DE PRÉSTAMOS PERSONALES****Artículo 1º. Finalidad de los Préstamos**

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

Artículo 2º. Personal con derecho a solicitar préstamos

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

Artículo 3º. Composición y revocación de la Comisión Paritaria de Préstamos

La Comisión Paritaria de Préstamos en la SC, estará formada por cuatro miembros: 3 representantes del Comité de Empresa de Madrid y un representante de la Dirección de SIEMENS, S.A. En los Centros de Venta se mantendrá la composición que rige actualmente para los préstamos de vivienda.

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

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

Artículo 4º. Reuniones. Periodicidad

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

Artículo 5º. Valoración de solicitudes

En cada caso, la Comisión Paritaria de Préstamos, emitirá un informe previo a la concesión definitiva de los mismos.

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

- . Necesidad del préstamo
- . Número de hijos y familiares a su cargo
- . Ingresos del solicitante o unidad familiar

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

Artículo 6º. Cuantía de los préstamos

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

Artículo 7º. Intereses

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

Artículo 8º. Plazo de amortización

El préstamo deberá ser amortizado totalmente, en un plazo de CINCO AÑOS. No obstante, los beneficiarios podrán anticipar la amortización en todo o en parte, cuando lo estimen conveniente, previo aviso a la Comisión.

Artículo 9º. Tramitación

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

Cuando se trate de adquisición de viviendas subvencionadas, el solicitante aportará los datos necesarios para que la

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

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

Artículo 10º. Comunicación a los solicitantes

La Dirección de SIEMENS, S.A., por medio de sus representantes, comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes, enviando copia al responsable de la Comisión por la parte social.

Artículo 11º. Recursos

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

Artículo 12º. Forma de pago

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

Artículo 13º. Forma de amortización

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

Artículo 14º. Vigencia

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

Artículo 15º. Cuantía del fondo

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

Artículo 16º. Devolución anticipada de préstamos

Si una vez adjudicado un préstamo, éste fuese devuelto total o parcialmente por el interesado, antes de finalizar su período de pago, la 5ª. parte de la cantidad devuelta, multiplicada por los años de antelación en la devolución, pasará a incrementar el fondo de préstamos del año en curso.

Disposición final

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

ANEXO VIII**ROPA NORMAL DE TRABAJO****CHOFERES**

Entrega en Mayo de cada año:

- 1 Chaqueta color claro (gris o azul)
- 2 Pantalones color claro (gris o azul)
- 3 Camisas m/c azul claro
- 2 Corbatas
- 1 Par de zapatos

Entrega en Octubre de cada año:

- 1 Chaqueta azul marino
- 2 Pantalones azul marino

- 3 Camisas blancas m/l
- 2 Corbatas
- 1 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:

- 2 Pantalones color claro (gris o azul)
- 2 Camisas m/c azul claro
- 1 Par de zapatos

Entrega en Octubre de cada año:

- 1 Chaqueta azul
- 2 Pantalones azul marino
- 1 Traje azul marino
- 2 Camisas blancas m/l
- 2 Corbatas
- 1 Par de zapatos

Cada 3 años una prenda de abrigo que se entregará en el mes de Octubre del año correspondiente.

ALMACENEROS

Entrega en Mayo de cada año:

- 2 Pantalones azulina
- 2 Camisas m/l azul claro

Entrega en Octubre de cada año:

- 2 Conjuntos de cazadora y pantalón azulina
- 2 Camisas m/c azul claro

SERVICIOS TECNICOS

MPD

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.

Al personal de montaje dentro de este ST se le entregará además una corbata.

D

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

H

Igual que Datos.

EIA

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 u otro material que evite las descargas de electricidad estática. El conjunto será a elegir entre las siguientes opciones:

- A/ Cazadora y pantalón azulina
- B/ Bata azulina
- C/ Bata blanca

T

El personal de este ST recibirá en Mayo de cada año dos camisas de verano y en Octubre de cada año dos camisas de invierno.

NOTA GENERAL

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

ANEXO IX

SEGURO DE VIDA COLECTIVO

- a) El personal fijo en plantilla al 31.12.89 y con menos de 58 años a esta fecha, puede solicitar su inscripción en este Seguro hasta el 31.01.90, siendo su entrada en vigor el 1.01.90.
- b) Para los nuevos ingresos en plantilla con contrato normal indefinido, se concederá un plazo de hasta el 20 de Junio para quienes comiencen antes del 1 de Mayo y, de hasta el 20 de Diciembre para quienes comiencen desde el 1 de Mayo hasta el 30 de Noviembre. Solamente habrá dos fechas de alta en el Seguro, 1 de Julio y 1 de Enero, para facilitar las cuentas y el control.
- c) El personal que ingrese con carácter temporal no tendrá derecho al Seguro hasta que su contrato se convierta en fijo. Desde este momento tienen 3 meses para inscribirse en el Seguro.
- d) Para el personal con contrato en prácticas, el derecho a acogerse al Seguro lo adquieren, si al transcurrir un año se renueva su contrato, y tendrán asimismo un plazo de 3 meses para ello.
- e) Pasados los plazos indicados en los apartados anteriores, se pierde el derecho a inscribirse en el Seguro de Vida Colectivo.
- g) Para el personal acogido a este Seguro y que no tenga el Seguro de Jubilación Colectivo, la Empresa abonará a la viuda/viudo o derechohabiente, el sueldo mensual neto percibido por el trabajador en el momento de su fallecimiento, durante un período de tres meses naturales.
- h) Para los años 1989, 1990 y 1991, la cobertura del Seguro de Vida Colectivo será de 1'800.000,- ptas.

ANEXO X

SEGURO DE JUBILACION

El Seguro de Jubilación tiene como punto de partida la percepción, al jubilarse a los 65 años, del 50% del capital básico del Seguro de Vida Colectivo, más el rescate de las cuotas e intereses según se especifica en los tres puntos siguientes (a, b y c).

Este seguro cubrirá los siguientes supuestos y prestaciones:

- a) En caso de fallecimiento del trabajador, antes de los 65 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 65 años, el trabajador cobrará el capital básico y mínimo asegurado en ese momento (en la actualidad 900.000,- pts.), 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 65 años, en cuyo caso, la totalidad de las cuotas de la póliza del Seguro de Vida y del Seguro de Jubilación será a cargo de la Empresa, si la propuesta de jubilación proviene de ésta.
- d) El personal fijo en plantilla de 58 años o más al 1.1.1990, y que al 31.7.1989 estuviera en la póliza del Seguro de Vida Colectivo, percibirían de la Empresa un importe de 500.000,- pts. neto, en el que se incluye la compensación de la pensión voluntaria de jubilación de la Empresa.

BAJA VOLUNTARIA EN EL SEGURO O EN LA EMPRESA

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

ACLARACIONES DEL ALCANCE DEL SEGURO DE JUBILACION

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

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

- 160 pts. año por material de oficina
- Seguro de Viudedad (Art. 22 del Convenio) o las tres mensualidades del Art. 21 del Convenio que corresponden al Seguro de Vida.
- La pensión de jubilación voluntaria de Empresa.
- Personal de nueva entrada en la Empresa a partir del 1.1.1990, 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.

REGLAMENTACION

- El personal fijo en nómina que tenga menos de 58 años al 31.12.1989 puede solicitar la inscripción en este seguro hasta el 31.1.1990.
Transcurrida esta fecha pierden el derecho al Seguro de Jubilación.
- Para los nuevos ingresos en plantilla con contrato normal indefinido, se concederá un plazo de hasta el 20 de Junio para quienes comiencen antes del 1 de Mayo y, de hasta el 20 de Diciembre para quienes comiencen desde el 1 de Mayo hasta el 30 de Noviembre. Solamente habrá dos fechas de alta en el seguro, 1 de Julio y 1 de Enero, para facilitar las cuentas y el control.
- El personal que ingrese con carácter temporal no tendrá derecho al seguro hasta que su contrato se convierta en fijo. Desde este momento tienen tres meses para inscribirse en el seguro. Si no lo hacen, pierden este derecho.
- Para el personal con contrato en prácticas, el derecho a acogerse al seguro lo adquieren, si al transcurrir un año se renueva su contrato, y tendrán asimismo un plazo de tres meses para ello.
- Este seguro entró en vigor el 1.1.1990.

ANEXO XI**VIUDEDAD**

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

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

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

La viuda/o o derechohabiente directo percibirá el sueldo mensual neto percibido por el trabajador/ra en el mes del fallecimiento, durante 6 meses naturales, cuando el fallecimiento no provenga de siniestro colectivo.

ANEXO XII**COMPETENCIAS DE LA COMISION NEGOCIADORA DE LA ORGANIZACION DE VENTAS**

- La negociación colectiva para el ámbito que representa.
- Recibir informe no vinculante de la Comisión Paritaria de Convenio, de cualquier cuestión sobre interpretación del Convenio y, de no haber acuerdo en el seno de esta Comisión, decidir sobre el procedimiento a seguir.
- Abordar y, en su caso, efectuar propuestas sobre la problemática general de la Empresa, que afecte a todos o a la mayoría de los Centros de Trabajo de este ámbito de Convenio Colectivo, sin que ello suponga detrimento de las facultades y competencias de los Comités de los Centros de Trabajo del referido ámbito.
- Las reuniones que celebre esta Comisión, en cuanto a las competencias del punto anterior, deberán ir precedidas de un orden del día claramente expuesto y comunicado a la Dirección, con la anterioridad necesaria.

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

30076 RESOLUCION de 4 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.046 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Ear», modelo Aerosite, presentada por la Empresa «EAR Ibérica, Sociedad Anónima», de Barcelona, que la importa de Inglaterra.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

«Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Ear», modelo Aerosite, presentada por la Empresa «EAR Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, avenida Príncipe de Asturias, número 66-4, que la importa de Inglaterra, donde es fabricada por su representada la firma «EAR UK», de Cheshire (Inglaterra), como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 088.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcado de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble. la