

Las horas de permiso retribuido de los Delegados sindicales no son acumulables, ni entre sí, ni con las que corresponden a los representantes legales de los trabajadores.

51. Las organizaciones sindicales que tengan una implantación en la ONCE, en cómputo estatal, de al menos el 10 por 100 de los representantes en las elecciones sindicales celebradas en la entidad, podrán acreditar hasta un máximo de seis Delegados sindicales de carácter estatal, con derecho a un total de treinta días anuales de licencia retribuida, distribuidos entre los Delegados, según el criterio de las organizaciones sindicales con la referida implantación.

15021 RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la de 6 de marzo de 1998 por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del II Convenio Colectivo del personal laboral de la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento de Suelo (SEPES).

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo, de fecha 6 de marzo de 1998, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo del personal laboral de la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento de Suelo (SEPES), publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» número 75, de fecha 28 de marzo de 1998,

Resultando que se han detectado errores en la publicación oficial del texto del citado Convenio,

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90.2 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 demás normas de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda realizar la oportuna publicación de la corrección de los citados errores.

En la página 10613, en el anexo I, en la categoría 3, Jefe Administrativo, en el apartado del total pesetas, donde dice: «2.490.219», debe decir: «2.490.221».

En la página 10613, en el anexo III, en la categoría profesional 4, Delineante, en el grupo Funcional Servicios, donde dice: «Oficial de segunda de Servicios/Oficios», debe decir: «Oficial de primera de Servicios/Oficios».

En la categoría profesional 5, en el grupo funcional servicios, donde dice: «Oficial de primera de Servicios/Oficios», debe decir: «Oficial de Segunda de Servicios/Oficios».

Madrid, 29 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

15022 RESOLUCIÓN de 1 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010642), que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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 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, 1 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE «SIEMENS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

PREÁMBULO

El presente Convenio se suscribe con la voluntad de fijar las bases para la creación de empleo y la mejora de la capacidad competitiva en el mercado, no acometiendo medidas de reestructuración de carácter traumático durante su vigencia, es decir, 1997 y 1998.

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 1997, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha, salvo los conceptos cuya entrada en vigor se especifica de forma expresa en el apartado correspondiente.

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 1998, 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 1999.

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 1997, el incremento a aplicar sobre sueldos, salarios y tablas de Convenio, excluidos quinquenios (a excepción de fábrica de Cornellá), y niveles salariales 2 y 3, será del 2,6 por 100, con efectos de 1 de enero de 1997, sobre valores 31 de diciembre de 1996 y para quien estuviese en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, si se consigue la cifra de facturación propia planificada, se abonará un 0,4 por 100 sobre sueldos y salarios al 31 de diciembre de 1996 en un pago único en la nómina del mes de octubre, no consolidable en las tablas del Convenio.

Para el año 1998 se determina un incremento sobre sueldos, salarios y tablas del Convenio, excluidos quinquenios (a excepción de la fábrica de Cornellá) de un 2,1 por 100 fijo, con efectos del 1 de enero de 1998, una vez actualizados los valores al 31 de diciembre de 1997, y para quien estuviese en situación de alta a esta fecha.

Si se consigue la cifra de facturación propia planificada para el ejercicio 1997/1998 a nivel de «Siemens, Sociedad Anónima», se efectuará un pago adicional del 0,5 por 100 sobre sueldos y salarios; si la cifra de facturación planificada del ejercicio anteriormente indicado llega al 105 por 100, el pago sería del 1 por 100 sobre sueldos y salarios, y a partir de aquí un 0,1 por 100 más por cada punto que exceda del 105 por 100 de la facturación y hasta el 110 por 100. Estos pagos tendrán carácter único y no consolidable en tablas de sueldos y salarios, y será efectivo en la nómina del mes de octubre.

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.

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.

Durante 1997, el nivel 1 se incrementa en un 2,6 por 100 y los niveles 2 y 3 del personal de nueva entrada se mantendrán en los valores de las tablas de 1996.

Se considerará la retribución mínima del Convenio el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas que figuran en los anexos 1 a 7.

Artículo 10. *Pagas extraordinarias.*

Las actuales 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 tendrá también en cuenta al 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 o planificada, según los respectivos calendarios laborales de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta lo indicado en el apartado referido a jornada.

Para la vigencia de este Convenio, se mantienen los valores vigentes de 1996 (anexos 8 y 9).

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 la 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.

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 1.200 pesetas brutas durante toda la vigencia del Convenio, y a partir de la fecha de la firma del preacuerdo del Convenio.

En la jornada de verano la empresa abonará esta subvención cuando la jornada se exceda en dos horas de la fijada para verano, excluido de este exceso la pausa de la comida.

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, a partir de la firma del preacuerdo del Convenio, y para toda la vigencia del mismo, se fija el porcentaje del 80 por 100 a cargo de la empresa y del 20 por 100 restante a cargo del trabajador.

Artículo 13. *Plus de turno y plus nocturno en fábricas.*

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. En fábrica Getafe, el preaviso se fija en siete días.

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.

En fábrica Getafe, durante la vigencia de este Convenio, la duración mínima de los turnos establecidos será de quince días, siendo rotativos, salvo pacto expreso de los trabajadores afectados para no realizar la rotación. Los horarios correspondientes se fijan en el acta número 46 de fecha 14 de julio de 1997.

Para ambas fábricas, los importes que se fijan para el plus de turno son los siguientes:

Plus turno mañana: 1997, 30 pesetas/hora; 1998, 35 pesetas/hora.

Plus turno tarde: 1997, 40 pesetas/hora; 1998, 50 pesetas/hora.

Plus turno noche: 1997, 182 pesetas/hora; 1998, 200 pesetas/hora.

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

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.*

Los importes que por este concepto perciba cada trabajador a la firma del Convenio se integrará en el sueldo carta como plus no absorbible, según el siguiente cálculo:

$$\frac{\text{Importe plus C.F.} \times 12}{15}$$

Con ello queda eliminado el concepto.

Artículo 15. *Horas de viaje.*

Son aquellas que se ocasionan fuera de las horas de trabajo según calendario laboral de cada centro de trabajo o jornadas especiales para el personal de los Servicios Técnicos y Fábricas que realice montajes/repeticiones fuera de su 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.

No se considerarán horas de viaje las empleadas para asistir a reuniones y cursos de formación.

Se establece un valor único para el personal con derecho a las mismas, dentro del ámbito de este Convenio, que es de 1.200 pesetas/hora brutas para la vigencia de este Convenio. Al no ser horas de trabajo no se procederá a su canje por tiempo libre.

Artículo 16. *Gastos de viajes y dietas.*

A todo el personal que le corresponda percibirá por estos conceptos los importes que se fijan en los anexos 10 y 11.

Se realizará una consulta conjunta al Ministerio de Hacienda sobre la aplicación fiscal de las tablas de dietas fijadas en el Convenio, y, una vez obtenida la respuesta vinculante, se tratará nuevamente la aplicación fiscal en los conceptos de dietas y gastos de viaje.

Se clarificará durante 1998 la repercusión del IVA en estos supuestos.

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.

En general, 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, siendo los valores los indicados en los anexos 3, 12 y 13.

En fábrica Cornellá tendrá de subida el mismo porcentaje que sueldos y salarios, y su importe está reflejado en tablas, siendo los valores los indicados en el anexo 7.

Artículo 18. *Plus transporte.*

Cada centro regulará el plus transporte en función de sus características y distancia geográficas existentes (anexo 14).

Artículo 19. *Plus transporte de materiales en los servicios técnicos.*

El plus de transporte de materiales, en caso de utilizar coche propio al servicio de la empresa, está regulado en el anexo 15.

Artículo 20. *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.

Artículo 21. *Kilometraje.*

El precio del kilómetro queda establecido en 38 pesetas brutas, tanto para carretera como para ciudad, a partir de la fecha de la firma del preacuerdo del Convenio.

CAPÍTULO III

Jornada y vacaciones

Artículo 22. *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: 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.

Fábrica Cornellá. Flexibilidad: Para el 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 la posibilidad de acumular semanalmente tiempo para adelantar la salida del último día laborable de la semana a partir de las quince horas.

Fábrica Getafe. Flexibilidad: 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.

Jornada industrial: En las fábricas, y ante la necesidad de atender picos de producción/faltas de ocupación, previa información de la empresa y justificación acreditativa al Comité, se podrá establecer una jornada semanal flexible, que se regirá por las siguientes pautas:

1. La empresa informará previamente al Comité de Empresa con la documentación justificativa de la situación por sobreocupación provisional o falta de trabajo circunstancial.

2. La duración de la jornada irregular será de cuarenta y ocho horas máximas y treinta y dos horas mínimas de trabajo a la semana, respetando el cómputo anual pactado.

3. El calendario de jornada y la posterior recuperación se establecerá en función de la duración de estas situaciones, debiendo existir un preaviso mínimo de siete días naturales. Cumplido este preaviso, y previa planificación y justificación, la jornada industrial entrará en funcionamiento para el personal afectado.

4. La aplicación de la jornada industrial requerirá que el colectivo afectado sea como mínimo de un grupo productivo dentro de un mismo ámbito funcional.

Se entiende, a estos efectos, por grupo productivo el equipo o grupo de trabajadores que realizan, en un mismo ámbito organizativo, funciones homogéneas o encadenadas (por ejemplo, soldaduras, embalajes, pruebas, etcétera).

5. El incremento o reducción de jornada se podrá distribuir a lo largo de la semana, según necesidades/posibilidades:

A) Aumentando, como máximo, en dos horas la jornada diaria (de lunes a jueves), sin sobrepasar el límite máximo semanal de cuarenta y ocho horas.

La extensión al sábado (máximo ocho horas en horario de mañana) será obligatoria cuando el colectivo afectado trabaje a turnos rotativos.

Podrá también realizarse la jornada voluntariamente en sábado, previo acuerdo, en aquellos colectivos que no realicen turnos rotativos.

Se establecen los siguientes límites máximos:

1997: Ocho sábados o sesenta y cuatro horas de trabajo adicional, de lunes a jueves. Por cada sábado de trabajo (ocho horas) se abonará una compensación de 8.500 pesetas brutas, que incluye desplazamiento, subvención de comida y plus de turno.

1998: Diez sábados u ochenta horas de trabajo adicional, de lunes a jueves. Para este año por cada sábado (ocho horas) se abonará una compensación de 9.000 pesetas brutas, que incluyen desplazamiento, subvención de comida y plus de turno.

B) Disminuyendo la jornada, reduciendo el horario diario, o bien librar días enteros, sin sobrepasar el límite mínimo semanal de treinta y dos horas.

En caso de que se libren jornadas, el calendario de aplicación se establecerá haciendo coincidir las jornadas libres con lunes o viernes, o con los días anteriores o posteriores a fiestas según el calendario laboral, previo acuerdo entre ambas partes.

6. De forma individualizada se registrarán mensualmente las horas de jornada industrial trabajadas adicionalmente y las no trabajadas en el mes respecto al horario semanal establecido y saldo acumulado al final del período mensual.

Esta información se entregará tras el cierre mensual: A cada trabajador afectado y al Comité de Empresa, existiendo, además, la información de los marcajes de entrada/salida en Personal para consultas y aclaraciones complementarias a la información entregada.

Al final de cada año natural, se efectuará una regulación de las horas, y si hubiera exceso, se compensará, bien económicamente, bien con horas libres en los dos primeros meses del año natural siguiente. Si no se hubieran cumplido las horas pactadas, las que resten hasta cumplir la jornada anual se realizarán, igualmente, dentro de esos dos primeros meses del año natural siguiente.

Si al llegar el 28 de febrero restasen aún horas por realizar del año anterior, la empresa cancelará el saldo pendiente; y si, por el contrario, existiese sobrante de horas del año anterior, las abonará como horas extraordinarias, deduciendo, en su caso, el importe abonado de las que se hubieran generado en sábado.

Jornada de los Servicios Técnicos:

Para 1997, se mantiene lo establecido en el Convenio 1995/1996.

Para 1998, se establece el comienzo de la jornada a las ocho horas, tanto en invierno como en verano.

La flexibilidad horaria será de sesenta minutos a partir de la hora de comienzo de la jornada. La salida estará en función directa de la hora de entrada más el tiempo utilizado por cada trabajador en las pausas establecidas para invierno (mínimo cuarenta y cinco minutos/máximo sesenta) y verano (veinticinco minutos).

En el centro de Tres Cantos, la flexibilidad horaria será de setenta y cinco minutos a partir de la hora de comienzo de la jornada, tanto en invierno como en verano.

En Tres Cantos, al no existir pausa en la jornada normal de verano, la salida se producirá como mínimo a partir de las catorce horas treinta y cinco minutos.

La jornada de verano será desde el 15 de junio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive.

Se mantienen los tiempos de recuperación como en la actualidad, es decir:

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.

Independientemente de esta jornada normal de invierno de ocho treinta horas y de la jornada normal de verano de seis treinta y cinco horas, se establecen tres módulos horarios especiales en invierno, otro en verano y otro de días libres en invierno/verano (ver tabla anexa).

Así, se establecen los módulos horarios efectivos de trabajo siguientes:

Jornada especial de diez horas, con tope anual de ochenta y cinco días en jornada de invierno, preferentemente de lunes a jueves.

Jornada especial de seis horas, con un tope de veinticinco días al año en jornada de invierno.

Jornada especial de ocho horas con los siguientes topes anuales:

Diez días en jornada de invierno, con entrada a las diez horas.

Dos días en jornada de verano, con entrada a las nueve horas.

Días libres, preferentemente lunes o viernes, con un tope de diez días al año, en jornada de invierno o de verano. El tiempo promedio a computar en estos días será de ocho horas.

Se adjunta cuadro explicativo de estas jornadas en el anexo 16.

Las ausencias legalmente establecidas, una vez fijadas estas jornadas, dejarán sin efecto las mismas, convirtiéndose su cómputo en jornada normal de trabajo.

Las horas realizadas dentro de estas jornadas se entienden como efectivas de trabajo y serán normales. Las que excedan de la jornada pactada o planificada, aún dentro de dicha banda, serán extraordinarias. Asimismo, las horas de emergencia podrán establecerse fuera de la jornada pactada o planificada para cada técnico, aun dentro de la banda de jornada normal, con las compensaciones que las mismas conllevan.

Para el establecimiento de estas jornadas las jefaturas correspondientes realizarán una planificación vinculante por escrito que posibilite la comunicación de las mismas a cada interesado con una antelación mínima de una semana.

Únicamente las jornadas especiales de diez y ocho horas generarán subvención de comida.

Con motivo de esta flexibilidad, y siempre respetando el cómputo anual pactado, al final del año natural se efectuará una regularización de las horas, y, si hubiera exceso, se compensará bien económicamente o bien con tiempo libre en los dos primeros meses del año natural siguiente; si no se hubieran cumplido las horas pactadas, las que resten hasta cumplir la jornada anual se realizarán, igualmente, en los dos primeros meses del año siguiente. Si al llegar el 28 de febrero restasen aún horas por realizar del año anterior, la empresa cancelará el saldo pendiente, y si, por el contrario, existiese sobrante de horas del año anterior, las abonará como horas extraordinarias.

En los puentes del calendario de 1998, con el fin de garantizar la debida atención a los clientes, las jefaturas de cada unidad podrán nombrar un retén de hasta un tercio de la plantilla correspondiente, en horario normal de trabajo, en jornada de invierno o de verano, teniendo en cuenta, a ser posible, el criterio rotativo, con un preaviso mínimo de quince días. Las horas así realizadas se considerarán como horas extras a compensar, siendo la fórmula de compensación la de hora trabajada por hora libre más el suplemento económico del apartado c) del artículo 11.

Para el seguimiento de las jornadas especiales señaladas trimestralmente se facilitarán, individualmente, los datos referentes a estas jornadas especiales a cada colaborador, y a la representación de los trabajadores de cada centro, quienes están obligados al trato confidencial de estos datos.

Servicio de emergencia en los Servicios Técnicos:

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

El compromiso mutuo entre cada técnico y Siemens para la prestación del servicio de emergencia estará avalado por un escrito específico del evento con una duración de un año. La renovación de este compromiso se entenderá prorrogado por años sucesivos, salvo que medie comunicación escrita con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento por alguna de las partes.

En caso de no haber voluntarios y se precise el servicio de emergencia por solicitud del cliente, la empresa tendrá la potestad, previa exposición del jefe correspondiente, de incluir en el servicio de emergencia al técnico más idóneo para el caso concreto que se presente. En el caso de urgencia o fuerza mayor justificada, este tiempo de comunicación queda reducido a un tiempo mínimo y ajustado al caso que se presente.

En estos casos, se informará oportunamente al Comité de Empresa del centro correspondiente.

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 de la jornada planificada de trabajo, respetando el período de vacaciones.

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.

Los planes o turnos de emergencia se confeccionarán por parte de los responsables técnicos con una antelación de un mes antes de su entrada en vigor, teniendo en cuenta en ese momento las ausencias programadas por necesidades del servicio, formación, vacaciones, tiempo libre, etc., así como las particulares, siempre que no dañen los intereses de un tercero, intentando mantener un orden rotativo en su preparación.

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

Dado que el servicio de emergencia es una actividad cuyo objeto es dar cobertura a los clientes fuera de la jornada laboral normal de cada técnico, debe buscarse un equilibrio entre la calidad y efectividad del servicio por una parte, y el respeto a las condiciones personales del trabajador por otra, procurándose no desvirtuar los tiempos de descanso y libranza

que sirvieron de criterio a la hora de confeccionar las diferentes jornadas laborales en el Convenio Colectivo.

La empresa facilitará la formación necesaria a sus integrantes con objeto de garantizar la mayor calidad y efectividad de este servicio.

Dentro de cada zona, se garantizará el reparto equitativo de las emergencias entre todos los técnicos que formen parte del Servicio, dentro de lo posible.

La asignación cliente/técnico se procurará mantener fija.

Las horas activas durante el servicio de emergencia, a ser posible, no superarán de forma sistemática el 25 por 100 del total de horas pasivas correspondientes.

Se consideran como horas activas, las que transcurren desde la llegada a casa del cliente y salida del mismo, y se abonarán como horas extras, según los valores vigentes.

Las horas transcurridas desde el domicilio del técnico al cliente y regreso se considerarán horas de viaje y se abonarán como tal, y no se podrán canjear por tiempo libre, bajo ningún concepto.

Las horas transcurridas desde el momento en que el técnico sea requerido para una intervención, hasta su regreso a su domicilio, no son horas pasivas y por tanto no se abonarán como tal.

En el caso de solución telefónica del problema por el que fue requerido, se le computará, como mínimo, una hora activa por la intervención solicitada aunque el tiempo empleado haya sido inferior, debiendo para ello documentarse la intervención requerida por el cliente.

El número de horas pasivas son aquellas que el técnico se mantiene en situación de disponibilidad y sin que tengan carácter de horas extraordinarias. Para el valor de la hora pasiva, se distinguirán cuatro categorías de emergencias diferentes:

Tendrán la consideración de festivo especial los días: 1 de enero, Viernes Santo, Sábado Santo y Domingo de Resurrección; Jueves Santo o Lunes de Pascua, en las Comunidades Autónomas en que sea festivo; 24, 25 y 31 de diciembre.

Los importes con que se remunerarán, asimismo, figuran en la siguiente tabla:

Se fija para dicha disponibilidad un valor/hora, para 1997 y con efectos de la fecha de la firma del Convenio, para todos los SS.TT. de:

	I-ST (básico) ST/PN, ON MN4 (TECOSA) — Pesetas brutas	I-ST (resto) ST/MED — Pesetas brutas
Hora pasiva de lunes a viernes	220	290
Hora pasiva en sábados	230	305
Hora pasiva en domingos y festivos	240	319
Hora pasiva en festivos especiales	255	334

El número de horas pasivas será fijado según las necesidades concretas de cada cliente o tecnología.

En 1998 los importes se incrementarán en el porcentaje de sueldos y salarios.

En estos importes no se incluyen los gastos que pudieran derivarse de la intervención del técnico, de producirse la misma.

El plus de dedicación desaparece, al carecer de aplicación en virtud de lo establecido para la jornada en los SS.TT. en el texto del Convenio.

Incentivo SS.TT.:

Para la totalidad del personal de los SS.TT. incluido en el ámbito del Convenio se establece un pago único, para el ejercicio 1997/1998, pagadero en la nómina de octubre, que se hará efectiva en noviembre de 1998, que vendrá determinado por la reducción de los conceptos indicados a continuación:

- 25 por 100 reducción de horas improductivas.
- 20 por 100 reducción de horas extraordinarias.
- 5 por 100 reducción de horas de desplazamiento.
- 5 por 100 reducción de horas de viaje.

tomándose como base de esta reducción los valores al 30 de septiembre de 1997.

A efectos de esta valoración de las reducciones indicadas, se tomarán:

Horas improductivas y horas de desplazamiento: Valor promedio de los sueldos de los SS.TT. del personal de Convenio.

Horas extraordinarias: Valor Convenio 1996 para la categoría de Montador Especialista, según anexo 8.

Horas de viaje: Valor Convenio 1996.

El 15 por 100 del ahorro considerado se distribuirá linealmente entre la totalidad del personal de Convenio de los SS.TT. en plantilla al 30 de septiembre de 1998, entendiéndose este pago como bruto, y teniendo el carácter de único y no consolidable.

SC y Ce. Ves. (excepto Servicios Técnicos):

Para 1997 se mantiene lo establecido en el Convenio 1995/1996.

Para 1998 se establece el comienzo de la jornada a las ocho horas y su finalización a las diecisiete quince horas, manteniéndose la flexibilidad de entrada entre las siete treinta y las ocho treinta horas, excepto en el centro de Tres Cantos, que es entre siete treinta y ocho cuarenta y cinco horas.

Se mantienen los tiempos de recuperación como en la actualidad, es decir:

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.

En los puentes del calendario de 1998, con el fin de garantizar la debida atención a los clientes, las jefaturas de cada unidad podrán nombrar un retén de hasta un tercio de la plantilla correspondiente, en horario normal de trabajo, en jornada de invierno o de verano, teniendo en cuenta, a ser posible, el criterio rotativo, con un preaviso mínimo de quince días. Las horas así realizadas se considerarán como horas extras a compensar, siendo la fórmula de compensación la de hora trabajada por hora libre más el suplemento económico del apartado c) del artículo 11.

Se mantiene la jornada de verano del 15 de junio al 14 de septiembre.

Permanecerán accesibles a los clientes las sucursales y delegaciones durante toda la jornada laboral, evitando cierres durante la pausa.

Artículo 23. Vacaciones.

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.

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.

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. Para Logística Barcelona serán veinticuatro días laborables por año.

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.

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.

Fábricas: Para las fábricas las vacaciones se efectuarán entre el 1 de julio y el 31 de agosto y se incluirán en el calendario laboral de cada centro.

Sin perjuicio de los cómputos anuales, se mantienen los veinticuatro días laborables para todos los trabajadores, de forma colectiva y en turnos.

La empresa y el Comité establecerán de mutuo acuerdo las vacaciones colectivas, en función de las necesidades del servicio y del cliente, distribuyéndose el personal en los distintos turnos, atendiendo a las necesidades de producción.

A pesar de lo establecido anteriormente, y con el fin de que algunos de los trabajadores puedan gozar de vacaciones en las residencias del 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 días laborables que les correspondan, en la fecha que tengan reservada la plaza. Desde luego, en todos estos casos, tendrán preferencia los trabajadores más antiguos de la empresa y no podrán sobrepasar la cifra máxima de 15 trabajadores. Éstos deberán trabajar durante las vacaciones colectivas en todos los trabajos que se les encomienden.

Fábrica Getafe: La remuneración de la prima será en base a los tres últimos meses por el factor de doscientas diez horas, también se abonará la media de los tres últimos meses de los pluses de puesto de trabajo.

Artículo 24. *Vacaciones por antigüedad.*

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

El personal de nuevo ingreso no generará el derecho a vacaciones por este concepto.

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

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.

Logística Barcelona mantendrá el régimen de fábrica Cornellá.

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 vacaciones 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

Conceptos sociales

Artículo 25. *Ayuda social.*

Se concede una asignación mensual para 1997 de 11.500 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 1998 esta asignación será de 12.000 pesetas brutas mensuales.

En las 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 26. *Asistencia social.*

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

1997: 26.650.000 pesetas.

1998: 27.650.000 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 17, y las prestaciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del perceptor.

Artículo 27. *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 la 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.

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.

Fábricas:

Si el absentismo laboral del personal obrero durante la vigencia de Convenio no superara el 6 por 100 se abonará a los trabajadores de ésta afectados por la incapacidad temporal, durante el mismo período, que no haya alcanzado sus ingresos netos de estar en activo, un complemento adicional equivalente al 100 por 100 del neto indicado.

En fábrica Cornellá el pago por incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo se fija en un 90 por 100, 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 accidentado. 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.

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 28. *Préstamos personales.*

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

1997: 32.000.000 de pesetas.

1998: 33.000.000 de pesetas.

Este fondo deberá ser distribuido por el Comité Intercentros, asignándose 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 18.

Artículo 29. *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 anualmente vigente (abonándose entonces los tres meses reconocidos por la SC).

Durante los años 1997 y 1998 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 figuran en el anexo 19.

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

En caso de fallecimiento de un/una trabajador/a, se concederá a la/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 30. *Seguro de jubilación colectivo.*

Durante los años 1997 y 1998, 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 20.

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

1997: 1.550.000 pesetas.
1998: 1.600.000 pesetas.

Se fijan además como capital garantizado para los años 1999 y 2000 las cantidades de 1.750.000 y 1.950.000 pesetas, respectivamente, con la misma aportación por parte de la empresa.

Se unifican en todos los centros las cuotas de los trabajadores asegurados.

Para el personal de cincuenta y ocho años en adelante, que no podrá acogerse a este seguro, se establece una compensación bruta a tanto alzado de 650.000 pesetas, a percibir en el momento de la jubilación.

Artículo 31. *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 21.

Los importes son:

1997:

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

239.723 pesetas para el primer hijo.

179.818 pesetas para el segundo hijo.

120.114 pesetas para cada uno de los restantes hijos.

1998:

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

244.757 pesetas para el primer hijo.

183.594 pesetas para el segundo hijo.

122.636 pesetas para cada uno de los restantes hijos.

Artículo 32. *Ayuda escolar.*

Los importes por este concepto son:

1997:

Sucursal y Ce. Ves: 12.006 pesetas brutas por año.

Fábrica Cornellá y fábrica Getafe: 16.124 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 25.

1998:

Sucursal y Ce. Ves: 12.258 pesetas brutas por año.

Fábrica Cornellá y fábrica Getafe: 16.463 pesetas brutas por año.

Artículo 33. *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. Ves:

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 22).

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 pagos 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 34. *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 35. *Grupo de empresa.*

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

1997:

Sucursal Madrid: 1.164.253 pesetas.

Sucursal Barcelona: 262.933 pesetas.

Sucursal Bilbao: 156.238 pesetas.

Sucursal Sevilla: 149.685 pesetas.

Sucursal Valencia: 91.454 pesetas.

Sucursal Gijón: 53.399 pesetas.

Delegación Santiago: 62.821 pesetas.

Delegación Murcia: 24.769 pesetas.

Fábrica Cornellá: 1.827.114 pesetas.

Fábrica Getafe: 627.809 pesetas.

1998:

Sucursal Madrid: 1.188.702 pesetas.

Sucursal Barcelona: 268.455 pesetas.

Sucursal Bilbao: 159.519 pesetas.

Sucursal Sevilla: 152.828 pesetas.

Sucursal Valencia: 93.374 pesetas.

Sucursal Gijón: 54.520 pesetas.

Delegación Santiago: 63.589 pesetas.

Delegación Murcia: 25.289 pesetas.

Fábrica Cornellá: 1.865.483 pesetas.

Fábrica Getafe: 640.993 pesetas.

Los grupos de empresa rendirán cuenta de su gestión y actividades a la División de Recursos Humanos y Comités de Empresa, a principios de cada año.

Artículo 36. *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 37. *Ropa de trabajo.*

La provisión de la ropa de trabajo normal a los correspondientes departamentos, de acuerdo con las respectivas jefaturas, será responsabilidad de la División de Recursos Humanos.

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 repuestas 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 23, unificándose su tratamiento para las fábricas.

CAPÍTULO V

Conceptos diversos

Artículo 38. *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. El Comité Intercentros tiene, 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 39. *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 antedicha. 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 40. *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 41. *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 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.

Se acompaña anexo 24 con la regulación de la gestión de calidad en la empresa.

Artículo 42. *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 de 1 de enero de 1997.

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 y el 133 por 100 de rendimiento, considerando éste el cociente entre el tiempo dado y el tiempo invertido.

Como objetivo, durante la vigencia de este Convenio, se manifiesta la voluntad de alcanzar un rendimiento promedio del 130 por 100. Esta manifestación es compatible con los sistemas de incentivos consolidados en la fábrica de Cornellá, que mantendrán su vigencia durante este Convenio.

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 \times 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 formará 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 25 y 26, 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, con una reducción general de un 7 por 100 del tiempo concedido, figura en los anexos 27 y 28.

En caso de que un trabajador 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 29, que valorará progresivamente y de forma más pronunciada los rendimientos comprendidos entre el 125 y el 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 30 para valorar la prima según la producción obtenida por cada grupo homogéneo de trabajo.

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 en que Jefe de Taller y MT lo 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 tratarán 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 especifican 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:

A los trabajadores que no trabajen en puestos de producción directa, se les aplicará, en concepto de prima, la prima de mantenimiento de los anexos 25 y 27.

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:

A partir de 1 de enero de 1997 y durante la vigencia del presente Convenio, el valor de este coeficiente será de 17 pesetas/hora, siempre que no se apliquen las nuevas tablas recogidas en el anexo 30.

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 promedio 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 período de adaptación:

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 25 y 27. Desde luego en los casos normales que las esperas se produzcan por falta de corriente o con carácter general en un departamento o sección, por falta de trabajo, causas de fuerza mayor

o situaciones catastróficas, no se pagará prima alguna; no obstante, se abonará la diferencia entre el factor para el cálculo de la prima 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:

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.

5. 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 1997/1998.

6. 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).

7. Tiempo de espera: Cuando se produzca por causas 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.

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

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 31).

Artículo 43. *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 44. *Empleo.*

La empresa se ajustará a lo establecido en la legislación vigente sobre las nuevas formas de contratación, si bien establece que se potencia la contratación indefinida de los contratos temporales mayoritariamente encuadrados en los niveles 2 y 3 de las actuales tablas salariales, fijándose la conversión de un total de 125 contratos temporales a indefinidos durante la vigencia del Convenio, 75 durante 1997 y 50 durante 1998.

A aquellos colaboradores de nueva entrada cuyo contrato temporal se extinga y vuelvan a ser posteriormente contratados dentro de los seis meses siguientes a su baja en la empresa, les será reconocido el tiempo de permanencia anterior en la misma para fijar la tabla de aplicación, salvo que la nueva contratación tenga por objeto una actividad que requiera una nueva formación específica del colaborador a cargo de la empresa.

Artículo 45. *Empresas de trabajo temporal.*

La empresa se compromete a limitar, en lo posible, y a utilizar, en los casos estrictamente necesarios, las contrataciones a través de ETT. Dichos casos serán los siguientes:

Ausencias imprevistas y de duración incierta (bajas laborales).

Vacaciones.

Otras circunstancias que puedan ser limitadas en el tiempo y que aconsejen la contratación a través de las ETT, con un límite de tres meses.

La empresa contratada deberá estar acogida al II Convenio Colectivo estatal de ETT.

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 46. *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 47. Promociones para el personal.

En las fábricas se fijan las promociones del personal obrero en un número equivalente al 6 por 100 del personal obrero fijo de plantilla. Para 1997, con efectos de la fecha de la firma del preacuerdo del Convenio, y para 1998, escalonadamente durante dicho año.

En fábrica Getafe se adjudicarán, según el procedimiento de la Comisión de Promociones y Ascensos, según anexo 32.

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

En los ámbitos de los Servicios Técnicos, en las categorías del grupo profesional 3, durante 1998 se efectuarán promociones con un total del 6 por 100 de la plantilla fija correspondiente de dicho grupo.

Artículo 48. 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 49. 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 políticas de prevención de su centro de trabajo a través de los Comités de Seguridad y Salud.

En este sentido, la empresa adoptará todas las medidas necesarias para adecuarse y cumplir con las vigentes disposiciones legales en materia de seguridad y salud laborales.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se acomodará a lo establecido para los reconocimientos médicos en el anexo 33, informando al Comité de Seguridad y Salud de los resultados globales de dichos reconocimientos.

En cada centro se aplicará el Reglamento propio de su Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 50. 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 minusválidos 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 51. 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 52. Acoso sexual.

La empresa manifiesta su voluntad de atender las directrices y normativas que a este respecto se promulguen y le sean conocidas.

Artículo 53. 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 54. 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 55. 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**

Comisión de Seguridad y Salud en los diferentes centros.

SC y Ce. Ves.: Comisión de Ayuda por Estudios (anexo 22).

Fábrica Getafe: Comisión de Primas (anexo 31) y Comisión de Promociones y Ascensos (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 que se determine en su momento, que se descontará 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 en el territorio de Cataluña, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.3.a) del acuerdo interprofesional de Cataluña 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 1

Tablas salariales 1997

Personal empleado. Sueldo mes

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes nivel 1 — pesetas	Sueldo mes nivel 2 — pesetas	Sueldo mes nivel 3 — pesetas
1. Personal con titulación académica.	Ingenieros y Licenciados.	247.075	203.932	185.786
	Peritos, Ing. técnicos. Diplomados universitar. Analistas programad. ATS	229.457		
2. Personal con titulación profesional.	Maestro taller. Del. proyectista. Jefes de 2. ^a administra. Jefes de 2. ^a organizac.	209.949	176.396	154.347
	Programador informat. Maestro industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Técnico Org. especial. Técnico Adm. especial. Maestro de 1. ^a	196.820		
	Maestro de 2. ^a Encargado.	192.877		
	Montador especialista.	183.246	165.372	
	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.	178.405		
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. Reproductor de Planos. Ordenanza. Peón especial. montad.	165.985	143.323	127.233

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 1 A

Tablas salariales 1998

Personal empleado. Sueldo mes

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes nivel 1 — pesetas	Sueldo mes nivel 2 — pesetas	Sueldo mes nivel 3 — pesetas
1. Personal con titulación académica.	Ingenieros y Licenciados.	252.263	208.215	189.688
	Peritos, Ing. técnicos. Diplomados universitar. Analistas programad. ATS	234.276		

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes nivel 1 — pesetas	Sueldo mes nivel 2 — pesetas	Sueldo mes nivel 3 — pesetas
2. Personal con titulación profesional.	Maestro Taller. Del. proyectista. Jefes de 2. ^a administra. Jefes de 2. ^a organizac.	214.357	180.100	157.588
	Programador informat. Maestro industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Técnico Org. especial. Técnico Adm. especial. Maestro de 1. ^a	200.953		
	Maestro de 2. ^a Encargado.	196.927	168.845	
	Montador especialista.	187.094		
	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.	182.152		
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. Reproductor de Planos. Ordenanza. Peón especial. montad.	169.470	146.333	129.905

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 2

Tablas salariales 1997

Personal empleado. Sueldo año

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo año nivel 1 — pesetas	Sueldo año nivel 2 — pesetas	Sueldo año nivel 3 — pesetas
1. Personal con titulación académica.	Ingenieros y Licenciados.	3.706.112	3.058.980	2.786.790
	Peritos, Ing. técnicos. Diplomados universitar. Analistas programad. ATS	3.441.850		
2. Personal con titulación profesional.	Maestro Taller. Del. proyectista. Jefes de 2. ^a administra. Jefes de 2. ^a organizac.	3.149.225	2.645.940	
	Programador informat. Maestro industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Técnico Org. especial.	2.952.294		

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo año nivel 1 — pesetas	Sueldo año nivel 2 — pesetas	Sueldo año nivel 3 — pesetas
	Técnico Adm. especial. Maestro de 1. ^a			2.315.205
	Maestro de 2. ^a Encargado.	2.983.151		
	Montador especialista.	2.748.685		2.480.580
	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.	2.676.075		
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. Reproductor de Planos. Ordenanza. Peón especial. montad.	2.489.763	2.149.845	1.908.495

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 2-A

Tablas salariales 1998

Personal empleado. Sueldo año

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes nivel 1 — pesetas	Sueldo mes nivel 2 — pesetas	Sueldo mes nivel 3 — pesetas
1. Personal con titulación académica.	Ingenieros y Licenciados.	3.783.938		2.845.313
	Peritos, Ing. técnicos. Diplomados universitar. Analistas programad. A. T. S.	3.514.134	3.123.219	

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes nivel 1 — pesetas	Sueldo mes nivel 2 — pesetas	Sueldo mes nivel 3 — pesetas
2. Personal con titulación profesional.	Maestro taller. Del. proyectista. Jefes de 2. ^a administra. Jefes de 2. ^a organizac.	3.215.354		2.701.505
	Programador informat. Maestro industrial. Técnico especialista. Montador jefe. Técnico org. especial. Técnico Adm. especial. Maestro de 1. ^a	3.014.298		
	Maestro de 2. ^a Encargado.	2.953.911		2.363.824
	Montador especialista.	2.806.412		
3. Otro personal.	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.	2.732.273	2.532.672	
	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. Reproductor de planos. Ordenanza. Peón especial. montad.	2.542.045	2.194.992	1.948.573

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 3

Tablas salariales del personal obrero de fábrica Getafe 1997

Categorías	Nivel 3		Nivel 2		Nivel 1		
	Total mes — pesetas	Total año — pesetas	Total mes — pesetas	Total año — pesetas	Total mes — pesetas	Total año — pesetas	Quinquenio — pesetas
Oficial 1. ^a super	—	—	—	—	154.246	2.313.690	3.401
Oficial 1. ^a	117.511	1.762.665	130.874	1.963.110	149.710	2.245.650	3.401
Oficial 2. ^a	113.623	1.704.345	125.929	1.888.935	143.802	2.157.030	3.378
Oficial 3. ^a	111.490	1.672.350	122.742	1.841.130	139.322	2.089.830	3.348
Especialista	110.077	1.651.155	121.330	1.819.950	137.488	2.062.320	3.341
Peón	108.964	1.634.460	118.107	1.771.605	132.926	1.993.890	3.341

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 3-A

Tablas salariales del personal obrero de fábrica Getafe 1998

Categorías	Nivel 3		Nivel 2		Nivel 1		
	Total mes — pesetas	Total año — pesetas	Total mes — pesetas	Total año — pesetas	Total mes — pesetas	Total año — pesetas	Quinquenio — pesetas
Oficial 1. ^a super	—	—	—	—	157.485	2.362.277	3.471
Oficial 1. ^a	119.979	1.799.681	133.622	2.004.335	152.854	2.292.809	3.472
Oficial 2. ^a	116.009	1.740.136	128.574	1.928.603	146.822	2.202.328	3.449
Oficial 3. ^a	113.831	1.707.469	125.320	1.879.794	142.248	2.133.716	3.418
Especialista	112.389	1.685.829	123.878	1.858.169	140.375	2.105.629	3.411
Peón	111.252	1.668.784	120.587	1.808.809	135.717	2.035.762	3.411

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 1997

Categorías	Anexo 4.1 Jor. Hor. — Pesetas	Anexo 4.1 Fact. H. — Pesetas	Anexo 4.2 Rdto. 1.258 — Pesetas	Anexo 4.3 Rdto. 1.232 — Pesetas	Anexo 4.4 V/H Enf. — Pesetas
	Oficial 1. ^a Sp.	732,64	739,58	197,60	177,84
Oficial 1. ^a	711,10	719,59	194,00	174,80	101,27
Oficial 2. ^a	683,04	694,42	190,40	171,36	99,39
Oficial 3. ^a	661,76	674,64	186,80	168,12	97,51
Especialista	653,05	666,92	185,80	167,22	96,99
Peón	631,38	641,82	175,90	158,31	91,82

Plus de Jefe de Equipo:

Anexo 4.1: 18.716 pesetas.

Anexo 4.2: 280.744 pesetas.

Plus de Jefe de Equipo: 88,91 pesetas/hora.

Plus de chapa: 37,82 pesetas/hora.

Plus tóxico penoso y peligroso: 74,10 pesetas/hora.

Complemento de pagas extras: 16.967 pesetas.

ANEXO 4-A

Tablas salariales de rendimientos del personal obrero de la Fábrica de Getafe 1998

Categorías	Anexo 4.1 Jor. Hor. — Pesetas	Anexo 4.1 Fact. H. — Pesetas	Anexo 4.2 Rdto. 1.258 — Pesetas	Anexo 4.3 Rdto. 1.232 — Pesetas	Anexo 4.4 V/H Enf. — Pesetas
	Oficial 1. ^a Sp.	748,03	755,11	201,75	181,57
Oficial 1. ^a	726,03	734,76	198,15	178,33	114,93
Oficial 2. ^a	697,38	709,12	194,55	175,09	112,84
Oficial 3. ^a	675,65	688,98	190,95	171,85	110,75
Especialista	666,76	681,12	189,95	170,95	110,17
Peón	644,64	655,66	180,05	162,04	104,43

Plus de Jefe de Equipo:

Anexo 4.1: 19.109 pesetas.

Anexo 4.2: 286.640 pesetas.

Plus de Jefe de Equipo: 90,78 pesetas/hora.

Plus de chapa: 38,61 pesetas/hora.

Plus tóxico penoso y peligroso: 75,66 pesetas/hora.

Complemento de pagas extras: 17.323 pesetas.

ANEXO 5

Tablas salariales para 1997 (incremento del 2,6 por 100)

Personal obrero de fábrica de Cornellá

Valores anuales

Categoría profesional	Jornal anual sin antigüedad — Pesetas	Ingresos anuales orientativos por primas — Pesetas	Total — Pesetas
Oficial 1. ^a Esp. A	2.497.950	308.249	2.806.199
Oficial 1. ^a Esp.	2.425.623	307.581	2.733.204
Oficial 1. ^a A	2.351.913	306.893	2.658.806
Oficial 1. ^a D	2.321.592	267.278	2.588.870
Oficial 1. ^a	2.281.297	237.355	2.518.652
Oficial 2. ^a	2.221.419	224.045	2.445.464
Oficial 3. ^a	2.190.188	218.442	2.408.630
Especialista «A»	2.190.188	217.892	2.408.080
Especialista «D»	2.158.593	209.517	2.368.110
Peón	2.143.560	208.593	2.352.153
Auxiliar de Limpieza	2.120.082	190.407	2.310.489
Aprendiz de segundo año	2.065.518	183.565	2.249.083
Aprendiz de primer año	1.722.630	152.778	1.875.408

Los ingresos indicados como primas no corresponden 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 5-A

Tablas salariales para 1998 (incremento del 2,1 por 100)

Personal obrero de fábrica de Cornellá

Valores anuales

Categoría profesional	Jornal anual sin antigüedad — Pesetas	Ingresos anuales orientativos por primas — Pesetas	Total — Pesetas
Oficial 1. ^a Esp. A	2.550.402	314.077	2.864.479
Oficial 1. ^a Esp.	2.476.547	313.410	2.789.957
Oficial 1. ^a A	2.401.308	312.704	2.714.012
Oficial 1. ^a D	2.370.332	272.326	2.642.658
Oficial 1. ^a	2.329.200	241.856	2.571.056
Oficial 2. ^a	2.268.084	228.279	2.496.363
Oficial 3. ^a	2.236.198	222.569	2.458.767
Especialista «A»	2.236.198	222.020	2.458.218
Especialista «D»	2.203.911	213.485	2.417.396
Peón	2.188.586	212.543	2.401.129

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. 1997

Categoría profesional	Personal de nueva entrada Primer año		Personal de nueva entrada Segundo año	
	Total mes	Total año	Total mes	Total año
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Oficial 1. ^a Especialista A ..	—	—	—	—
Oficial 1. ^a Especialista	—	—	—	—
Oficial 1. ^a A	—	—	—	—
Oficial 1. ^a D	—	—	—	—
Oficial 1. ^a	116.401	1.746.015	129.765	1.946.475
Oficial 2. ^a	112.534	1.688.010	124.841	1.872.615
Oficial 3. ^a	110.424	1.656.360	121.676	1.825.140
Especialista «A»	110.424	1.656.360	121.676	1.825.140
Especialista «D»	109.016	1.635.240	120.270	1.804.050
Peón	107.961	1.619.415	117.105	1.756.575

ANEXO 6-A

Tablas salariales del personal obrero de nueva entrada

Fábrica de Cornellá. 1998

Categoría profesional	Personal de nueva entrada Primer año		Personal de nueva entrada Segundo año	
	Total mes	Total año	Total mes	Total año
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Oficial 1. ^a Especialista A ..	—	—	—	—
Oficial 1. ^a Especialista	—	—	—	—
Oficial 1. ^a A	—	—	—	—
Oficial 1. ^a D	—	—	—	—
Oficial 1. ^a	118.844	1.782.654	132.491	1.987.367
Oficial 2. ^a	114.898	1.723.467	127.461	1.911.910
Oficial 3. ^a	112.743	1.691.144	124.231	1.863.462
Especialista «A»	112.743	1.691.144	124.231	1.863.462
Especialista «D»	111.304	1.669.558	122.797	1.841.949
Peón	110.226	1.653.397	119.564	1.793.464

ANEXO 7

Tablas salariales para 1997 (incremento del 2,6 por 100)

Premios, pluses y otros en fábrica de Cornellá

	Pesetas
Premio por antigüedad obreros: Un quinquenio	13,07
Premio por antigüedad empleados: Un quinquenio	3.169,00
Plus penoso, tóxico o peligroso (hora)	55,30
Plus trabajo sucio (hora)	20,85
Plus operario responsable	11,31
Plus cabeza de línea (hora)	38,25
Plus coordinador	39,90
Plus Jefe de Equipo (hora)	51,69
Plus Jefe de Equipo/Ayudante Maestro (hora)	64,63
Plus nocturnidad (hora)	182,00
Plus turno mañana (hora)	30,00
Plus turno tarde (hora)	40,00
Plus impregnación y galvánica (hora)	4,35
Plus Carretillero (hora)	51,81
Plus Carretillero almacén (hora)	25,93
Plus báscula fábrica (hora)	99,93
Plus Bombero fábrica (mes)	31.232,00
Ayuda disminuido mensual	11.500,00

Pesetas

Suplemento paga extra (por paga)	33.934,00
Ayuda escolar (año)	16.124,00
Plus centralita (hora)	25,21
Plus Vigilancia Jurado (mes)	5.895,00

El «plus de polivalencia» que percibía el personal de Logística Barcelona queda integrado en el salario, por lo que desaparece este concepto.

A Logística Barcelona se le aplicarán los importes de esta tabla en los conceptos de «premio por antigüedad», «suplemento paga extra» y «ayuda escolar año».

ANEXO 7-A

Tablas salariales para 1998 (incremento del 2,1 por 100)

Premios, pluses y otros en fábrica de Cornellá

	Pesetas
Premio por antigüedad obreros: Un quinquenio	13,34
Premio por antigüedad empleados: Un quinquenio	3.236,00
Plus penoso, tóxico o peligroso (hora)	56,46
Plus trabajo sucio (hora)	21,29
Plus operario responsable	11,54
Plus cabeza de línea (hora)	39,05
Plus coordinador	40,47
Plus Jefe de Equipo (hora)	52,78
Plus Jefe de Equipo/Ayudante Maestro (hora)	65,99
Plus nocturnidad (hora)	200,00
Plus turno mañana (hora)	35,00
Plus turno tarde (hora)	50,00
Plus impregnación y galvánica (hora)	4,44
Plus Carretillero (hora)	52,90
Plus Carretillero almacén (hora)	26,47
Plus báscula fábrica (hora)	102,03
Plus Bombero fábrica (mes)	31.888,00
Ayuda disminuido mensual	12.000,00
Suplemento paga extra (por paga)	34.647,00
Ayuda escolar (año)	16.463,00
Plus centralita (hora)	25,74
Plus Vigilancia Jurado (mes)	6.019,00

El «plus de polivalencia» que percibía el personal de Logística Barcelona queda integrado en el salario, por lo que desaparece este concepto.

A Logística Barcelona se le aplicarán los importes de esta tabla en los conceptos de «premio por antigüedad», «suplemento paga extra» y «ayuda escolar año».

ANEXO 8

Tablas horas extras 1997/1998

Personal empleado

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes Nivel 1	Sueldo mes Nivel 2	Sueldo mes Nivel 3
1. Personal con titulación académica.	Ingenieros y Licenciados.	4.412	3.309	2.813
	Peritos, Ing. técnicos. Diplomados universitar. Analistas programad. A. T. S.	3.969		
2. Personal con titulación profesional.	Maestro taller. Del proyectista. Jefes de 2. ^a administra. Jefes de 2. ^a organizac.	3.640	2.758	
	Programador informat. Maestro industrial. Técnico especialista. Montador jefe. Técnico org. especial. Técnico Adm. especial. Maestro de 1. ^a	3.198		

Grupos profesionales	Categorías	Sueldo mes Nivel 1	Sueldo mes Nivel 2	Sueldo mes Nivel 3
	Maestro de 2. ^a Encargado.	3.089		2.317
	Montador especialista.	2.868		
	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.	2.648	2.481	
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. Reproductor de planos. Ordenanza. Peón especial. montad.	2.534	2.206	1.985

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. Años 1997/1998

Obreros	Nivel 1 - Pesetas	Nivel 2 - Pesetas	Nivel 3 - Pesetas
Oficial Ayudante de Maestro	3.062	—	—
Oficial Jefe de Equipo	2.956	—	—
Oficial 1. ^a Esp. A	2.640	—	—
Oficial 1. ^a Esp.	2.640	—	—
Oficial 1. ^a A	2.640	—	—
Oficial 1. ^a D	2.429	2.111	1.900
Oficial 1. ^a	2.429	2.111	1.900
Oficial 2. ^a	2.429	2.111	1.900
Oficial 3. ^a	2.429	2.111	1.900
Especialista A	2.429	2.111	1.900

ANEXO 10

Dietas de viajes nacionales. (Vigencia firma precacuerdo Convenio, año 1997)

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	477
Almuerzo	Si la ausencia oficial rebasa las quince horas .	2.800
Gastos diversos	Si la ausencia oficial rebasa las veintiuna horas	323
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 .	477
Almuerzo	Iniciando el viaje entre las ocho horas y las quince horas	2.800
Cena	Iniciando el viaje después de las quince horas	2.800
Total día		6.077

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

Importe diario		Pesetas
a) Alimentación		6.077
b) Pernoctación		4.492
Total día		10.569

Quando 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		7.686

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		9.377

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 11

Dietas de viajes nacionales. (Vigencia 1 de enero de 1998)

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	487
Almuerzo	Si la ausencia oficial rebasa las quince horas .	2.859
Gastos diversos	Si la ausencia oficial rebasa las veintiuna horas	254
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 .	487
Almuerzo	Iniciando el viaje entre las ocho horas y las quince horas	2.859
Cena	Iniciando el viaje después de las quince horas	2.859
Total día		6.205

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

Importe diario	Pesetas
a) Alimentación	6.205
b) Pernoctación	4.588
Total día	10.791

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	7.847

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	9.574

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 12

Tabla de quinquenios 1 de enero de 1997

Categorías	Base — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
Ingeniero Superior, Licenciado y Analista	71.140	3.557
Perito, Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Graduado Social y Analista/Programador	70.580	3.529
Perito, Ingeniero Técnico con mando	70.780	3.539
Maestro Industrial Técnico, Especialista y Programador	68.520	3.426
Maestro de segunda	68.020	3.401
Ayudante Técnico Sanitario	70.580	3.529
Delineante Proyectista	68.860	3.443
Delineante de primera	68.020	3.401
Delineante de segunda	67.550	3.378

Categorías	Base — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
Calcador	66.980	3.349
Reproductor de planos	66.630	3.332
Jefe administrativo de segunda	68.710	3.436
Oficial de primera administrativo y Operador ...	68.020	3.401
Oficial de segunda administrativo, Auxiliar técnico y Grabador	67.550	3.378
Auxiliar administrativo y Telefonista	66.980	3.349

SC, Ce, Ve y fábrica Getafe

Categorías	Base — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
Almaceneros	66.960	3.348
Chófer de turismo	67.210	3.361
Vigilante	66.670	3.334
Ordenanza	66.630	3.332
Montador Jefe	68.150	3.408
Montador especialista	68.020	3.401
Oficial de primera Montador	68.020	3.401
Oficial de segunda Montador	67.550	3.378
Oficial de tercera Montador	66.960	3.348
Peón especialista	66.825	3.341
Peón	66.660	3.332

ANEXO 13

Tabla de quinquenios 1 de enero de 1998

Categorías	Base — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
Ingeniero Superior, Licenciado y Analista	72.550	3.628
Perito, Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Graduado Social y Analista/Programador	71.990	3.600
Perito, Ingeniero Técnico con mando	72.190	3.610
Maestro Industrial Técnico, Especialista y Programador	69.930	3.497
Maestro de segunda	69.430	3.472
Ayudante Técnico Sanitario	71.990	3.600
Delineante Proyectista	70.270	3.514
Delineante de primera	69.430	3.472
Delineante de segunda	68.960	3.448
Calcador	68.390	3.420
Reproductor de planos	68.040	3.402
Jefe administrativo de segunda	70.120	3.506
Oficial de primera administrativo y Operador ...	69.430	3.472
Oficial de segunda administrativo, Auxiliar técnico y Grabador	68.960	3.448
Auxiliar administrativo y Telefonista	68.390	3.420

SC, Ce, Ve y fábrica Getafe

Categorías	Base — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
Almaceneros	68.370	3.419
Chófer de turismo	68.620	3.431
Vigilante	68.080	3.404
Ordenanza	68.040	3.402
Montador Jefe	69.560	3.478
Montador especialista	69.430	3.472
Oficial de primera Montador	69.430	3.472

Categorías	Base — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
Oficial de segunda Montador	68.960	3.448
Oficial de tercera Montador	68.370	3.419
Peón especialista	68.235	3.412
Peón	68.040	3.402

ANEXO 14

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 de la Comunidad 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, Zarzauquemade 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 15

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.

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

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.

ANEXO 16

Cuadro de jornadas Servicios Técnicos*Jornada de invierno*

	Entrada	Salida
Normal ocho treinta horas.	Desde ocho a nueve horas.	Desde diecisiete quince a dieciocho quince horas, incluida la pausa mínima de cuarenta y cinco minutos.
Especial de diez horas, con un tope anual de ochenta y cinco días, de lunes a jueves.	Desde ocho a nueve horas.	Desde las dieciocho cuarenta y cinco a diecinueve cuarenta y cinco horas, incluida la pausa mínima de cuarenta y cinco minutos.
Especial de seis horas, con un tope anual de cinco días.	Desde ocho a nueve horas.	Desde las catorce a las quince horas. No hay pausa de comida.
Especial de ocho horas, con un tope anual de diez días.	Desde diez a once horas.	Desde las quince a diecinueve cuarenta y cinco horas, incluida la pausa mínima de cuarenta y cinco minutos.

Jornada de verano

	Entrada	Salida
Normal seis treinta y cinco horas.	Desde ocho a nueve horas.	Desde las quince a dieciséis horas, incluida la pausa.
Especial de ocho horas, con un tope anual de dos días.	Desde nueve a diez horas.	Desde las diecisiete cuarenta y cinco a dieciocho cuarenta y cinco horas, incluida la pausa.

Jornada invierno/verano

Especial días libres, preferentemente lunes o viernes, con tope anual de diez días y un tiempo a computar de ocho horas por día.

En el centro de trabajo de Tres Cantos, y debido a que la flexibilidad horaria es de setenta y cinco minutos a partir del comienzo de la jornada, la entrada y salida se pueden ver incrementadas en este tiempo.

ANEXO 17

Reglamento de la Comisión de Asistencia SocialArtículo 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 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 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 Vigilancia de Convenio 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.

Villamuriel.

Barcelona (fábrica de Cornellá):

Zaragoza.

Palma de Mallorca.

Tarragona.

Celma/Cornellá.

Bilbao (fábrica de Getafe):

Pamplona.

Sevilla:

Málaga.

Granada.

Marbella.

Valencia:

Murcia.

Gijón:

Santiago de Compostela.

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) Cuando los dos cónyuges de la unidad familiar o pareja de hecho tengan ingresos, para los demás familiares las cuantías de las subvenciones serán del 40 por 100.

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 perceptor.

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 18**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 Vigilancia del Convenio 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 importe, 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:

- a) Asignar los fondos disponibles.
- b) Analizar la evolución de los mismos.
- c) 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.
Villamuriel.

Barcelona (fábrica de Cornellá):

Zaragoza.
Palma de Mallorca.
Tarragona.
Celma/Cornellá.

Bilbao (fábrica de Getafe):

Pamplona.

Sevilla:

Málaga.
Granada.
Marbella.

Valencia:

Murcia.

Gijón:

Santiago de Compostela.
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.
- 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 prestatarario, para deducir 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 cantidad devuelta pasará a incrementar el fondo de préstamos del año en curso del centro correspondiente.

Disposición final.

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

ANEXO 19**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 del resto de los trabajadores.

c) 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 1997 y 1998, 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 20**Seguro de Jubilación**

Para 1997, el Seguro de Jubilación tiene como punto de partida la percepción, al jubilarse a los sesenta y cinco años, de un capital básico de 1.550.000 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 los años 1998/1999/2000 el capital asegurado será:

1998: 1.600.000 pesetas.

1999: 1.750.000 pesetas.

2000: 1.950.000 pesetas.

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) En SC y C. Ventas, 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:

- a) Prestaciones económicas por fallecimiento/viudedad.
- b) La pensión de jubilación voluntaria de empresa.

c) 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.

ANEXO 21

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 31 y en las condiciones mencionadas.

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

ANEXO 22

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:

Santiago de Compostela.

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.

Se rá 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 a 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) 75 por 100 de los costes de matriculación.
- B) 50 por 100 de los costes de los libros estrictamente necesarios para cursar las asignaturas objeto, a su vez, de la matrícula previamente subvencionada.
- C) 50 por 100 de la cuota mensual a la hora de recibir las correspondientes clases.
- D) 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 exámenes 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 23

Ropa de trabajo

Nota general.—El material considerado de Seguridad, de acuerdo con la Ordenanza de Salud Laboral 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/c.
 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/c azul claro.

Entrega en octubre de cada año:

Dos conjuntos de cazadora y pantalón azulina.
 Dos camisas m/l 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.

I-ST: 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. Cazadora y pantalón azulina.

Fábrica Cornellá y fábrica Getafe: La empresa concederá a todo el personal obrero dentro del primer semestre las siguientes prendas de trabajo: Al personal masculino, una chaqueta, una camisa o bata y dos pantalones cada año, y al personal femenino, una bata al año más otra en dos años alternos. A los empleados que corresponda 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.

Al personal de fábrica Getafe se le facilitará una toalla.

ANEXO 24

La 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.

ANEXO 25

Tablas de factores para 1997 en la fábrica de Cornellá

(Incremento 2,6 por 100)

Categoría profesional	Jornal/hora — Pesetas	Jornal hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Jornal/factor para el cálculo de la prima — Pesetas	Prima man- tenimiento — Pesetas
Oficial 1. ^a esp. A	686,25	237,68	336,79	156,79
Oficial 1. ^a esp.	666,38	237,68	336,53	156,45
Oficial 1. ^a A	646,13	237,68	336,24	156,10
Oficial 1. ^a D	637,80	235,88	317,53	135,95
Oficial 1. ^a	626,73	235,47	304,19	120,73
Oficial 2. ^a	610,28	229,80	293,45	113,96
Oficial 3. ^a	601,70	226,69	288,38	111,11
Especialista A	601,70	226,68	288,12	110,83
Especialista D	593,02	223,36	281,72	106,57
Peón	588,89	219,14	277,68	106,10

Categoría profesional	Jornal/hora — Pesetas	Jornal hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Jornal/factor para el cálculo de la prima — Pesetas	Prima man- tenimiento — Pesetas
Auxiliar de limpieza	582,44	207,31	259,64	96,85
Aprendiz de segundo año	567,45	201,89	252,07	93,37
Aprendiz de primer año	473,25	166,97	208,82	77,71

ANEXO 25-A

Tablas de factores para 1998 en la fábrica de Cornellá

(Incremento 2,1 por 100)

Categoría profesional	Jornal/hora — Pesetas	Jornal hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Jornal/factor para el cálculo de la prima — Pesetas	Prima man- tenimiento — Pesetas
Oficial 1. ^a esp. A	700,66	242,67	343,86	160,08
Oficial 1. ^a esp.	680,37	242,67	343,60	159,74
Oficial 1. ^a A	659,70	242,67	343,30	159,38
Oficial 1. ^a D	651,19	240,83	324,20	138,80
Oficial 1. ^a	639,89	240,41	310,58	123,27
Oficial 2. ^a	623,10	234,63	299,61	116,35
Oficial 3. ^a	614,34	231,45	294,44	113,44
Especialista A	614,34	231,44	294,17	113,16
Especialista D	605,47	228,05	287,64	108,81
Peón	601,26	223,74	283,51	108,33

ANEXO 26

Tablas salariales para 1997 (incremento del 2,6 por 100)

Trabajos a base de valoración del grupo de trabajo en fábrica Cornellá
(S/ 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	235,33	345,27
10	234,80	335,79
09	234,07	326,83
08	233,25	317,67
07	227,12	308,67
06	227,12	299,62
05	215,47	290,47
04	209,35	283,73
03	209,31	276,98
02	201,51	270,04
01	203,56	267,93

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 26-A

Tablas salariales para 1998 (incremento del 2,1 por 100)

Trabajos a base de valoración del grupo de trabajo en fábrica Cornellá
(S/ 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	240,27	352,52
10	239,73	342,84
09	238,99	333,69

Grupo de trabajo	Jornal por hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Factor por hora para el cálculo del tiempo tope — Pesetas
08	238,15	324,34
07	231,89	315,15
06	231,89	305,91
05	219,99	296,57
04	213,75	289,69
03	213,71	282,80
02	205,74	275,71
01	207,83	273,56

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 27

Tablas de factores para 1997 (incremento del 2,6 por 100)

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

(S/ acuerdo sobre productividad)

Categoría profesional	Jornal/hora — Pesetas	Jornal/hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Jornal/factor para el cálculo de la prima — Pesetas	Prima man- tenimiento — Pesetas
Oficial 1. ^a esp. A	686,25	237,68	361,42	156,79
Oficial 1. ^a esp.	666,38	237,68	361,14	156,45
Oficial 1. ^a A	646,13	237,68	360,85	156,10
Oficial 1. ^a D	637,80	235,88	340,74	135,95
Oficial 1. ^a	626,73	235,47	326,40	120,73
Oficial 2. ^a	610,28	229,80	314,88	113,96
Oficial 3. ^a	601,70	226,69	309,44	111,11
Especialista A	601,70	226,68	309,17	110,83
Especialista D	593,02	223,36	302,31	106,57
Peón	588,89	219,14	297,95	106,10
Auxiliar de limpieza	582,44	207,31	278,56	96,85
Aprendiz de segundo año	567,45	201,89	270,44	93,37
Aprendiz de segundo año	473,25	166,97	224,02	77,71

ANEXO 27-A

Tablas de factores para 1998 (incremento del 2,1 por 100)

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

(S/ acuerdo sobre productividad)

Categoría profesional	Jornal/hora — Pesetas	Jornal/hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Jornal/factor para el cálculo de la prima — Pesetas	Prima man- tenimiento — Pesetas
Oficial 1. ^a esp. A	700,66	242,67	369,01	160,08
Oficial 1. ^a esp.	680,37	242,67	368,72	159,74
Oficial 1. ^a A	659,70	242,67	368,43	159,38
Oficial 1. ^a D	651,19	240,83	347,90	138,80
Oficial 1. ^a	639,89	240,41	333,25	123,27
Oficial 2. ^a	623,10	234,63	321,49	116,35
Oficial 3. ^a	614,34	231,45	315,94	113,44

Categoría profesional	Jornal/hora — Pesetas	Jornal/hora para el cálculo de la prima — Pesetas	Jornal/factor para el cálculo de la prima — Pesetas	Prima man- tenimiento — Pesetas
Especialista A	614,34	231,44	315,66	113,16
Especialista D	605,47	228,05	308,66	108,81
Peón	601,26	223,74	304,21	108,33

ANEXO 28

Tablas salariales para 1997 (incremento del 2,6 por 100)

Tablas de factores aplicables a tiempos reducidos en un 7 por 100 en fábrica Cornellá

(S/ 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	235,33	370,52
10	234,80	360,36
09	234,07	350,75
08	233,25	340,91
07	227,12	331,23
06	227,12	321,50
05	215,47	311,69
04	209,35	304,43
03	209,31	297,18
02	201,51	289,74
01	203,56	287,46

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 28-A

Tablas salariales para 1998 (incremento del 2,1 por 100)

Tablas de factores aplicables a tiempos reducidos en un 7 por 100 en fábrica Cornellá

(S/ 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	240,27	378,30
10	239,73	367,93
09	238,99	358,12
08	238,15	348,07
07	231,89	338,19
06	231,89	328,25
05	219,99	318,24
04	213,75	310,82
03	213,71	303,42
02	205,74	295,82
01	207,83	293,50

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 29

Factores nuevos para tiempos mejorados. Rendimientos

(Incremento 2,6 por 100)

1997

Categorías	125	126	127	128	129	130	131	132	133
Of. 1.ª esp. A...	355,15	356,82	358,48	360,12	361,74	363,33	364,89	366,44	367,94
Of. 1.ª esp.	355,15	356,82	358,48	360,12	361,74	363,33	364,89	366,44	367,94
Of. 1.ª A.	355,15	356,82	358,48	360,12	361,74	363,33	364,89	366,44	367,94
Of. 1.ª D.	335,16	336,84	338,50	340,14	341,76	343,35	344,91	346,45	347,96
Of. 1.ª Of. 2.ª Of. 3.ª Esp. A. Esp. D. Peón Aux. limp. Ap. 2.º año ... Ap. 1.º año ..	320,96 309,68 304,37 304,10 297,34 293,06 273,76 265,86 220,78	322,64 311,36 306,05 305,78 299,02 294,73 275,45 267,53 222,46	324,31 313,02 307,07 307,43 300,69 296,39 277,10 269,20 224,12	325,95 314,66 309,35 309,08 302,33 298,04 278,75 270,85 225,76	327,56 316,28 310,96 310,69 303,95 299,65 280,36 272,46 227,38	329,15 317,87 312,55 312,28 305,53 301,24 281,96 274,04 228,97	330,71 319,43 314,11 313,84 307,10 302,80 283,51 275,61 230,53	332,25 320,97 315,66 315,39 308,63 304,35 285,06 277,15 232,07	333,77 322,48 317,16 316,89 310,15 305,85 286,56 278,66 233,58

Grupo de trabajo	125	126	127	128	129	130	131	132	133
11	364,24	365,92	367,58	369,23	370,84	372,42	373,99	375,53	377,04
10	354,66	356,34	357,99	359,64	361,25	362,84	364,40	365,95	367,45
09	345,02	346,70	348,37	350,01	351,63	353,21	354,78	356,31	357,83
08	335,30	336,98	338,65	340,29	341,91	343,49	345,06	346,50	348,11
07	325,79	327,48	329,13	330,78	332,39	333,98	335,54	337,09	338,59
06	316,05	317,73	319,39	321,04	322,65	324,23	325,80	327,34	328,85
05	306,48	308,16	309,82	311,47	313,08	314,66	316,23	317,77	319,28
04	299,37	301,05	302,70	304,35	305,96	307,55	309,11	310,66	312,16
03	292,10	293,78	295,44	297,08	298,70	300,29	301,85	303,39	304,90
02	284,84	286,52	288,19	289,83	291,44	293,02	294,59	296,13	297,65
01	282,50	284,18	285,85	287,49	289,11	290,69	292,26	293,79	295,31

ANEXO 29-A

Factores nuevos para tiempos mejorados. Rendimientos

(Incremento 2,1 por 100)

1998

Categorías	125	126	127	128	129	130	131	132	133	
Of. 1.ª esp. A...	362,60	364,32	366,01	367,69	369,33	370,96	372,55	374,13	375,67	
Of. 1.ª esp.	362,60	364,32	366,01	367,69	369,33	370,96	372,55	374,13	375,67	
Of. 1.ª A.	362,60	364,32	366,01	367,69	369,33	370,96	372,55	374,13	375,67	
Of. 1.ª D.	342,20	343,92	345,61	347,29	348,93	350,56	352,15	353,73	355,27	
Of. 1.ª Of. 2.ª Of. 3.ª Esp. A. Esp. D. Peón Aux. limp. Ap. 2.º año ... Ap. 1.º año ..	327,70 316,19 310,76 310,48 303,59 299,21 273,76 265,86 220,78	329,42 317,90 312,47 312,20 305,30 300,92 275,45 267,53 222,46	331,12 319,59 314,16 313,89 307,00 302,62 277,10 269,20 224,12	332,80 321,27 314,16 315,57 308,68 304,30 278,75 270,85 225,76	334,44 322,92 315,84 317,21 310,33 305,94 281,96 274,04 227,38	336,06 322,92 315,84 317,21 310,33 305,94 283,51 275,61 230,53	337,66 322,92 317,49 318,84 311,94 307,57 285,06 277,15 232,07	339,23 322,92 319,12 320,43 311,94 309,16 286,56 278,66 233,58	340,78 322,92 320,71 322,01 315,11 310,74 288,11 280,20 228,97	342,30 322,92 322,29 322,01 315,11 310,74 289,11 281,96 233,58

Grupo de trabajo	125	126	127	128	129	130	131	132	133
11	371,89	373,60	375,30	376,98	378,63	380,24	381,84	383,41	384,96
10	362,11	363,82	365,51	367,19	368,84	370,46	372,05	373,63	375,17
09	352,27	353,98	355,69	357,36	359,01	360,63	362,23	363,80	365,34
08	342,35	344,06	345,76	347,44	349,09	350,70	352,30	353,87	355,42
07	332,63	334,36	336,05	337,73	339,37	341,00	342,59	344,17	345,71
06	322,68	324,40	326,10	327,78	329,43	331,04	332,64	334,21	335,76
05	312,92	314,63	316,33	318,01	319,66	321,27	322,87	324,44	325,99
04	305,65	307,37	309,06	310,74	312,38	314,01	315,60	317,18	318,72
03	298,24	299,95	301,64	303,32	304,97	306,59	308,19	309,77	311,30
02	290,82	292,54	294,24	295,92	297,56	299,18	300,78	302,35	303,90
01	288,44	290,15	291,85	293,53	295,18	296,79	298,39	299,96	301,51

ANEXO 30

Contadores. Propuesta prima

1998

Grupo 4	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75
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 '98	127,21	130,01	141,25	148,24	155,25	165,07	172,07	179,06	188,89	195,89	205,72	215,53	222,56	232,39	242,22	249,27
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 '98	134,85	137,74	149,10	156,18	163,25	173,20	180,27	187,34	197,31	204,37	214,34	224,28	231,36	241,33	251,30	258,39
Ajuste (cont. acept):																
C. Monof. (400 por 100) ...	130	132	134	136	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 31

Reglamento de la Comisión Paritaria de Primas

Fábrica de Getafe

La Comisión Paritaria de Primas se constituye como organismo mixto de asesoramiento y vigilancia de la marcha y desarrollo del sistema de primas, muy especialmente en lo que se refiere al establecimiento de los tiempos, para comprobar si se pueden obtener si 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:

Composición

Artículo 1.

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.

Artículo 2.

Los cargos dentro de la Comisión son:

Presidente, de libre designación de la empresa entre los miembros de su representación; presidirá y moderará las reuniones.

Secretario, elegido de la representación social a propuesta de ésta, establecerá el orden del día de las reuniones, así como también tendrá a su cargo la redacción de las actas.

Competencias

Artículo 3.

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.

Artículo 4.

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

Artículo 5.

La Comisión Paritaria de Primas, para poder llevar a cabo sus tareas, tendrá acceso directo a cuantos documentos precise para efectuar las comprobaciones necesarias sobre tablas, cronometrados, métodos de trabajo, etcétera.

Artículo 6.

Las modificaciones de tiempos se producirán en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo es ajustado o estimado, se realice un cronometraje.

b) Cuando en los tiempos dados para cualquiera de los tipos aplicados (estimados, ajustados o cronometrados) se produzcan las siguientes circunstancias:

b1) Se modifique el método de trabajo.

b2) Cambio de máquina, de herramientas o materiales.

La Comisión Paritaria de Primas será informada, mensualmente, por escrito, 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.

Artículo 7.

La Comisión Paritaria de Primas, como portavoz del personal productor, en cuanto a su representación social, puede ser el vehículo para aquellas propuestas que 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 sentido, podrá estudiar propuestas de desglose de operaciones a fin de obtener una mayor claridad y justeza en la percepción de primas que podrán afectar a cualquiera de las secciones productivas.

Funcionamiento

Artículo 8.

Todo operario, al comenzar el trabajo, debe poseer la correspondiente tarjeta, conteniendo la descripción clara de las operaciones a realizar y el tiempo aplicado:

(E) Estimado.

(A) Ajustado.

(C) Cronometrado.

El operario será informado del método de trabajo, que será facilitado por su Maestro o PDP.

Artículo 9.

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 pactado en Convenio.

Artículo 10.

Los mandos intermedios están obligados a tener hojas de reclamaciones 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 contrasignará 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.

Artículo 11.

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 les abonará el rendimiento del 1,2578.

El reconocimiento de que el trabajo ha sido realizado con un rendimiento correcto, se abonará el rendimiento del 1,2578.

En los trabajos de serie o repetitivos, cuando en una reclamación existan discrepancias en el seno de la Comisión, que no permitan resolver la misma, se procederá a cronometrar en la siguiente serie, y en función del tiempo del cronometraje se adecuará la hoja reclamada.

La hoja reclamada se abonará al 1,2121, y una vez realizada la adecuación del tiempo se harán las compensaciones correspondientes, si proceden.

Artículo 12.

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 impro-ductivos y ausencias de las secciones productivas.

Artículo 13.

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 continuación del trabajo, emitiendo PDP el correspondiente suplemento, cuando éste es necesario.

Artículo 14.

Cuando un trabajo se cronometre por primera vez, y se da a conocer el tiempo después de realizado el 50 por 100 del trabajo, o el 50 por 100 del mismo, se abonará el rendimiento del 1,2578.

Artículo 15.

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

a) J/Pdp, J/Sector y el cronometrador fijarán las áreas, puestos de trabajo que se tienen que cronometrar en base a los objetivos marcados por Dir. Fca., siempre que cumplan los requisitos para poder ser cronometrados.

b) Cronometrador/Maestro/control de calidad se reunirán para fijar las bases del cronometraje, proceso o método de trabajo, calidad, etc.

c) El cronometrador realizará un análisis preliminar del puesto de trabajo/operación, según el puesto actual, antes de comenzar el trabajo que se va a cronometrar.

d) Una vez llegado a un consenso, se informará al operario del trabajo que se va a cronometrar y la forma de trabajar. Esta información será dada siempre por el Maestro en presencia del cronometrador.

e) El cronometraje, una vez finalizado, debe ser contraseñado por el operario y el Maestro; la contraseña por parte del operario no significará su aceptación, sino su realización.

f) El operario recibirá información del resultado del cronometraje a través de su Maestro, en el plazo de un mes.

g) Si al realizar un cronometraje la apreciación de la actividad por parte del cronometrador fuera inferior a la actividad mínima exigible (el 112,5 por 100), se interrumpirá el cronometraje, informando de esta circunstancia al Maestro y al operario.

Artículo 16.

Para un mejor conocimiento de los tiempos dados, y especialmente de las hojas de cronometraje, se darán informaciones y charlas sobre los mismos, al personal de la Comisión Paritaria de Primas, por personal de la empresa especializado en estos temas, sobre el sistema que esté implantado en la fábrica, actualmente el sistema REFA, y otros que mediante acuerdos con el Comité de Empresa se implanten en fábrica Getafe.

ANEXO 32

Reglamento de la Comisión de Promociones en fábrica Getafe

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 ocho 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 33

Reconocimientos médicos

Es voluntad de las partes firmantes dejar constancia de cuál ha de ser el contenido orientativo del 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 constara de las partes y contenido que se resaltan a continuación:

- Ficha médica.
- Análisis clínicos:

Análisis de sangre: Recuento de hemáties, leucocitos y plaquetas; hematocrito; hemoglobina; recuento diferencial de leucocitos; velocidad de sedimentación; establecimiento de los valores de urea; glucosa; creatinina;

ácido úrico; lípidos totales; triglicéridos; transaminasas (GOTGPT 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 alienaciones 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 la 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.

Asimismo, es de destacar que 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 Salud Laboral. 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.

f) Examen ginecológico: Realización del mismo con valvas y espéculo; estudio citológico con tinción de Papanicolau para la detección precoz del 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 de tórax, así como electrocardiogramas en grupos de alto riesgo, tales como: Hipertensos, diabéticos, hipercolesteronémicos y fumadores.

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 el 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 38): 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).

15023 *ORDEN de 12 de junio de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan las subvenciones destinadas a fomentar la realización de actividades y seminarios, en el ámbito de la universidad, relacionadas con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer.*

El Instituto de la Mujer, organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, tiene como finalidad, de acuerdo con lo dispuesto en su Ley de creación 16/1983, de 24 de octubre, la promoción y fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad de ambos sexos y la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

En cumplimiento de esta finalidad y de acuerdo con las áreas de actuación que se determinan en los objetivos del Instituto de la Mujer, se hace necesario regular la concesión de subvenciones destinadas a la realización de actividades y seminarios relacionados con la promoción y desarrollo de acciones positivas en el ámbito de la universidad, que fomenten el