

sideración los que asume el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Además quedan excluidos expresamente, el gasto y días de baja de IT por contingencias profesionales y los correspondientes a empresas que colaboran voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en los apartados b) y d) del artículo 77.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

1. Indicador: Coste/afiliado/mes.—El objetivo de reducción del gasto de IT por contingencias comunes (excluidas empresas colaboradoras) en la Comunidad Autónoma Valenciana, se dirige a propiciar que, durante el año 2006, en su territorio se alcance un gasto de la prestación económica señalada, medido en términos de coste/afiliado/mes, según se fija para la Comunidad Autónoma en este anexo.

Para la fijación del objetivo de racionalización del gasto de IT, se toma como situación de partida la media del indicador coste/afiliado/mes de IT derivada de contingencias comunes (excluidas empresas colaboradoras) registrado en esta Comunidad Autónoma durante el año 2005, que ascendió a 32,33 euros.

Para medir la racionalización del gasto en términos equivalentes, se establece un coeficiente reductor que neutraliza la parte del coste en IT proveniente del peso que las diferentes bases de cotización tienen en el gasto de las distintas Comunidades Autónomas. Dicho coeficiente se ha elaborado para los regímenes General, Minería del Carbón, Autónomos y Agrario a partir de las bases de cotización del año 2005 proporcionadas para cada una de las Comunidades Autónomas por la Gerencia de Informática de la Seguridad Social y, para el resto de los regímenes, a partir de las bases establecidas para cada uno de ellos en el año 2005.

Con la elaboración de estos datos se calcula un «índice agregado» homogeneizador del gasto, obteniendo para la Comunidad Autónoma Valenciana un indicador coste/afiliado/mes corregido del «efecto bases de cotización» comparable, por tanto, con el resto de las diferentes Comunidades Autónomas. A partir de este indicador homogéneo se fija el coste medio/afiliado/mes que, como objetivo, esta Comunidad Autónoma debe alcanzar en el año 2006.

Desde esta perspectiva, y con el propósito de reducir y equiparar el gasto por IT en todo el territorio nacional, las distintas Comunidades Autónomas deben converger con aquella que tiene el indicador «coste medio/afiliado/mes» menos elevado. En el año 2005 la Comunidad Autónoma de Extremadura es la que presenta el mejor registro en el mencionado indicador, debiendo el resto de las Comunidades acercarse a dicho registro en un plazo medio. Para ello, y puesto que la convergencia al 100%, pudiera resultar dificultosa, la Comunidad Autónoma Valenciana debe situar su indicador coste medio/afiliado/mes en 2006 en la cuantía que se recoge a continuación, lo que supone para esta Comunidad un esfuerzo en la convergencia del 3 %.

#### Objetivo «coste/afiliado/mes»

	(*) Situación de partida (media enero-diciembre/2005)	Objetivo año 2006 (media enero-diciembre 2006)
Comunidad Autónoma Valenciana . .	32,33 €	32,03 €

A efectos de la determinación del cálculo del indicador coste IT/afiliado/mes, correspondiente al ejercicio 2006, se tendrán en cuenta para su deflatación los siguientes parámetros:

- Para el colectivo incluido en el Régimen General y en el de la Minería del Carbón, la evolución de los convenios colectivos, según los últimos datos conocidos del ejercicio anterior y suministrados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Para los colectivos restantes, la evolución de las bases mínimas o únicas de los respectivos regímenes.

Con la debida antelación, antes del inicio de cada ejercicio, se acordará el indicador coste/afiliado/mes marcado como objetivo para los años 2007 y 2008.

2. Indicador: Días de IT/afiliado.—El citado objetivo pretende conseguir una reducción de los días de baja consumidos en IT (contingencias comunes y profesionales) por los trabajadores protegidos en el INSS, contados desde el mismo día de la emisión de la baja médica y hasta la finalización del proceso de IT mediante la expedición del alta médica.

(\*) El coste medio por afiliado y mes en esta Comunidad Autónoma es el resultado de dividir el gasto medio mensual de la prestación de IT/INSS por contingencias comunes (excluidas entidades colaboradoras) del año 2005 (25.402.114,99 €) entre el número medio mensual de afiliados INSS, incluidos los afiliados como beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo, también del ejercicio 2005 (785.686 afiliados).

Se considerará plenamente cumplido el objetivo, 15% del crédito anticipado (c.a.) cuando se alcance la reducción del 2% de días de baja. La valoración se hará comparando los datos del periodo analizado con los de igual periodo del año anterior, en términos de homogeneidad.

Si la Comunidad Autónoma no ha alcanzado el objetivo días IT/afiliado establecido en el párrafo anterior, se procederá a la liquidación del 50% del Fondo correspondiente a ese objetivo (7,5% del c.a.), en proporción al resultado alcanzado puesto en relación con el valor de la media de días IT/afiliado a nivel nacional (v.m.n.), valorando con los siguientes criterios.

2,5% del c.a.: Si el resultado se sitúa entre el 100% y el 90% del v.m.n.

5% del c.a.: Si el resultado se sitúa en valores inferiores al 90% e iguales o superiores al 80% del v.m.n.

7,5% del c.a.: Si el resultado se sitúa por debajo del 80% del v.m.n.

Situación de partida en la Comunidad Autónoma Valenciana: En el año 2005, con una media de trabajadores asegurados con el INSS de 785.686, la ratio de días de IT/afiliado en la Comunidad Autónoma ha sido de 17'08. La media a nivel nacional ha alcanzado un valor de 14,90 días de IT/afiliado.

El cálculo se realizará de acuerdo con la información existente en las bases de datos del INSS, sobre la Comunidad Autónoma, y teniendo en cuenta que el número de días de IT se obtiene de forma automática mediante la transmisión electrónica de la información de los partes de IT remitida por el Servicio Público de Salud y las empresas de la Comunidad Autónoma.

**19341** RESOLUCIÓN de 18 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio colectivo de Siemens, S. A.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa Siemens, S. A. (Código de Convenio n.º 9010642) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 resuelve:

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, 18 de octubre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### V CONVENIO COLECTIVO DE SIEMENS, S. A. 2005-2006

##### PREÁMBULO

El presente Convenio se suscribe con la voluntad de mejorar nuestra capacidad competitiva en el mercado, teniendo como principio la orientación al cliente, elemento indispensable para el desarrollo sostenido del negocio, que es la base del empleo, acometiendo los temas sociales con la representación de los trabajadores, de acuerdo con el marco legal vigente.

##### 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, S. A., 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 de Siemens, S. A. 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.

No obstante, el personal procedente de las Empresas integradas en Siemens, S. A. en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores mantendrá sus condiciones laborales de origen, no siéndoles de aplicación el presente Convenio en tanto no se lleve a efecto el oportuno proceso de armonización de las mismas con las de Siemens, S. A., iniciándose las negociaciones para ello con la representación de los trabajadores durante la vigencia del presente 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 2005, 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 2006, 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 2007.

#### 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 15 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 éste 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». Así como los Acuerdos de armonización pactados durante los Convenios Colectivos de Siemens, S. A., referenciados en la Disposición General Final.

## CAPÍTULO II

### Conceptos económicos

#### Artículo 9. Retribución.

##### a) Incremento salarial.

Para el año 2005, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios (a excepción de F. Cornellá), será del 3,2 % con efectos del 1 de enero de 2005, sobre valores al 31.12.2004 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Para el año 2006, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, excluidos quinquenios (a excepción de F. Cornellá), será del 3,2 % con efectos del 1 de enero de 2006, sobre valores al 31.12.2005 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, y para el año 2006, si se consigue la cifra de facturación planificada correspondiente al negocio total (negocio propio y a comisión) se abonará un 0,5 % sobre sueldos y salarios al 31.12.2005, más un 0,1 % por cada punto porcentual que exceda de la misma fijándose un tope total del 2 %. Dicho variable no será consolidable y será pagadero en la nómina de octubre a abonar en noviembre de 2006.

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 salariales de Convenio.

Para 2005, las tablas de Convenio se han incrementado en un 0,5 % más de incrementos de sueldos y salarios. Las tablas están fijadas 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.

Las tablas del personal empleado y personal de Servicios establecen niveles a partir del 1 de enero de 2006; el paso de unos a otros se realizará según lo establecido en el Reglamento de Promociones que acompaña a este documento en el anexo 17. Ante la eventualidad de una equiparación de categorías por posibles incorporaciones a este Convenio de colectivos integrados en la Empresa, se establece que ello no podrá suponer en ningún caso perjuicio alguno para ningún colaborador. El personal obrero de Fábricas mantendrá la estructura de tablas del anterior Convenio.

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 4C.

#### Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Las actuales gratificaciones existentes, de Julio y Navidad, y la que se abona en el primer semestre del año (mayo), 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, Getafe y Zaragoza, se incrementarán con los importes adicionales como suplemento de pagas extraordinarias que figuran en las tablas anexas correspondientes a estos centros de trabajo.

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 aquéllas que exceden de la jornada pactada o planificada, según los respectivos calendarios laborales de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta lo indicado en el apartado referido a jornada.

Las horas extraordinarias podrán canjearse en tres modalidades:

##### a) Canjeo de las horas realizadas por su valor económico:

El importe de las horas extraordinarias, según categorías, aparece fijado en las tablas de los anexos 5 a 5D. 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:

Horas realizadas x 1,75 = Total horas libres

c) Canjeo de las horas realizadas, mínimo 50 %, 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 con la hora normal y sin recargo de clase alguna.

#### Artículo 12. *Subvención de comida.*

Para el personal de SC, Ce. Ves. y de F. Zaragoza –en este caso a quien corresponda–, dicha subvención, que se abonará por día de asistencia al trabajo, exceptuando la jornada intensiva del verano, será de 9,90 euros brutos/día para el año 2005 y de 10,22 euros brutos/día para el año 2006, con efectos de 1 de enero en ambos casos.

Para las nuevas incorporaciones a partir del 1 de julio de 2003 en la División de Servicios Industriales, en los contratos por obra correspondientes a las categorías creadas ese año, la subvención de comida será de 5,59 euros brutos para 2005 y de 5,76 euros brutos para 2006, por día de asistencia al trabajo.

Esta subvención sustituye la obligación de la prestación en especie del servicio de comedor.

En la jornada de verano la Empresa abonará esta subvención cuando la jornada sea igual o superior a la jornada de invierno.

Los valores señalados serán de aplicación para todos los desplazamientos entre centros de trabajo de la misma Provincia.

El cobro de esta prestación es incompatible con otras percepciones en el mismo día tales como dietas, liquidación de gastos en restaurantes o similares.

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, la subvención empresarial será del 95 %, con efecto de 1 de Enero de cada año de vigencia.

#### Artículo 13. *Plus de turno y plus nocturno en Fábricas.*

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 F. Getafe el preaviso se fija en siete días y en F. Zaragoza en tres 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 F. Getafe durante la vigencia de este Convenio la duración mínima de los turnos establecidos será de 15 días, siendo rotativos, salvo pacto expreso de los trabajadores afectados para no realizar la rotación. Los horarios correspondientes se fijan en el Acta n.º 46 de fecha 14.07.1997. Para F. Zaragoza la duración mínima de los turnos rotatorios alternos será de 15 días.

Para las Fábricas, los importes que se fijan están recogidos en los anexos 4 a 4C.

Los citados valores se aplicarán con efectos del 1 de enero de cada año.

En el caso del turno de noche los horarios estarán comprendidos entre las 22 y las 6 horas.

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

#### Artículo 14. *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/reparaciones 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, por tanto, 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 consideraran horas de viaje las empleadas para asistir a reuniones y cursos de formación.

Al no ser horas de trabajo no se procederá a su canje por tiempo libre.

Se establece un valor único para el personal con derecho a las mismas, dentro del ámbito de este Convenio, de 8,10 euros brutos/hora con efectos 1 de julio de 2005, y de 8,36 euros brutos/hora para 2006.

#### Artículo 15. *Gastos de viajes y dietas.*

A todo el personal que le corresponda percibirá por estos conceptos los importes que figuran en los Anexos 6 y 6A. Los nuevos valores se incrementan en el mismo porcentaje que sueldos y salarios y tendrán efecto desde 1 de Julio de 2005. Para el año 2006 se incrementan los valores de 2005 en el mismo porcentaje que sueldos y salarios.

Dietas para desplazamientos cortos personal de Servicios y Servicios Técnicos.

En los centros de trabajo de las provincias de Madrid y Barcelona, cuando los desplazamientos sean a dichas capitales se abonarán 17,5 euros en concepto de dieta. Esta cantidad se abonará también para desplazamientos a clientes o gestiones de empresa que se realicen dentro de los municipios o ciudades de destino que se encuentren dentro de un radio de 30 kilómetros del centro de trabajo.

La fiscalidad de estos conceptos será la aplicable en cada momento y territorio fiscal.

#### Artículo 16. *Compensación económica por antigüedad.*

Para el 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 interprofesional, 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 (Org. de Ventas 1 de enero de 1990, Fcas. 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 será del 5% del salario base legalmente establecido para cada categoría, siendo los valores los indicados en los anexos 7 a 7C.

En Fábrica Cornellá el porcentaje de subida será el mismo que las tablas de Convenio de cada año, siendo los valores los indicados en el anexo 7.

#### Artículo 17. *Plus transporte.*

El plus de transporte mantendrá su regulación como en la actualidad, en cuanto al personal con derecho al mismo y fórmula de canjeo.

Cada centro regulará el plus transporte en función de sus características y distancias geográficas existentes (anexo 8).

#### Artículo 18. *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 9. Las intervenciones efectuadas en varios clientes, solo devengarán este plus, una vez al día.

Este plus tendrá el incremento de sueldos y salarios para cada año de vigencia del Convenio.

#### Artículo 19. *Otros pluses Fábricas.*

Los importes que correspondan según los distintos conceptos de pluses existentes se han regulado en los distintos centros de trabajo y figuran en los anexos 4 a 4C.

Se han eliminado de las tablas de los siguientes pluses: tóxico, penoso, sucio, altura, centralita, báscula, cabeza de línea, chapa, galvánica y vigilante jurado, habiendo desaparecido el concepto de las tablas por no tener una aplicación justificada en la actualidad.

Los importes que se venían percibiendo de forma individual por estos conceptos se han compensado en un plus no absorbible ad personam y revalorizable. Para el resto, se aplicará el incremento de sueldos y salarios.

Existe un nuevo plus de puesto para las nuevas incorporaciones que engloba a los puestos de soldadura, pintura e impregnación, cuyo valor figura en los anexos 4 a 4C.

#### Artículo 20. *Kilometraje.*

El valor del Km queda establecido con efectos 1 de julio de 2005 y para el resto de vigencia del Convenio en 0,32 euros brutos.



## CAPÍTULO III

**Jornada y vacaciones**Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

Para la vigencia del presente Convenio, se fija la jornada de trabajo anual para el personal de SC y Ce Ves en 1.754 horas efectivas, y en 1.764 horas efectivas para las Fábricas (excepto F. Zaragoza), excluida la pausa cualquiera que sea. Para el personal empleado de dichas Fábricas con derecho a jornada intensiva será de 1.754 horas efectivas de trabajo. En F. Zaragoza la jornada será de 1.687,45 horas efectivas, excluida la pausa cualquiera que sea, excepto para el personal proveniente de la antigua Delegación de Alcalde Gómez Laguna que será de 1.754 horas efectivas de trabajo.

Dada la necesidad, cada vez mayor, de una completa atención al cliente y sus necesidades de horario, se establece la posibilidad de establecer turnos o jornadas especiales en cualquier Área o División de la Empresa cuando ello sea necesario. Cuando estas situaciones se produzcan serán justificadas y negociadas con los Comités de Empresa correspondientes, fijándose los criterios para su compensación y recuperación.

## 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 24 al 31 de diciembre.

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

## Flexibilidad en las Fábricas:

El personal empleado de Fábricas podrá realizar la acumulación horaria en dos semanas, a regular en los propios Centros.

## Fábrica Cornellá:

Para el personal empleado, se establece dicha flexibilidad horaria en 60 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 quincenalmente tiempo para adelantar la salida del último día laborable del trabajador a partir de las 14,15 horas.

## Fábrica Getafe:

La flexibilidad de horario para el personal empleado, que no esté relacionado directamente con producción, será de 30 minutos en la entrada de la mañana.

Horario flexible: ampliación de 15 minutos de flexibilidad en las Fábricas de Cornellá y Getafe, siempre y cuando esta ampliación no suponga adelantar el inicio de la jornada.

## Fábrica Zaragoza:

Para el personal con jornada partida, la hora habitual de entrada se establece entre las 8 y las 9 horas, con una pausa para comida entre 45 minutos y 90 minutos que deberá disfrutarse entre las 13,30 y las 15,30 horas. La hora de salida se establece en función de la hora de entrada y tiempo empleado para la comida, según la jornada diaria pactada. Se podrán recuperar hasta 15 minutos diarios estableciéndose la posibilidad del cómputo de los excesos horarios quincenalmente, coincidiendo la citada recuperación con el último día laborable del trabajador.

## Jornada Intensiva:

Para toda la Organización la jornada de verano estará comprendida entre el día 15 de Junio y el 14 de Septiembre (ambos inclusive), según calendarios.

## Jornada industrial de las Fábricas:

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 de Empresa, 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 48 horas máximas y 32 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 cinco días laborables. Cumplido este preaviso, y previa planificación, justificación y orientación sobre la recuperación, la jornada industrial entrará en funcionamiento para el personal afectado.

En el plazo máximo de 3 meses y desde el momento del inicio de dichas jornadas se negociará con el Comité de Empresa el calendario de recuperación, que se comunicará al personal afectado con una antelación mínima de cinco días laborables.

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, etc.).

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: Diez sábados u ochenta horas de trabajo adicional, de lunes a jueves para la vigencia de este convenio.

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 al cierre mensual a cada trabajador afectado y al Comité de Empresa, existiendo, además, la información de los marcajes de entrada/salida en Recursos Humanos 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 como máximo hasta los tres 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, como máximo hasta los tres primeros meses del año natural siguiente.

Si al llegar el 31 de marzo 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.

Excepcionalmente, cuando la aplicación de la Jornada Industrial se haya realizado dentro del último trimestre del año natural, la fecha límite para saldar las horas será el 30 de Junio (en lugar del 31 de marzo).

## Conceptos económicos de estas jornadas:

Para el año 2005, y con efectos de 1 de enero, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal tendrán un suplemento de 1,75 euros brutos/hora en invierno y de 2,00 euros brutos/hora en la jornada intensiva de verano. Estos valores incluyen el plus de turno. Las horas realizadas en sábado tendrán un suplemento por hora de 8,18 euros brutos, incluida la subvención de comida y el plus de turno.

Para el año 2006, y desde el 1 de enero, los valores serán: 1,81 euros brutos, 2,06 euros brutos y 8,45 euros brutos, respectivamente.

En F. Zaragoza se establece un importe de 74,12 euros brutos por 8 horas trabajadas en sábado, para el año 2005, y de 76,49 euros brutos por 8 horas trabajadas en sábado, para el año 2006, estando incluidos en dicho importe los pluses de turno y desplazamiento.

## Jornada de los Servicios Técnicos:

Se mantiene el comienzo de la jornada a las 8 horas, tanto en invierno como en verano.

La flexibilidad horaria será de 60 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 45 minutos/máximo 60) y verano (25 minutos).

En el Centro de Tres Cantos la flexibilidad horaria será de 75 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 14,35 horas.

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

En jornada de verano se podrán recuperar hasta 45 minutos, excepto en el Centro de Tres Cantos que podrá ser de hasta 55 minutos.

En jornada de invierno la recuperación será de hasta 105 minutos, excepto en el Centro de Tres Cantos que podrá ser de hasta 135 minutos.

Se establece la posibilidad del cómputo de los excesos horarios cada 15 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.

Las jornadas de trabajo en invierno, podrán prolongarse o reducirse hasta 2 horas por día de lunes a viernes. La jornada de verano podrá prolongarse, hasta 2 horas por día, de lunes a viernes. Los sábados se podrán realizar hasta 10 jornadas, por Técnico y año natural, entre 6 horas mínimo y 8 horas máximo.

Estas jornadas se realizarán con un preaviso de cinco días laborables en los casos de mantenimiento preventivo y en los casos de montaje cuando sea previsible, y serán de aplicación sin preaviso en el resto de situaciones.

Se podrán efectuar también jornadas de libranza de 0 horas.

Los días libres sueltos se realizarán en día anterior o posterior a un festivo, o en viernes, salvo petición expresa del Técnico, no así las libranzas de varias jornadas seguidas.

Se mantiene la regulación vigente para la jornada de Banca.

Ante las situaciones especiales de carga de trabajo que requieran jornadas superiores a la máxima establecida, se procederá a negociar con la representación de los trabajadores al objeto de hallar una solución al problema.

En el caso de la cobertura horaria contractual con clientes especiales, se negociará con la representación de los trabajadores el horario a cubrir y la utilización de este horario, intentando que sea lo más estable posible, su utilización.

La acumulación de horas trabajadas en exceso o libradas –incluidas las jornadas de libranza completas– se calcularán sobre la jornada normal (8,30 horas/día en la de invierno o de 6,35 horas/día de trabajo en la de verano).

El máximo de horas de exceso no podrá superar las 40 horas al mes y las 80 horas al año. Cada año natural se cerrará el cómputo de horas, debiendo compensarse el exceso el primer trimestre del año siguiente, o bien abonarse como horas extraordinarias.

Será posible acumular, igualmente, saldos negativos en épocas de baja actividad con el límite de 80 horas al año. Compensando la diferencia sobre la jornada laboral en el primer trimestre del año siguiente.

Asimismo, se podrá establecer el trabajo a turnos cuando sea necesario para una mayor atención al cliente, acordándose con la representación de los trabajadores y comunicándolo al interesado/s con una antelación mínima de 7 días. En el caso de fijarse éstos turnos la compensación económica y regulación de los mismos será la misma que la establecida para éste concepto en las Fábricas.

La información de estas jornadas será la misma que la que se establece para las jornadas industriales de las Fábricas.

Conceptos económicos de estas jornadas:

Para generar el derecho a la subvención de comida será necesario que la jornada sea, como mínimo, la de invierno.

Para el año 2005, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal tendrán un suplemento de 1,75 euros brutos/hora en invierno y de 2,00 euros brutos/hora en la jornada intensiva de verano. Estos valores incluyen el plus de turno. Las horas realizadas en sábado tendrán un suplemento por hora de 8,18 euros brutos, incluida la subvención de comida y el plus de turno.

Para el año 2006, y desde el 1 de enero, los valores serán: 1,81 euros brutos, 2,06 euros brutos, y 8,45 euros brutos, respectivamente.

Puentes:

En los puentes del calendario y los festivos locales y autonómicos, y 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, (excepto en donde el volumen de personal no lo permita), 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 15 días. Las horas así realizadas se considerarán como horas extras a compensar, siendo la fórmula de compensación la de hora trabajada por hora libre mas el suplemento económico del apartado c) del artículo 11.

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 prorrogada 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 a la representación de los trabajadores 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.

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 sobre la base de los conocimientos técnicos de sus integrantes y la implicación habitual en los clientes o instalaciones, que conduzca a una mayor efectividad de este Servicio.

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.

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 % 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, figuran en la siguiente tabla:

Se fija para dicha disponibilidad un valor/hora para todos los Servicios Técnicos de:

	2005	2006
Hora pasiva lunes a viernes.	2,01 euros brutos	2,08 euros brutos
Hora pasiva sábados.	2,13 euros brutos	2,19 euros brutos
Hora pasiva domingos y festivos.	2,22 euros brutos	2,29 euros brutos
Hora pasiva festivos especiales.	2,32 euros brutos	2,40 euros brutos

Los puentes recuperados tendrán la consideración de festivos en cuanto al importe de su compensación.

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

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

Flexibilidad horaria:

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

Durante la vigencia de este Convenio, se mantiene el comienzo de la jornada a las 8 horas y su finalización a las 17,15 horas, manteniéndose la flexibilidad de entrada entre las 7,30 y las 9 horas, excepto en el centro de Tres Cantos que es entre 7,30 horas y 9,15 horas.

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

En jornada de verano se podrán recuperar hasta 45 minutos, excepto en el centro de Tres Cantos que podrá ser de hasta 55 minutos.

En jornada de invierno la recuperación será de hasta 105 minutos, excepto en el centro de Tres Cantos que podrá ser de hasta 135 minutos.

Se establece la posibilidad del cómputo de los excesos horarios cada 15 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 trabajador.

En los puentes del calendario, y los festivos locales y autonómicos de 2005 y 2006, 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 15 días. Las horas así realizadas se considerarán como horas extras a compensar, siendo la fórmula de compensación la de hora trabajada por hora libre mas el suplemento económico del apartado c) del artículo 11.

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

#### Artículo 22. 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 6 meses se le abonarán las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, junto con el finiquito. Si el contrato tiene una duración superior, las vacaciones se regularán de acuerdo con el punto anterior.

SC y Ce. Ves.:

Las vacaciones serán de 22 días laborables por año natural. Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos, sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual, en cuanto a horas efectivas de trabajo. Para DCCL Barcelona serán 24 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, 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 trabajos 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 primero de julio y el 31 de agosto y se incluirán en el calendario laboral de cada Centro.

Sin perjuicio de los cálculos anuales, se mantienen los 24 días laborables para todos los trabajadores, de forma colectiva y en turnos.

La Empresa y el Comité de Empresa respectivo 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 CC. AA. 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. Estos deberán trabajar durante las vacaciones colectivas en todos los trabajos que se les encomienden.

Fábrica Getafe:

La remuneración de la prima, será sobre la base de los tres últimos meses por el factor de 210 horas; también se abonará la media de los 3 últimos meses de los pluses de puesto de trabajo.

#### Artículo 23. Vacaciones por antigüedad.

El personal de nuevo ingreso (Org. Venta 01.01.1990 y Fábricas 01.01.1997) no generará el derecho a vacaciones por este concepto.

Para quien tuviera derecho a ellas, además de las vacaciones mínimas mencionadas anteriormente, se concede un día más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

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

En SC y Ce. Ves. el tope queda establecido al cumplir 20 años de servicio, en que, automáticamente, las vacaciones para el personal, en esta situación serán de 4 días laborables más sobre el mínimo del artículo anterior. El personal con ingreso anterior al 01.01.1958 disfrutará de un día más de vacaciones de los mencionados anteriormente.

DCCL 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 25 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 tres 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 25 años de antigüedad, en que automáticamente las vacaciones para el personal en esta situación, será de 5 días laborables más sobre el mínimo de Convenio.

El personal podrá disfrutar de forma fraccionada, para necesidades personales, los días por quinquenios (mínimo media jornada) según lo acordado en el acta de fecha 22.05.1991.

## CAPÍTULO IV

### Conceptos sociales

#### Artículo 24. Ayuda social.

Se concede una asignación para el año 2005, de 150 euros brutos/mes y para el año 2006 de 180 euros brutos/mes 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. Cuando el padre y la madre trabajen ambos en Siemens tan solo percibirá esta ayuda uno de ellos.

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 25. *Asistencia social.*

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

2005: 270.000 euros.  
2006: 280.000 euros.

Este fondo se incrementará en la proporción necesaria para cubrir las nuevas incorporaciones de colectivos y deberá ser distribuido por el Comité Intercentros, asignándoles 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 10, y las prestaciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del perceptor.

Artículo 26. *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% de su comisión media mensual de los últimos 12 meses, siempre y cuando exista perjuicio económico por esta situación.

Fábricas de Getafe y Cornellá:

En Fábrica Cornellá a los trabajadores que durante la baja por enfermedad común tengan una pérdida de ingresos y no hayan superado de forma individual un 6 % de absentismo anual (Enero-Diciembre), se les complementarán los ingresos hasta el 100% del promedio de los últimos 6 meses. Para el cálculo del 6 % de absentismo no se tendrán en cuenta las bajas superiores a tres meses continuados ni los accidentes laborales.

En Fábrica de Cornellá el pago por incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo se fija en un 90 %, 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 de los anexos 3D/3E (V/H ENF).

Artículo 27. *Préstamos personales.*

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

2005: 330.000 euros.  
2006: 340.000 euros.

Este fondo se incrementará en la proporción necesaria para cubrir las nuevas incorporaciones de colectivos y deberá ser distribuido por el Comité Intercentros, asignándoles los importes correspondientes a los distintos Centros de trabajo. El interés se reduce al 4,25 %, estando en el futuro en relación con el coste financiero de Siemens, S. A. y con los límites fiscales legalmente establecidos. La administración de estos préstamos será realizada por la Comisión establecida en el reglamento recogido en el anexo 11.

Artículo 28. *Seguro de vida colectivo.*

Se establece un seguro de Vida e Invalidez, por los capitales que se señalarán a continuación para los casos de fallecimiento o invalidez, y con doble valor del capital establecido en caso de que el fallecimiento venga dado por accidente. El tomador del seguro será Siemens, S. A.

Durante la vigencia del convenio, la empresa aportará el setenta por ciento (70 %) del importe a que ascienda el coste del seguro de vida colectivo, en la forma y contingencias ya acordadas y que figuran en el anexo 12.

El treinta por ciento (30 %) restante del coste correrá a cargo de los empleados de forma alicuota, estando unificadas las cuotas de los trabajadores asegurados en todos los Centros de Trabajo.

Para el año 2005 la cobertura del seguro es de 26.444 euros, y para el año 2006 de 29.088 euros, excepto el personal armonizado de F. Zaragoza.

Se procederá a la apertura de inscripción para las nuevas incorporaciones en plazo a determinar.

Para el personal armonizado de F. Zaragoza, con derecho al mismo, se mantiene el actual seguro con las mismas cantidades garantizadas, sin que este colectivo pueda causar alta en el seguro de este artículo (anexo 12).

Artículo 29. *Seguro de jubilación colectivo.*

El presente seguro se registrará por las normas que se establecen a continuación.

El tomador del Contrato de Seguro será Siemens, S. A.

Durante la vigencia del convenio, la empresa aportará el setenta por ciento (70 %) del importe a que ascienda el coste de seguro de jubilación colectivo en la forma, condiciones y contingencias recogidas en el anexo 13.

El treinta por ciento (30 %) restante del coste correrá a cargo de los empleados de forma alicuota, estando unificadas las cuotas de los trabajadores asegurados en todos los Centros de Trabajo.

Para el año 2005 la cobertura del seguro es de 14.960 euros, y para el año 2006 de 16.456 euros, excepto el personal armonizado de F. Zaragoza.

Para el personal armonizado de F. Zaragoza, con derecho al mismo, se mantiene el actual seguro fijándose la aportación por parte de la Empresa en 525 euros por persona para 2005 y en 550 euros por persona para 2006, sin que este colectivo pueda causar alta en el seguro contemplado en este artículo y desarrollado en el anexo 13.

Artículo 30. *Ayuda escolar.*

Se fija el importe de 118,50 euros brutos año por hijo para 2005 y 122,30 euros brutos por hijo para 2006, excepto para el personal armonizado de F. Zaragoza que seguirá con su actual regulación –para el personal con derecho al mismo– incrementado el 3,2 % cada año de vigencia del Convenio.

Dicha cantidad se abonará en la nómina del mes de Julio a todos los trabajadores con hijos en edad escolar, de 4 a 16 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 24.

Artículo 31. *Ayuda para estudios.*

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

75 % del coste de la matrícula.  
50 % de la cuota mensual, si existe.  
50 % 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 14).

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.

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

Artículo 32. *Capacidad disminuida.*

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

Artículo 33. *Grupo de Empresa.*

La Empresa aportará a los denominados grupos de empresa los siguientes importes, en euros:

	2005	2006
SC Madrid .....	9.171,80	10.088,98
Suc. Barcelona .....	2.016,30	2.217,93
Suc. Bilbao .....	1.197,90	1.317,69
Suc. Sevilla .....	1.148,40	1.263,24
Suc. Valencia .....	701,80	771,98
Suc. Gijón .....	410,30	451,33

	2005	2006
Del. Santiago .....	478,50	526,35
Del. Murcia .....	190,30	209,33
Fab. Cornellá .....	14.007,40	15.408,14
Fab. Getafe .....	8.674,60	9.542,06
Fab. Zaragoza .....	17.609,00	19.370,00

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

#### Artículo 34. *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 trabajos considerados de riesgo o, 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 15.

## CAPÍTULO V

### Conceptos diversos

#### Artículo 35. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros actualmente constituido asumirá las competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecten al 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 al nivel de Siemens, S. A.

Los Comités de Fábricas o Centros de Trabajo seguirán teniendo todas aquellas funciones que les correspondan en cuanto a las materias del Centro de Trabajo respectivo. Por unanimidad del Comité o Delegados de Centro estos 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.

Se creará en la Intranet una página de uso exclusivo del Comité Intercentros.

#### Artículo 36. *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 ó profesional se comunicarán por la Dirección al interesado, con una antelación mínima de 15 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 6 meses.

Si se tratase de funciones superiores, por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, el trabajador podrá solicitar el ascenso.

En el caso de cambio de funciones que impliquen cambio de categoría 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 15 días de antelación. Aplicándose no obstante, cuando sea posible, criterios de antigüedad y de rotación en el Grupo o categoría.

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 37. *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 30 días a la fecha de su efectividad. Estas situaciones se compensarán con los siguientes conceptos:

Dieta mensual de desplazamiento por separación familiar justificada hasta 3 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 38. *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 3 miembros del Comité Intercentros, 1 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 16 con la regulación de la gestión de la calidad en la Empresa.

#### Artículo 39. *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 valo-



ración 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 % 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 % 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 133 % en F. Getafe. 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, sobre la base de la siguiente forma de cálculo:

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

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

#### Esperas de trabajo:

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

#### A) Sistema 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 del anexo 3, 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 % del tiempo concedido figura en el Anexo 3.

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 tiempos determine como correctos, se aplicará el factor nuevo de las tablas de los Anexo 3, que valorará progresivamente y de forma más pronunciada los rendimientos comprendidos entre 125 % y 133 %. En los casos en que no se cumpla la condición anterior se aplicarán los factores y jornales normales.

#### Tiempos provisionales y períodos de adaptación:

Aquellos tiempos que se introduzcan como provisionales deberán pasar a definitivos en un plazo máximo de seis meses en el caso de trabajos repetitivos o cuando el trabajo se haya efectuado en tres encargos en piezas no de serie.

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

Las modificaciones de los tiempos efectuados por las Secciones de Métodos y Tiempos serán comunicadas al personal afectado conjuntamente con el correspondiente mando del taller.

#### Instrucciones de trabajo:

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

#### Reclamaciones de tiempos:

a) En los casos de reclamación de tiempos se pagará el promedio de prima de 6 meses, siempre que el rendimiento sea correcto, mientras que se tratarán con la comisión de primas aquellos casos que se consideren dudosos o incorrectos.

b) Para efectuar una reclamación de tiempos existe un modelo de hojas impresas en el cual se especifica los datos necesarios, el cual se tramitará a la comisión de primas, que resolverá en el plazo de tiempo más corto posible.

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

d) El responsable de la sección, emitirá en todos los casos, una información clara y detallada de lo que ha motivado dicha reclamación en el plazo máximo de 2 semanas entregando las copias a la Sección de Personal para registro y posterior reparto a los miembros de la Comisión de Primas.

#### Prima indirectos:

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

Al personal obrero indirecto de F. Cornellá (trabajos internos y auxiliares estructurales) se le garantizará el 80 % de la prima promedio generada en el año natural anterior.

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 el 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, basándose en el tiempo tope.

#### Plazo de liquidación de Boletines:

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

#### Cronometrajes:

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 ciento del trabajo, se le liquidará el trabajo realizado con el promedio de prima de los últimos seis meses, si se considera correcto un rendimiento.

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

#### Trabajos de 1.ª 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 6 meses del afectado.

#### Pérdida de la prima y período de adaptación:

Si el trabajador, injustificadamente, invierte en la ejecución de los trabajos que la 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, etc., se pagará a los trabajadores de la plantilla de Fábrica, las primas que figuran en el Anexo 3. Desde luego en los casos normales que las esperas se produzcan por falta de corriente o con carácter general en un departamento o sección, por falta de trabajo, causas de fuerza mayor o situaciones catastróficas, no se pagará prima alguna, no obstante, se abonará la diferencia entre el factor para el cálculo de la prima 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.

b) 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, el promedio de prima establecida hasta el tope del 133 %.

2. Los trabajadores productivos de las secciones productivas percibirán en concepto de prima el promedio de prima establecida hasta el tope del 133 %.

3. La proporción prima-ingresos brutos, será como máximo del 15 % en el Anexo 3D/3E (3.4 90 % del rendimiento promedio) en el Oficial de 1.ª Especialista.

4. Las diferencias para el cálculo del valor hora en el anexo 3D/3E (3.3 rendto. promedio pactado en cada momento) serán de 0,02 € para las categorías de Oficial y de 0,01 €, para la categoría de Especialista a Oficial 3.ª

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 este convenio.

6. Los valores contemplados en el Anexo 3 para los diferentes rendimientos, serán aplicables a todas las categorías independientemente del año de su entrada.

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 percibirá sobre las horas no trabajadas por esta causa, los importes que figuran en el Anexo 3D/3E (3.1 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 indica a continuación:

a) Para casos de falta de trabajo, el tiempo de espera se pagará con el jornal más el 90 % del promedio de prima establecida hasta el tope del 133 %, 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, por ejemplo, barrer, limpieza general o del edificio, recados, etc.

b) 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 3D/3E (3.1 Jornal/h.)

c) 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 3C/3E (3.1 jornal/h.)

d) 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.

8. En cuanto a la liquidación de primas, con la introducción de los nuevos procesos mecanizados, se realizará una liquidación anticipada de la prima, sobre la base del 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 firma, 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 17.

C) Sistema de primas aplicable en F. Zaragoza.

En F. Zaragoza se mantienen la normativa vigente y los valores actualizados de rendimientos (anexo 3F).

Artículo 40. *Jubilación a los 65 años.*

Los trabajadores habrán de jubilarse forzosamente al cumplir los 65 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 41. *Empleo.*

La Empresa se ajustará a lo establecido en la legislación vigente sobre las nuevas formas de contratación si bien establece que se potencie la contratación indefinida de los contratos temporales.

La Empresa asume el compromiso de realizar un total de 165 contratos indefinidos durante la vigencia del Convenio, 90 en 2005, y 75 en 2006.

A aquellos colaboradores de nueva entrada cuyo contrato temporal se extinga y vuelvan a ser posteriormente contratados dentro de los 6 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 42. *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 serían 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 Convenio Colectivo Estatal de ETT, vigente.

La Empresa informará a la representación legal de los trabajadores en cada centro de trabajo, sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre, así como del motivo de su utilización, en los diez días siguientes a su celebración.

Artículo 43. *Contratos eventuales.*

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, se regirán por lo dispuesto para este tipo de contratos por lo establecido en los Convenios Provinciales del Metal de las provincias donde la Empresa tiene centros de trabajo y, en su defecto, por lo que determina el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. *Promociones para el personal.*

En las Fábricas, se fijan las promociones del personal obrero en un número equivalente al 5 % del personal obrero fijo en plantilla para cada año de vigencia del Convenio. Las promociones se aplicarán escalonadamente durante cada año de vigencia del Convenio.

En Fábrica Getafe se adjudicarán según el procedimiento de la Comisión de Promociones y Ascensos, según Anexo 18 A.

En F. Zaragoza se adjudicarán según el procedimiento actual de promociones, que figura en el Anexo 18 B.

Se informará a la representación de los trabajadores correspondiente de las promociones reales efectuadas cada año.

Para el año 2006 se realizarán 200 promociones de niveles/categorías en los ámbitos de Ce. Ves. y Fábricas (personal empleado) de las cuales 50 son referidas al año 2005, teniéndose en cuenta criterios de distribución geográfica y funcional de los colaboradores. Se creará una Comisión de Seguimiento Paritaria que se reunirá dos veces al año. Estas promociones se regirán por el Reglamento correspondiente, y que figura en el anexo 18.

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

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

Para los trabajadores desplazados de su profesión habitual habrá impartición de cursos de formación para su necesario reciclaje en el mismo centro de trabajo y a cargo de la Empresa.

Artículo 46. *Seguridad y Salud.*

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 19, 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 47. *Permisos no retribuidos.*

A petición del interesado, se accederá a la reducción de 1/3 a 1/2 de la jornada laboral para el hombre o mujer trabajadora, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado hijos menores de 6 años o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales. Cuando ambos cónyuges trabajen en la Empresa, no podrá efectuarse la reducción simultánea cuando existan razones justificadas que impliquen dificultades de funcionamiento en sus áreas de trabajo.

La Empresa concederá, individualmente, permisos no retribuidos, cuya duración no sea superior a 30 días y se justifiquen fehacientemente los motivos de la petición. En todo caso, la Empresa se reserva el derecho de decisión al respecto, poniendo la misma en conocimiento del Comité de Empresa correspondiente.

Artículo 48. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

La Empresa consciente de la creciente relevancia que va adquiriendo la posibilidad de conciliar la vida profesional y familiar velará en todo momento por que esta conciliación se produzca y en virtud de todos los aspectos que, recogidos en el Convenio y en la legislación vigente, hacen referencia a la misma (flexibilidad horaria, tiempo parcial, teletrabajo, excedencias por cuidado de hijos, etc.) creándose una Comisión Paritaria a tal fin.

Artículo 49. *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 50. *Acoso sexual.*

La empresa manifiesta su voluntad de atender las directrices y normativas que a este respecto se promulguen y le sean conocidas, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho a su intimidad y a la debida consideración de su dignidad en un entorno laboral libre.

Artículo 51. *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 esta afiliado algún sindicato, una copia de la carta de cualquier sanción o amonestación que se efectúe.

Artículo 52. *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 53. *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

**Disposiciones generales**

Primera. *Vigilancia del Convenio.*

Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio, compuesta por ocho miembros Titulares, cinco 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 15 días hábiles, de todas las cuestiones que surjan sobre interpretación del Convenio, que habrán de someterse necesariamente a su examen, con carácter previo al inicio de cualquier procedimiento de conflicto colectivo.

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 (arts. 92 a 100 de la Ordenanza Siderometalúrgica en materia de «faltas y sanciones») y el procedimiento recogido en el artículo 58 del E.T.

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 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 previstos 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.

Sexta. *Derechos Sindicales.*

Se podrá efectuar la acumulación de horas sindicales con sujeción a lo que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

**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., y no esté derogado, mantiene su vigencia.

Los documentos que contienen la armonización de condiciones con este Convenio de los colectivos incorporados a Siemens, S. A. durante la vigencia del mismo y anteriores, se dan por reproducidos íntegramente manteniendo su vigencia y pudiendo ser consultados en la División de Recursos Humanos.



## ANEXO 1

## Tablas salariales personal empleado año 2005

Categorías	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3	
	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
Ingeniero, Licenciado.	28.129,35	1.875,29	23.217,60	1.547,84	21.151,65	1.410,11
Perito, Ingeniero Técnico. Diplomado Universitario. Analista Programador. A.T.S.	26.123,70	1.741,58	23.217,60	1.547,84	21.151,65	1.410,11
Maestro Taller. Delineante Proyectista. Jefe 2.ª Administración. Jefe 2.ª Organización.	23.902,50	1.593,50	20.082,60	1.338,84	17.572,35	1.171,49
Programador Informático. Maestro Industrial. Técnico Especialista. Montador Jefe. Tec. Organización Especial. Tec. Administración Especial. Maestro 1.ª.	22.407,75	1.493,85	20.082,60	1.338,84	17.572,35	1.171,49
Maestro 2.ª Encargado.	21.958,95	1.463,93	20.082,60	1.338,84	17.572,35	1.171,49
Montador Especialista.	20.862,30	1.390,82	18.827,40	1.255,16	17.572,35	1.171,49
Tec. Organización 1.ª Tec. Administrativo 1.ª Delineante 1.ª Ofi. 1.ª Administrativo. Operador Ordenadores. Analista 1.ª Ofi. 1.ª Montador.	20.311,35	1.354,09	18.827,40	1.255,16	17.572,35	1.171,49
Ofi. 2.ª Administración. Vigilante Jurado. Tec. Organización 2.ª  Grabador. Delineante 2.ª Chofer. Ofi. 2.ª Montador. Almacenero. Ofi. 3.ª Montador. Auxiliar Administración. Auxiliar Organización. Auxiliar Laboratorio.	18.897,30	1.259,82	16.317,30	1.087,82	14.485,50	965,70

Categorías	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3	
	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
Auxiliar Técnico. Reproductor de Planos. Ordenanza. Peón Especialista.						

Nivel 3: Personal de nueva entrada.

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

Nivel 1: Personal a partir de 2 años o más en la Empresa.

## ANEXO 1A

## Tablas salariales personal de servicios año 2005

Categorías	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3	
	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
Of. 1.ª Instalador.	16.133,85	1.075,59	14.691,90	979,46	13.346,10	889,74
Of. 2.ª Instalador.	15.669,15	1.044,61	14.243,25	949,55	12.945,45	863,03
Of. 3.ª Instalador.	15.172,50	1.011,50	13.794,60	919,64	12.544,95	836,33
Especialista Instalador.	15.044,40	1.002,96	13.666,50	911,10	12.432,75	828,85
Peón Instalador.	14.547,60	969,84	13.217,85	881,19	12.016,20	801,08

Nivel 3: Personal de nueva entrada.

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

Nivel 1: Personal a partir de 2 años o más en la Empresa.

## ANEXO 1B

## Tablas salariales personal empleado año 2006

Grupo profesional	Categorías	Nivel	Total año	Total mes
(1)	Ingeniero, Licenciado.	(3/C)	29.029,50	1.935,30
		(2/B)	23.960,55	1.597,37
		(1/A)	22.597,50	1.506,50
(2)	Perito, Ingeniero Técnico. Diplomado Universitario. Analista Programador.	(3/C)	26.959,65	1.797,31
		(2/B)	23.960,55	1.597,37
		(1/A)	21.828,45	1.455,23
(3)	Jefe de Taller. Delineante Proyectista. Jefe de Admón. Jefe de Org/Proyectos.	(3/C)	24.667,35	1.644,49
		(2/B)	20.725,20	1.381,68
		(1/A)	18.615,00	1.241,00
(4)	Programador Informático. Maestro Industrial. Técnico Especialista. Montador Jefe. Tec. Organización Especial. Tec. Administración Especial. Maestro 1.ª Maestro 2.ª Encargado.	(5/E)	24.051,75	1.603,45
		(4/D)	23.536,50	1.569,10
		(3/C)	23.124,75	1.541,65
		(2/B)	20.725,20	1.381,68
		(1/A)	18.134,70	1.208,98
(5)	Tec. Organización 1.ª Tec. Administrativo 1.ª Delineante 1.ª Ofi. 1.ª Administrativo. Analista/Operador Informático 1.ª	(5/E)	22.350,00	1.490,00
		(4/D)	21.630,00	1.442,00
		(3/C)	20.961,30	1.397,42
		(2/B)	19.429,95	1.295,33
		(1/A)	18.134,70	1.208,98
(6)	Chofer. Ofi. 2.ª Administración. Tec. Organización 2.ª Analista/Operador Informático 2.ª Delineante 2.ª	(4/D)	20.625,00	1.375,00
		(3/C)	20.258,10	1.350,54
		(2/B)	16.955,70	1.130,38
		(1/A)	14.949,00	996,60
(7)	Auxiliar Administración. Auxiliar Organización. Auxiliar Técnico. Auxiliar Informático. Almacenero. Ordenanza.	(4/D)	19.890,00	1.326,00
		(3/C)	19.501,95	1.300,13
		(2/B)	16.839,45	1.122,63
		(1/A)	14.035,20	935,68

## ANEXO 1C

## Tablas salariales personal de servicios año 2006

Grupo Profesional	Categorías	Nivel	Total Año	Total Mes
(8)	Oficial 1ª Especial de Servicios.	(3/C)	18.385,05	1.225,67
		(2/B)	17.869,05	1.191,27
		(1/A)	17.351,55	1.156,77
	Oficial 1ª de Servicios.	(3/C)	16.650,15	1.110,01
		(2/B)	15.162,00	1.010,80
		(1/A)	13.773,15	918,21
Oficial 2ª de Servicios.	(3/C)	16.170,60	1.078,04	
	(2/B)	14.699,10	979,94	
	(1/A)	13.359,75	890,65	
Oficial 3ª de Servicios.	(3/C)	15.658,05	1.043,87	
	(2/B)	14.236,05	949,07	
	(1/A)	12.946,35	863,09	
Especialista de Servicios.	(3/C)	15.525,75	1.035,05	
	(2/B)	14.103,90	940,26	
	(1/A)	12.830,55	855,37	
Peón de Servicios.	(3/C)	15.013,05	1.000,87	
	(2/B)	13.640,85	909,39	
	(1/A)	12.400,65	826,71	

## ANEXO 2

## Tablas salariales personal obrero fábricas año 2005

Categorías	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3	
	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
Of. 1ª Espec. A	18.867,00	1.257,80				
Of. 1ª Espec.	18.320,55	1.221,37				
Of. 1ª A	17.763,75	1.184,25				
Of. 1ª D	17.534,70	1.168,98				
Of. 1ª	17.230,20	1.148,68	14.701,80	980,12	13.187,22	879,15
Of. 2ª	16.778,40	1.118,56	14.143,65	942,91	12.749,55	849,97
Of. 3ª	16.542,60	1.102,84	13.785,00	919,00	12.510,45	834,03
Especialista A	16.542,60	1.102,84	13.785,00	919,00	12.510,45	834,03
Especialista D	16.303,65	1.086,91	13.626,00	908,40	12.350,85	823,39
Peón	16.190,25	1.079,35	13.267,35	884,49	12.231,15	815,41

Nivel 3: Personal de nueva entrada.

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

Nivel 1: Personal a partir de 2 años o mas en la Empresa.

Estos valores no incluyen primas de producción.

## ANEXO 2A

## Tablas salariales personal obrero fábricas año 2006

Categorías	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3	
	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
Of. 1ª Espec. A	19.470,75	1.298,05				
Of. 1ª Espec.	18.906,75	1.260,45				
Of. 1ª A	18.332,25	1.222,15				
Of. 1ª D	18.095,85	1.206,39				
Of. 1ª	17.781,16	1.185,44	15.172,20	1.011,48	13.609,20	907,28
Of. 2ª	17.315,25	1.154,35	14.596,35	973,09	13.157,55	877,17
Of. 3ª	17.071,95	1.138,13	14.226,15	948,41	12.910,80	860,72
Especialista A	17.071,95	1.138,13	14.226,15	948,41	12.910,80	860,72
Especialista D	16.825,35	1.121,69	14.062,05	937,47	12.746,10	849,74
Peón	16.708,35	1.113,89	13.691,70	912,78	12.622,65	841,51

Nivel 3: Personal de nueva entrada.

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

Nivel 1: Personal a partir de 2 años o más en la Empresa.

Estos valores no incluyen primas de producción.



## ANEXO 3

## Tablas de factores para 2005 (Incremento del 3,7 por 100)

## Personal obrero fábrica Cornellá

Categoría profesional	Jornal/hora para el cálculo de la prima	Factor/hora para el cálculo de la prima	Factor/hora para el cálculo de la prima, aplicable a tiempos reducidos en un 7 %	Prima Mantenimiento/Hora	Ingresos anuales orientativos por prima de mantenimiento
Oficial 1. <sup>a</sup> Esp. A .	1,79	2,55	2,73	1,18	2.315,16
Oficial 1. <sup>a</sup> Esp. . . .	1,79	2,54	2,73	1,17	2.295,54
Oficial 1. <sup>a</sup> A . . . . .	1,79	2,54	2,73	1,17	2.295,54
Oficial 1. <sup>a</sup> D . . . . .	1,78	2,41	2,57	1,04	2.040,48
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	1,77	2,29	2,47	0,91	1.785,42
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	1,74	2,22	2,37	0,85	1.667,70
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	1,72	2,17	2,33	0,83	1.628,46
Espta. «A» . . . . .	1,72	2,17	2,33	0,83	1.628,46
Espta. «D» . . . . .	1,69	2,13	2,28	0,80	1.569,60
Peón . . . . .	1,66	2,09	2,25	0,80	1.569,60

Los ingresos indicados por prima 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 3A

## Tablas de factores para 2006 (Incremento del 3,2 por 100)

## Personal obrero fábrica Cornellá

Categoría profesional	Jornal/hora para el cálculo de la prima	Factor/hora para el cálculo de la prima	Factor/hora para el cálculo de la prima, aplicable a tiempos reducidos en un 7 %	Prima Mantenimiento/Hora	Ingresos anuales orientativos por prima de mantenimiento
Oficial 1. <sup>a</sup> Esp. A . .	1,85	2,63	2,82	1,22	2.393,64
Oficial 1. <sup>a</sup> Esp. . . . .	1,85	2,62	2,82	1,21	2.374,02
Oficial 1. <sup>a</sup> A . . . . .	1,85	2,62	2,82	1,21	2.374,02
Oficial 1. <sup>a</sup> D . . . . .	1,84	2,49	2,65	1,07	2.099,34
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	1,83	2,36	2,55	0,94	1.844,28
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	1,80	2,29	2,45	0,88	1.726,56
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	1,78	2,24	2,40	0,86	1.687,32
Espta. «A» . . . . .	1,78	2,24	2,40	0,86	1.687,32
Espta. «D» . . . . .	1,74	2,20	2,35	0,83	1.628,46
Peón . . . . .	1,71	2,16	2,32	0,83	1.628,46

Los ingresos indicados por prima 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 3D

## Tablas salariales de rendimiento fca. Getafe 2005

Categoría	Anexo 3.1 Jorn/h	Anexo 3.1 Fact/h	Anexo 3.2 Rdto. 1.258	0,795	0,769	0,775	0,778	Anexo 3.3 Val.H/Enf.
				Anexo 3.4 90 % Rdto.	Anexo 3.3 Rdto. 1,3	Anexo 3.4 Rdto. 1,29	Anexo 3.5 Rdto. 1,285	
Of. 1. <sup>a</sup> Espec. A . . . . .	5,97	5,95	1,51	1,67	1,84	1,78	1,74	1,07
Of. 1. <sup>a</sup> Espec. . . . .	5,80	5,82	1,51	1,67	1,84	1,78	1,74	1,07
Of. 1. <sup>a</sup> A . . . . .	5,62	5,65	1,49	1,64	1,81	1,75	1,71	1,06
Of. 1. <sup>a</sup> D . . . . .	5,56	5,59	1,47	1,62	1,79	1,72	1,69	1,05
Of. 1. <sup>a</sup> . . . . .	5,45	5,51	1,47	1,62	1,79	1,72	1,69	1,05
Of. 2. <sup>a</sup> . . . . .	5,31	5,37	1,44	1,59	1,77	1,70	1,66	1,03
Of. 3. <sup>a</sup> . . . . .	5,24	5,29	1,42	1,57	1,75	1,67	1,63	1,02
Especialista A . . . . .	5,24	5,29	1,42	1,57	1,75	1,67	1,63	1,02
Especialista D . . . . .	5,15	5,23	1,42	1,56	1,74	1,66	1,62	1,02
Peón . . . . .	5,12	5,14	1,36	1,5	1,68	1,58	1,55	0,97

## ANEXO 3B

## Tablas salariales para 2005

TRABAJOS A BASE DE VALORACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO  
(INCREMENTO DEL 3,7 POR 100)

## Personal obrero fábrica Cornellá (s/. Acuerdos sobre productividad)

Grupo de trabajo	Jornal por hora para el cálculo de la prima	Factor por hora para el cálculo del tiempo tope	Factor/hora para el cálculo de la prima, aplicable a tiempos reducidos en un 7 %
11	1,77	2,60	2,80
10	1,77	2,54	2,72
09	1,76	2,47	2,64
08	1,76	2,41	2,57
07	1,72	2,33	2,50
06	1,72	2,26	2,43
05	1,63	2,20	2,35
04	1,58	2,14	2,29
03	1,58	2,09	2,24
02	1,52	2,04	2,19
01	1,53	2,03	2,17

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 3C

## Tablas salariales para 2006

TRABAJOS A BASE DE VALORACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO  
(INCREMENTO DEL 3,2 POR 100)

## Personal obrero fábrica Cornellá (s/. Acuerdos sobre productividad)

Grupo de trabajo	Jornal por hora para el cálculo de la prima	Factor por hora para el cálculo del tiempo tope	Factor/hora para el cálculo de la prima, aplicable a tiempos reducidos en un 7 %
11	1,83	2,68	2,89
10	1,83	2,62	2,81
09	1,82	2,55	2,72
08	1,82	2,49	2,65
07	1,78	2,40	2,58
06	1,78	2,33	2,51
05	1,68	2,27	2,43
04	1,63	2,21	2,36
03	1,63	2,16	2,31
02	1,57	2,11	2,26
01	1,58	2,09	2,24

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 3E

## Tablas salariales de rendimiento fca. Getafe 2006

Categoría	Anexo 3.1 Jorn/h	Anexo 3.1 Fact/h	Anexo 3.3 Rdto. 1,30	Anexo 3.4 Rdto. 90 %	Anexo 3.3 Rdto. 1,33	Anexo 3.4 Val.H/Enf.
Of. 1.ª Espec. A.	6,17	6,20	1,89	1,87	2,08	1,10
Of. 1.ª Espec. .	5,99	6,06	1,89	1,87	2,08	1,10
Of. 1.ª A .....	5,81	5,91	1,87	1,85	2,06	1,09
Of. 1.ª D .....	5,73	5,83	1,85	1,84	2,04	1,08
Of. 1.ª .....	5,63	5,75	1,85	1,84	2,04	1,08
Of. 2.ª .....	5,48	5,62	1,83	1,82	2,02	1,06
Of. 3.ª .....	5,41	5,55	1,81	1,80	2,00	1,05
Especialista A.	5,41	5,55	1,81	1,80	2,00	1,05
Especialista D.	5,33	5,48	1,80	1,79	1,99	1,05
Peón .....	5,29	5,40	1,79	1,78	1,98	1,00

Independientemente de los valores de rendimientos indicados, estos se complementarán a partir del 131,5 % de rendimiento con los complementos indicados en el Acta firmada con el Comité de Empresa de Fca. Getafe de fecha 2 septiembre de 2005.

## ANEXO 3F

## Tabla de sistema de incentivos para f. Zaragoza

Actividad	2005 - €/hora	2006 - €/hora
100	0,10	0,11
101	0,16	0,16
102	0,22	0,22
103	0,26	0,27
104	0,31	0,32
105	0,35	0,36
106	0,39	0,41
107	0,45	0,46
108	0,49	0,50
109	0,54	0,56
110	0,59	0,61
111	0,65	0,67
112	0,71	0,73
113	0,75	0,77
114	0,80	0,82
115	0,85	0,88
116	0,91	0,94
117	0,97	1,01
118	1,03	1,06
119	1,08	1,11
120	1,13	1,17
121	1,18	1,22
122	1,25	1,29
123	1,32	1,36
124	1,37	1,41
125	1,43	1,48
126	1,45	1,50
127	1,48	1,53
128	1,50	1,55
129	1,53	1,58
130	1,56	1,61
131	1,62	1,67
132	1,68	1,73
133	1,72	1,78
134	1,75	1,81
135	1,77	1,83
136	1,80	1,86
137	1,83	1,88
138	1,86	1,92
139	1,89	1,95
140	1,91	1,97

## ANEXO 4

## Tablas salariales para 2005

Premios, pluses y otros. Fábrica Cornellá

	Euros
Premio por antigüedad : 1 quinquenio .....	23,95
Plus Coordinador (hora) .....	0,30

Euros

Plus Jefe de Equipo .....	94,75
Plus Jefe de Equipo / Ayudante Maestro .....	118,47
Plus Nocturnidad (hora) .....	1,95
Plus Turno mañana (hora) .....	0,33
Plus Turno tarde (hora) .....	0,55
Plus Carretillero (hora) .....	0,38
Plus Bombero Fábrica .....	235,89
Ayuda discapacitado mensual .....	150,00
Suplemento paga extra (por paga) .....	276,00
Ayuda Escolar año .....	118,50
Plus Soldador Homologado .....	28,72
Plus Puesto Trabajo (Hora) (Soldadura, Pintura, Impregnación, Ruido) .....	0,41

## ANEXO 4A

## Tablas salariales para 2006

Premios, pluses y otros. Fábrica Cornellá

	Euros
Premio por antigüedad : 1 quinquenio .....	24,72
Plus Coordinador (hora) .....	0,31
Plus Jefe de Equipo .....	97,78
Plus Jefe de Equipo / Ayudante Maestro .....	122,26
Plus Nocturnidad (hora) .....	2,10
Plus Turno mañana (hora) .....	0,34
Plus Turno tarde (hora) .....	0,58
Plus Carretillero (hora) .....	0,39
Plus Bombero Fábrica .....	243,44
Ayuda discapacitado mensual .....	180,00
Suplemento paga extra (por paga) .....	290,00
Ayuda Escolar año .....	122,30
Plus Soldador Homologado .....	29,64
Plus Puesto Trabajo (Hora) (Soldadura, Pintura, Impregnación, Ruido) .....	0,42

## ANEXO 4B

## Tablas salariales para 2005 y 2006

Premios, pluses y otros. Fábrica Getafe

	Año 2005 - Euros	Año 2006 - Euros
Complemento Paga Extra .....	171,00 c/Paga (3 veces).	185,00 c/Paga (3 veces).
Plus Jefe de Equipo .....	141,45 c/Mes (15 veces).	145,54 c/Mes (15 veces).
Plus de Turnos:		
T. mañana .....	0,32	0,34
T. tarde .....	0,53	0,58
T. noche .....	1,88	2,10

## ANEXO 4C

## Tablas salariales, pluses y otros. Fábrica de Zaragoza

Concepto	2005 - Euros	2006 - Euros
Plus turno (1) .....	8,20	8,46
Encargado ruta (2) .....	17,27	17,82
Brigada bomberos (2) .....	91,52	94,45
Trabajos especiales (3) .....	1,70	1,75
Complemento nocturnidad (4) ...		
Complemento paga extra .....	171, 00 (3 veces)	185,00 (3 veces)

(1) Importe bruto por día efectivo de trabajo, independientemente de que la jornada sea de mañana, tarde o noche.

(2) Importe bruto por mes.

(3) Importe bruto por día efectivo de trabajo.

(4) Para fábrica Zaragoza el periodo nocturno es el comprendido entre las 22 y las 7 horas, por lo que el personal que preste sus servicios durante el mencionado periodo, percibirá un complemento por nocturnidad, salvo que dicha circunstancia se haya tenido en cuenta al fijar su salario, atendiendo a las horas de trabajo efectivamente realizadas, abonándose por cada hora el 25 % de lo que resulte de dividir el salario base año, excepto pagas, por las horas teóricas de trabajo de dicho periodo.

## ANEXO 5

## Tablas horas extras personal empleado 2005

Categorías	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
	Valor hora Euros	Valor hora Euros	Valor hora Euros
Ingenieros y Licenciados.	30,85	23,13	19,67
Peritos Ing. Técnicos. Diplomados Universitarios. Analistas programadores. ATS.	27,74	23,13	19,67
Maestro taller. Del. Proyectista. Jefe 2.ª Administración. Jefes 2.ª Organización.	25,45	19,27	16,19
Programador informat. Maestro Industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Tec. Org. Especial. Téc. Adm. Especial. Maestro de 1.ª	22,35	19,27	16,19
Maestro 2.ª Encargado.	21,59	19,27	16,19
Montador Especialista.	20,05	17,35	16,19
Tecnico de Org. de 1.ª Tec. de Adm. de 1.ª Delineante de 1.ª Oficial 1.ª Adm. Operador de Ordenad. Analista de 1.ª Oficial 1.ª Montador.	18,51	17,35	16,19
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 montador.	17,72	15,43	13,88
Oficial 1.ª Instalador.	12,76	12,76	12,76
Oficial 2.ª Instalador.	12,76	12,76	12,76
Oficial 3.ª Instalador.	12,76	12,76	12,76
Especialista Instalador.	12,76	12,76	12,76
Peón Instalador.	12,76	12,76	12,76

## ANEXO 5A

## Horas extraordinaria fábricas año 2005

Obreros	Nivel 1 Euros	Nivel 2 Euros	Nivel 3 Euros
Oficial Ayudante Maestro	21,40	21,40	21,40
Oficial Jefe Equipo	20,67	20,67	20,67
Of. 1.ª Esp. A	18,46	18,46	18,46
Of. 1.ª Esp.	18,46	18,46	18,46
Of. 1.ª A	18,46	18,46	18,46
Of. 1.ª D	16,99	16,99	16,99
Of. 1.ª	16,99	16,99	16,99
Of. 2.ª	16,99	14,76	13,27
Of. 3.ª	16,99	14,76	13,27
Espta. A	16,99	14,76	13,27
Especialista D	-	-	13,27
Peón	16,99	14,76	13,27

## ANEXO 5B

## Tablas horas extras 2006 personal empleado

Grupo profesional	Categorías	Nivel	Hora extra Euros
(1)	Ingeniero, Licenciado.	(3/C) (2/B) (1/A)	31,84 23,87 20,30
(2)	Ing. Técnico. Diplomado Universitario. Analista programador.	(3/C) (2/B) (1/A)	28,63 23,87 20,30
(3)	Jefe de Taller. Delineante Proyectista. Jefe de Admón. Jefe de Org./Proyectos.	(3/C) (2/B) (1/A)	26,26 19,89 16,71
(4)	Programador informático. Maestro Industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Tec. Org. Especial. Téc. Adm. Especial. Maestro de 1.ª Maestro 2.ª Encargado.	(5/E) (4/D) (3/C) (2/B) (1/A)	23,99 23,48 23,07 19,89 16,71
(5)	Técnico de Org. de 1.ª Téc. de Adm. de 1.ª Delineante de 1.ª Oficial 1.ª Adm. Analista/Operador Informático 1.ª	(5/E) (4/D) (3/C) (2/B) (1/A)	20,36 19,71 19,10 17,91 16,71
(6)	Chófer. Oficial 2ª Administrativo. Técnicos de Org. de 2.ª Analista/Operador Informático 2.ª Delineante de 2.ª	(4/D) (3/C) (2/B) (1/A)	19,34 19,00 15,90 14,32
(7)	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico. Auxiliar Informático. Almacenero. Ordenanza.	(4/D) (3/C) (2/B) (1/A)	18,65 18,29 15,92 13,16



## ANEXO 5C

## Tablas horas extras personal servicios 2006

Grupo profesional	Categorías	Nivel	Hora extra - Euros
(B)	Oficial 1. <sup>a</sup> Especial de Servicios.	(3/C)	15,92
		(2/B)	15,92
		(1/A)	15,92
	Oficial 1. <sup>a</sup> de Servicios.	(3/C)	13,16
		(2/B)	13,16
		(1/A)	13,16
Oficial 2. <sup>a</sup> de Servicios.	(3/C)	13,16	
	(2/B)	13,16	
	(1/A)	13,16	
Oficial 3. <sup>a</sup> de Servicios.	(3/C)	13,16	
	(2/B)	13,16	
	(1/A)	13,16	
Especialista de Servicios.	(3/C)	13,16	
	(2/B)	13,16	
	(1/A)	13,16	
Peón de Servicios.	(3/C)	13,16	
	(2/B)	13,16	
	(1/A)	13,16	

## ANEXO 5D

## Horas extraordinarias fábricas año 2006

Obreros	Nivel 1 - Euros	Nivel 2 - Euros	Nivel 3 - Euros
Oficial Ayudante Maestro	22,08	22,08	22,08
Oficial Jefe Equipo	21,33	21,33	21,33
Of. 1. <sup>a</sup> Esp. A	19,05	19,05	19,05
Of. 1. <sup>a</sup> Esp.	19,05	19,05	19,05
Of. 1. <sup>a</sup> A	19,05	19,05	19,05
Of. 1. <sup>a</sup> D	17,53	17,53	17,53
Of. 1. <sup>a</sup>	17,53	17,53	17,53
Of. 2. <sup>a</sup>	17,53	15,23	13,69
Of. 3. <sup>a</sup>	17,53	15,23	13,69
Espta. A	17,53	15,23	13,69
Especialista D	-	-	13,69
Peón	17,53	15,23	13,69

## ANEXO 6

## Dietas de viajes nacionales

Nuevos valores de Dieta Nacional en euros  
a partir de 1 de enero de 2005

## 1. Viajes de 1 día o día de regreso, pernoctando en el domicilio.

Dieta (alimentación)		
Desayuno	Iniciando el viaje antes de las 8 h.	3,61
Almuerzo	Si la ausencia oficial rebasa las 15 h.	21,42
Gastos diversos	Si la ausencia oficial rebasa las 21 h.	3,83
Total día		28,86

## 2. Dietas desplazamientos cortos para personal de servicios y SS.TT. de Madrid y Barcelona.

Dieta única	Si la ausencia oficial rebasa las 15 h.	17,50
-------------	---	-------

## 3. Dietas de alimentación para viajes con duración superior a 1 día. Y desglose día de salida.

Dieta (alimentación)		
Desayuno	Iniciando el viaje antes de las 8 h.	3,61
Almuerzo	Iniciando el viaje entre las 8 h. y las 15 h.	21,42
Cena	Iniciando el viaje después de las 15 h.	21,42
Total día		46,45

## 4. Viaje hasta 30 días (una o varias plazas). Excepto días de sal./regreso (puntos 1 y 3).

Importe diario		
A) Alimentación.	Sujeto a tributación y cotización S.S (*)	46,45
B) Pernoctación.		32,84
Total día		79,29

Importante: Los gastos de alimentación no precisarán de justificación documental.  
(\*) En caso de no disponer de factura de hotel la dieta de pernoctación estará sujeta a tributación y cotizará a la Seguridad Social.

## 5. Viaje superior a 30 días (misma plaza). Excepto días de salida/regreso (puntos 1 y 3).

Importe diario	
Gastos estancia	54,59

## 6. Viaje superior a nueve meses (misma plaza). Excepto días de salida/regreso.

Importe bruto diario (sujeto a retención por IRPF y S.S.)	
Gastos estancia	66,58

Si el regreso se efectúa entre las 00,00 h. y las 13,00 h. 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 6A

## Dietas de viajes nacionales

Nuevos valores de Dieta Nacional en euros  
a partir de 1 de enero de 2006

## 1. Viajes de 1 día o día de regreso, pernoctando en el domicilio.

Dieta (alimentación)		
Desayuno	Iniciando el viaje antes de las 8 h.	3,73
Almuerzo	Si la ausencia oficial rebasa las 15 h.	22,11
Gastos diversos	Si la ausencia oficial rebasa las 21 h.	3,95
Total día		29,79

## 2. Dietas desplazamientos cortos para personal de servicios y SS.TT. de Madrid y Barcelona.

Dieta única	Si la ausencia oficial rebasa las 15 h.	17,50
-------------	---	-------

## 3. Dietas de alimentación para viajes con duración superior a 1 día. Y desglose día de salida.

Dieta (alimentación)		
Desayuno	Iniciando el viaje antes de las 8 h.	3,73
Almuerzo	Iniciando el viaje entre las 8 h. y las 15 h.	22,11
Cena	Iniciando el viaje después de las 15 h.	22,11
Total día		47,95

4. Viaje hasta 30 días (una o varias plazas). Excepto días de sal./ regreso (puntos 1 y 3).

Importe diario		
A) Alimentación.	Sujeto a tributación y cotización S.S (*)	47,95
B) Pernoctación.		33,89
Total día .....		81,84

Importante: Los gastos de alimentación no precisarán de justificación documental.

(\*) En caso de no disponer de factura de hotel la dieta de pernoctación estará sujeta a tributación y cotizará a la Seguridad Social.

5. Viaje superior a 30 días (misma plaza). Excepto días de salida/ regreso (puntos 1 y 3).

Importe diario	
Gastos estancia .....	56,34

6. Viaje superior a nueve meses (misma plaza). Excepto días de salida/regreso.

Importe bruto diario (sujeto a retención por IRPF y S.S.)	
Gastos estancia .....	68,72

Si el regreso se efectúa entre las 00,00 h. y las 13,00 h. 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 7

##### Tablas quinquenios personal empleado 2005 (excepto F. Cornellá)

		Salario base - Euros	Quinquenio - Euros
1. Personal con titulación académica.	Ingenieros y Licenciados.	540,13	27,01
	Peritos Ing. Técnicos. Diplomados Universitarios. Analistas programadores. ATS.	536,74	26,84
2. Personal con titulación profesional.	Maestro taller. Del. Proyectista. Jefe 2.ª Administración. Jefes 2.ª Organización.	526,3	26,32
	Programador informát. Maestro Industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Téc. Org. Especial. Téc. Adm. Especial. Maestro de 1.ª	524,36	26,22
	Maestro 2.ª Encargado.	521,35	26,07
	Montador Especialista.	521,35	26,07
	Técnico de Org. de 1.ª Téc. de Adm. de 1.ª Delineante de 1.ª Oficial 1.ª Adm. Operador de Ordenad. Analista de 1.ª Oficial 1.ª Montador.	521,35	26,07

		Salario base - Euros	Quinquenio - Euros
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 montador.	518,53	25,93

#### ANEXO 7A

##### Tablas quinquenios personal empleado 2006 (excepto F. Cornellá)

Grupo profesional	Categorías	Nivel	Salario base - Euros	Valor quinquenio - Euros
(1)	Ingeniero, Licenciado.	(3/C)	568,03	28,40
		(2/B)	568,03	28,40
		(1/A)	568,03	28,40
(2)	Ing. Técnico. Diplomado Universitario. Analista programador.	(3/C)	564,64	28,23
		(2/B)	564,64	28,23
		(1/A)	564,64	28,23
(3)	Jefe de Taller. Delineante Proyectista. Jefe de Admón. Jefe de Org/Proyectos.	(3/C)	554,20	27,71
		(2/B)	554,20	27,71
		(1/A)	554,20	27,71
(4)	Programador informático. Maestro Industrial. Técnico especialista. Montador Jefe. Tec. Org. Especial. Téc. Adm. Especial. Maestro de 1.ª. Maestro 2.ª. Encargado.	(5/E)	552,26	27,61
		(4/D)	552,26	27,61
		(3/C)	552,26	27,61
		(2/B)	552,26	27,61
		(1/A)	552,26	27,61
(5)	Tecnico de org.de 1ª. Tec. De Adm. De 1ª. Delineante de 1ª. Oficial 1ª adm. Analista / Operador Informático 1ª.	(5/E)	549,25	27,46
		(4/D)	549,25	27,46
		(3/C)	549,25	27,46
		(2/B)	549,25	27,46
		(1/A)	549,25	27,46
(6)	Chofer. Oficial 2ª Administrativo. Técnicos de Org. De 2ª. Analista / Operador Informático 2ª. Delineante de 2ª.	(4/D)	546,43	27,32
		(3/C)	546,43	27,32
		(2/B)	546,43	27,32
		(1/A)	546,43	27,32
(7)	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico. Auxiliar Informático. Almacenero. Ordenanza.	(4/D)	546,43	27,32
		(3/C)	546,43	27,32
		(2/B)	546,43	27,32
		(1/A)	546,43	27,32

## ANEXO 7B

## Tablas quinquenios personal servicios 2006 (excepto F. Cornellá)

Grupo profesional	Categorías	Nivel	Salario base – Euros	Valor quinquenio – Euros
(8)	Oficial 1. <sup>a</sup> Especial de Servicios.	(3/C)	549,25	27,46
		(2/B)	549,25	27,46
		(1/A)	549,25	27,46
	Oficial 1. <sup>a</sup> de Servicios.	(3/C)	549,25	27,46
		(2/B)	549,25	27,46
		(1/A)	549,25	27,46
Oficial 2. <sup>a</sup> de Servicios.	(3/C)	546,46	27,32	
	(2/B)	546,46	27,32	
	(1/A)	546,46	27,32	
Oficial 3. <sup>a</sup> de Servicios.	(3/C)	542,88	27,14	
	(2/B)	542,88	27,14	
	(1/A)	542,88	27,14	
Especialista de Servicios.	(3/C)	542,07	27,10	
	(2/B)	542,07	27,10	
	(1/A)	542,07	27,10	
Peón de Servicios.	(3/C)	542,07	27,10	
	(2/B)	542,07	27,10	
	(1/A)	542,07	27,10	

## ANEXO 7C

## Tablas quinquenios personal obrero. Fábrica Getafe

Año 2005

Categorías	Valor quinquenio – Euros
Of. 1. <sup>a</sup> Espec. A	26,07
Of. 1. <sup>a</sup> Espec.	26,07
Of. 1. <sup>a</sup> A	26,07
Of. 1. <sup>a</sup> D	26,07
Of. 1. <sup>a</sup>	26,07
Of. 2. <sup>a</sup>	25,93
Of. 3. <sup>a</sup>	25,75
Especialista A	25,71
Especialista D	25,71
Peón	25,71

Año 2006

Categorías	Valor quinquenio – Euros
Of. 1. <sup>a</sup> Espec. A	27,46
Of. 1. <sup>a</sup> Espec.	27,46
Of. 1. <sup>a</sup> A	27,46
Of. 1. <sup>a</sup> D	27,46
Of. 1. <sup>a</sup>	27,46
Of. 2. <sup>a</sup>	27,32
Of. 3. <sup>a</sup>	27,14
Especialista A	27,10
Especialista D	27,10
Peón	27,10

## ANEXO 8

## Regulación complementaria al artículo 17 plus transporte

SC, Ce. Ves.:

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

## Fábrica Cornellá:

a) Los trabajadores/as que en el momento de su contratación residan en población distinta a la del centro de trabajo se les abonará dicho plus 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 Getafe:

Con efectos del 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 importes correspondientes.

B1: Madrid, S.S. de los Reyes, Leganés, Zarzalejo y Alcorcón. (11 mensualidades).

B2: Parla, Móstoles, Fuenlabrada y resto de poblaciones. (11 mensualidades).

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

## ANEXO 9

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

Cuantía del plus	2005	2006
De 0 a 7 Kg	0,00	0,00
Más de 7 y hasta 15 Kg	2,59	2,67
Más de 15 Kg	5,25	5,41
Material de difícil manejo por volumen	5,25	5,41

## Aclaraciones:

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

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

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

Cuando el regreso de la intervención se efectúe dentro del mismo día, el plus correspondiente se devengará siempre que el viaje se realice fuera de la jornada laboral y la llegada sea posterior a las 21.00 horas.

Asimismo, se devengará un único plus de transporte de material en caso de que el retorno se efectúe 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 3.005,06 euros, para la compra del vehículo.

Es necesaria la previa y expresa autorización de la Empresa para 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 Recursos Humanos para el estudio de una posible ayuda.

## ANEXO 10

## Reglamento de la Comisión de Asistencia Social

## Artículo 1.º 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, teniendo preferencia el trabajador. Estos gastos son: odontología, oftalmología y casos especiales a juicio de la Comisión.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, la Comisión tendrá la potestad de evaluar y decidir sobre los casos especiales presentados.

#### Artículo 2.º *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, S. A. Si este fondo no llegará a asignarse en su totalidad, la diferencia pasará a incrementar el fondo del año siguiente.

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

Los ámbitos, en los que se asignarán dichos importe, serán los recogidos en el artículo 3.º de este reglamento.

#### Artículo 3.º *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 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/Cornella.  
Calatrava.  
Cuenca.  
Hornachuelos.  
Villamuriel.  
Toledo.  
Soria.  
La Rioja.

Barcelona:

Celma/Cornellá.  
Palma de Mallorca.  
Tarragona.  
Zaragoza (Delegación).

Bilbao:

Pamplona.  
Alava.  
San Sebastián.

Sevilla:

Málaga.  
Granada.  
Marbella.  
Cádiz.  
Huelva.

Valencia:

Murcia.  
Almusafes.

Paterna.  
Sagunto.

Gijón:

Santiago de Compostela.  
León.  
La Coruña.

Fábrica Cornellá.  
Fábrica Getafe.  
Fábrica Zaragoza.

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.º *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 %.

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.º *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.º *Reuniones.*

La Comisión Intercentros, para cumplir los objetivos marcados en el artículo 3.º, se reunirá cada 4 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 7 días, las ordinarias, y 24 horas como mínimo las extraordinarias.

#### Artículo 7.º *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 %.
- B) Peticiones que corresponden a familiares a cargo del trabajador: se le asignará el 40% (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 270 euros. Las gafas especiales, tendrán un tratamiento diferenciado, y se fijará un tope máximo de factura para la montura en 180 euros, 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 270 euros.

E) Para gastos de Odontología se fijará un tope máximo de factura en 2.700 euros. 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.º, no reflejadas en este reglamento, y que a juicio de la Comisión deban ser tenidos en cuenta, será preceptivo que se emita un informe para su estudio.

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

#### Artículo 8.º *Acuerdos.*

La Dirección de Siemens, S. A., 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 20 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 contrasinado por la Comisión.

#### Artículo 9.º *Vigencia.*

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

### ANEXO 11

#### Reglamento de la Comisión de Préstamos Personales

##### Artículo 1.º *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.º *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, S. A. Si este fondo no llegará a asignarse en su totalidad, la diferencia pasará 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 importes, serán los recogidos en el artículo 3.º de este reglamento.

##### Artículo 3.º *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 las 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/Cornella.  
Calatrava.  
Cuenca.  
Hornachuelos.  
Villamuriel.  
Toledo.  
Soria.  
La Rioja.

Barcelona:

Celma/Cornellá.  
Palma de Mallorca.  
Tarragona.  
Zaragoza (Delegación).

Bilbao:

Pamplona.  
Álava.  
San Sebastián.

Sevilla:

Málaga.  
Granada.  
Marbella.  
Cádiz.  
Huelva.

Valencia:

Murcia.  
Almusafes.  
Paterna.  
Sagunto.

Gijón:

Santiago de Compostela.  
León.  
La Coruña.

Fábrica Cornellá.  
Fábrica Getafe.  
Fábrica Zaragoza.

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.º *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.º *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.º *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 7 días, las ordinarias, y las extraordinarias con 24 horas como mínimo.

#### Artículo 7.º *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.º *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 % del importe invertido, hasta un máximo de 3.000 €.
- C) Otros gastos: Se estudiarán por la Comisión correspondiente analizando objetivamente cada solicitud.

#### Artículo 9.º *Acuerdos.*

La Dirección de Siemens, S. A., 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 20 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 Prestamos 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.º *Forma de pago.*

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

#### Artículo 11.º *Intereses.*

La cantidad prestada devengará el interés simple del 4,25 por 100, estando en el futuro en relación con el coste financiero de Siemens S. A. y con los límites legalmente constituidos por Convenio.

#### Artículo 12.º *Plazo de amortización.*

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

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

#### Artículo 13.º *Vigencia.*

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

#### Artículo 14.º *Devolución anticipada de préstamos.*

Si una vez adjudicado un préstamos, 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.º y, que a juicio de la Comisión deban ser tenido en cuenta, será preceptivo que se emita un informe para su estudio.

#### ANEXO 12

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

d) Todas las personas que, cumpliendo los requisitos establecidos, deseen adherirse al Seguro, deberán cumplimentar la correspondiente Solicitud de Adhesión en el modelo establecido al efecto y que obra en poder de RRHH.

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

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

g) Son beneficiarios las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones. Por defecto se establecen como beneficiarios en vida el propio asegurado y en fallecimiento el cónyuge e hijos, y en su defecto los herederos legales, pudiendo establecerse otros beneficiarios a voluntad del interesado en cualquier momento, mediante solicitud por escrito firmada y fechada.

h) Existe la posibilidad de efectuar una ampliación de este seguro, según la tabla y primas vigentes, siendo el pago del 100 % de la prima a cargo del interesado.

#### ANEXO 13

##### Seguro de jubilación

El seguro de jubilación establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo contempla una prestación a percibir, vinculada a las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez.

La financiación de las prestaciones corresponde en un 70 % a la Empresa y el 30 % restante corresponde de forma alicuota a los trabajadores asegurados en todos los centros de trabajo. La cuota alicuota de cada trabajador se aporta a un Fondo Conjunto de Dinero que se utiliza para sufragar la Financiación Social y con este monto global se paga el 30 % de financiación de los empleados. En base al colectivo asegurado a 1 de enero de cada año, se establecerá la cuota a pagar, por mes natural, por cada trabajador.

Las primas que se abonen a la Entidad Aseguradora con cargo a la Financiación Social, se identificarán individualmente para cada trabajador en función de la prima calculada por la Entidad Aseguradora, y que estará en función de las circunstancias personales de cada empleado, y no en función de las cuotas individuales concretas que los mismos hayan aportado.

Los derechos reconocidos a cada trabajador en el seguro estarán en función de las primas individuales abonadas a la póliza y no de las cuotas individuales que los trabajadores hayan aportado al Fondo Conjunto de Dinero.

La Empresa descontará de la nómina a los trabajadores la cuota alicuota correspondiente y administrará el Fondo Conjunto de Dinero, del cual abonará la prima a la Compañía Aseguradora.

Contingencias y prestaciones cubiertas:

a) En caso de jubilación a los 65 años: El seguro garantiza a la jubilación del trabajador a los 65 años el capital por jubilación establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo más, en su caso, el capital garantizado con la participación en beneficios.

En caso de jubilación anticipada a propuesta de la empresa: El trabajador tendrá derecho a percibir la prestación a los 65 años de edad, siendo la financiación de la póliza en su totalidad a cargo de la Empresa.



En caso de jubilación anticipada a propuesta del trabajador: El trabajador tendrá derecho a percibir a los 65 años de edad el fondo acumulado en el seguro, derivado de las primas satisfechas hasta el momento del cese por jubilación anticipada, más la participación en beneficios, en su caso.

b) En caso de fallecimiento con anterioridad a los 65 años: El seguro garantiza, en caso de fallecimiento del trabajador asegurado, el reembolso a los beneficiarios de las primas netas abonadas más el fondo acumulado como consecuencia de las participaciones en beneficios acumuladas hasta el momento del fallecimiento.

c) En caso de invalidez con anterioridad a los 65 años: El seguro garantiza al titular en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo, el fondo acumulado en el seguro para cada trabajador hasta la fecha de su incapacidad.

d) En caso de cese en la relación laboral por causa distinta a las indicadas anteriormente: El trabajador tendrá derecho al fondo que se haya generado por la parte de las primas individuales aportadas por el trabajador al seguro. Las prestaciones se percibirán cuando se produzcan las contingencias de jubilación, fallecimiento, invalidez o en los casos de paro de larga duración o enfermedad grave, en los términos establecidos en la Legislación de Planes y Fondos de Pensiones vigente.

e) Son beneficiarios las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones. Por defecto se establecen como beneficiarios en vida, el propio asegurado y en fallecimiento el cónyuge e hijos, y en su defecto los herederos legales, pudiendo establecerse otros beneficiarios a voluntad del interesado en cualquier momento, mediante solicitud por escrito firmada y fechada.

f) Para el año 2005 la cobertura del seguro de jubilación será de 14.960 €, y para el año 2006 de 16.456 €, manteniéndose la misma proporcionalidad en las aportaciones de cada una de las partes.

Aclaraciones del alcance del seguro de jubilación:

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

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

- Prestaciones económicas por fallecimiento/viudedad.
- La pensión de jubilación voluntaria de Empresa.
- Personal de nueva entrada en la Empresa a partir del 1.1.1990, con independencia de que se acoja o no al Seguro de Jubilación, no le corresponde la percepción económica por antigüedad, ni la pensión de jubilación voluntaria de Empresa.
- 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 correspondiente, ni la pensión de jubilación voluntaria de empresa.

e) Para Fábrica Zaragoza, y para el personal con derecho al mismo, se mantiene el actual Seguro de Jubilación, fijándose la aportación por parte de la Empresa en 525 € por persona para 2005 y 550 € por persona para 2006.

Reglamentación:

a) Para la incorporación en este seguro de los nuevos ingresos en plantilla, con contrato indefinido, se concederá un plazo hasta el 30 de noviembre siguiente al año de su alta en la empresa.

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) Todas las personas que, cumpliendo los requisitos establecidos, deseen adherirse al Seguro, deberán cumplimentar la correspondiente Solicitud de Adhesión en el modelo establecido al efecto y que obra en poder de RRHH.

f) La inscripción de altas y bajas se realizará con efecto del 1 de enero siguiente a la solicitud de adhesión para las solicitudes recibidas hasta el 30 de noviembre anterior a la entrada en vigor.

g) El personal que se acoja al Seguro de Jubilación dejará de percibir la pensión de jubilación voluntaria de la Empresa, cuyo importe es de 4.024 €.

h) Existe la posibilidad de efectuar una ampliación de este seguro, según la tabla y primas vigentes, siendo el pago del 100 % de la prima a cargo del interesado.

Esta ampliación se efectuará con efectos 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 14

### Reglamento de la Comisión de Ayuda por Estudios

#### Artículo 1.º *Finalidad.*

Serán objeto de Ayuda aquellos estudios que tengan, o puedan tener, relación con cualquiera de las actividades dentro de la Empresa, entendiéndose por éste 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 específicamente en el seno de la Comisión.

#### Artículo 2.º *Composición y revocación de la comisión.*

La Comisión estará formada como máximo por cuatro personal, 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.  
Córdoba.  
Ciudad Real.  
Puertollano.  
Trillo.  
Sc/Cornella.  
Calatrava.  
Cuenca.  
Hornachuelos.  
Villamuriel.  
Toledo.  
Soria.  
La Rioja.

Barcelona:

Celma/Cornellá.  
Palma de Mallorca.  
Tarragona.  
Zaragoza (Delegación).

Bilbao:

Pamplona.  
Alava.  
San Sebastián.

Sevilla:

Málaga.  
Granada.  
Marbella.  
Cádiz.  
Huelva.

Valencia:

Murcia.  
Almusafes.  
Paterna.  
Sagunto.

Gijón:

Santiago de Compostela.  
León.  
La Coruña.

Fábrica Cornellá.  
Fábrica Getafe.  
Fábrica Zaragoza.

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.º 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.º Presentación de solicitudes.**

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

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

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

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

**Artículo 5.º 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 7 días, las ordinarias, y 24 horas como mínimo las extraordinarias.

**Artículo 6.º 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.

**Artículo 7.º 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.º Acuerdos.**

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

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de 10 a 15 días laborables después de cada reunión de la Comisión.

En los casos urgentes, la aplicación será lo más rápido posibles 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.º 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 15**

**Ropa de trabajo**

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

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

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

SC y Ce. Ves.:

Chóferes:

Entrega en mayo de cada año:

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

Entrega en octubre de cada año:

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

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

Ordenanzas y vigilantes:

Entrega en mayo de cada año:

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

Entrega en octubre de cada año:

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

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

Almaceneros:

Entrega en mayo de cada año:

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

Entrega en octubre de cada año:

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

Servicios técnicos:

Med:

Conjunto de bata y pantalón blanco de algodón u otro material no conductos de la electricidad.

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

**Servicios industriales:**

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.

**Telecomunicaciones:**

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 se les 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.

**Fábrica de Zaragoza:**

En el primer semestre de cada año se distribuirá:

Ropa de trabajo	Destinatarios	Periodicidad
1 pantalón.	Almacén, Taller de Prototipos, Mantenimiento, Pintura, Abastecedores.	Anual.
2 camisas (manga corta y manga larga).	Almacén, Taller de Prototipos, Mantenimiento, Pintura, Abastecedores.	Anual.
1 chaqueta.	Almacén, Taller de Prototipos, Mantenimiento, Pintura, Abastecedores, Encargados de taller.	Bianual.
1 bata.	Personal de Taller y colaboradores de otros departamentos que la necesiten de manera habitual.	Anual.

Mantenimiento, Almacenes: Adicionalmente se proporcionará 1 chaleco, según necesidad, para y Pintura.

**ANEXO 16****La gestión de la 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, 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 17****Reglamento de la Comisión Paritaria de Primas de F. 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 los porcentajes 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 designación de esta. 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 esta; establecerá el orden del día de las reuniones, así como 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; y 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, cronometrajes, métodos de trabajo, etc.

**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 de 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 Comi-



sión 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 tipo de 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% del tiempo de la hoja de trabajo y se considere que el tiempo dado por PDP no es el 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.
- a) En ese momento, el responsable de la sección, contraseñará con fecha y firma la reclamación, entregando una copia al operario.
- b) 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 hoja de tiempos pase a discusión a la C.P.P. tendrá un plazo máximo de resolución de un mes; aquellos casos que no sean resueltos en el mencionado plazo, se les abonará el Rendimiento Promedio.

El reconocimiento por la C.P.P. de que el trabajo ha sido realizado con un rendimiento correcto, se abonará el rendimiento promedio.

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 el 90 % del Rdto. Promedio, y una vez realizada la adecuación del tiempo, se hará las compensaciones correspondientes si proceden.

#### Artículo 12.

La C.P.P., 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 C.P.P., para su conocimiento, la media mensual de los porcentajes de primas de las secciones productivas, así como el tiempo de espera, tiempos improductivos, y ausencias de las secciones productivas.

#### Artículo 13.

La cuestión de suplementos a las fabricaciones, cualquiera que sea su causa, es tarea primordial de Pdp., y debe evitarse en lo posible su acceso a discusión en la C.P.P. 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 sea necesario.

#### Artículo 14.

Cuando un trabajo se cronometre por primera vez, y se de a conocer el tiempo después de realizado el 50 % del trabajo, se abonará el rendimiento promedio.

#### 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 máximo 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 %), se interrumpirá el cronometraje informando de esta circunstancia al Maestro y 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 C.P.P. 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 18

#### **Reglamento de promociones para el personal empleado y personal de servicios**

Los ascensos en la Empresa, para los empleados de la misma, se ajustarán al siguiente reglamento:

1. El ascenso de trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, será de libre designación y revocación por parte de la Empresa.
2. Para ascender de nivel o grupo profesional, cuando proceda, la Empresa tendrá en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la misma, pudiendo tomar como referencia los siguientes parámetros:

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que pudieran establecerse al efecto.

3. Mediante negociación colectiva se determinará el número mínimo de ascensos de categoría a realizar cada año de vigencia del Convenio.

4. Para el año 2006 se realizarán 200 promociones de niveles/categorías en los ámbitos de la Venta y Fábricas (personal empleado), de las cuales 50 son referidas al año 2005, teniéndose en cuenta criterios de distribución geográfica y funcional de los colaboradores. Se creará una Comisión de Seguimiento Paritaria que se reunirá dos veces al año.

5. Cuando se realicen promociones se garantizará en todos los casos, al menos, el 50 % de la diferencia de los valores de tablas de Convenio entre las dos categorías, la actual y a la que se promociona.

#### ANEXO 18A

##### Reglamento de promociones en F. Getafe

1.º Fórmulas para cubrir vacantes.—Las plazas vacantes se cubrirán de la siguiente forma:

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

2.º 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 40 días anteriores, la Empresa (dentro de sus posibilidades) facilitará a los aspirantes los medios teóricos-prácticos necesarios (textos, cursillos, maquinaria a su disposición fuera de las horas de trabajo, etc.).

3.º Baremo de puntuación.—Conforme a lo establecido en el artículo anterior, el examen será eminentemente práctico, a tal fin se establece el siguiente baremo de puntuación:

- 75 puntos para el examen práctico.
- 25 puntos para el examen teórico.
- Puntuación máxima 100 puntos.

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

4.º Comisión calificadoras.—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.º 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:

- a) Mayor número de puntos.
- b) Mayor antigüedad en la categoría.
- c) 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.º Candidatos.—Podrán presentarse a los exámenes todos aquellos trabajadores que lo deseen, sin perjuicio de la antigüedad que lleven en su propia categoría.

7.º 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.º Ascensos peones.—Los ascensos a la categoría de peones especialistas, se harán conforme a lo regulado en el anexo 2 «definición de categorías» de la OLS.

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

9.º Vacantes para ampliación de plantilla.—En los puestos que tengan que ser cubiertas por nuevas admisiones, se dará opción de opositar, en igualdad de condiciones, 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 18B

##### Reglamento de promociones en F. Zaragoza

Promoción.—Para los ascensos de categoría profesional se seguirá el siguiente reglamento de aplicación:

1. Requisitos:

a) Objetivos: Que exista una vacante como consecuencia de la creación de un nuevo puesto de trabajo que lo justifique.

b) Personales:

Ser trabajador de la Empresa.

Tener una antigüedad mínima en su categoría de seis meses.

2. Convocatoria.—El Departamento de Recursos Humanos hará pública la convocatoria de exámenes, con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista.

La convocatoria tendrá que contener los siguientes puntos:

Condiciones profesionales y físicas necesarias para poder optar a la vacante.

Programa de exámenes, y documentación sobre ellos.

Departamento y ubicación.

Fecha límite de presentación de la solicitud a examen de los interesados.

Fecha de ocupación de la plaza, a partir de la cual se devengarán los salarios correspondientes a la categoría aprobada.

3. Comisión de valoración:

a) Estará compuesta por un máximo de seis miembros; dos que designará la parte Empresarial, dos los Representantes de los Trabajadores y dos técnicos consensuados por ambas partes. La valoración deberá ser consensuada por la totalidad de los miembros.

b) La valoración resultante se dará a conocer en plazo máximo de una semana a partir de la fecha de la prueba, asignándose el ascenso a la puntuación más alta. Las posibles reclamaciones a dicha valoración se resolverán en un plazo máximo de tres días laborables.

c) En igualdad de puntuación será factor determinante la mayor antigüedad en la Empresa.

d) Una vez superada la prueba, la consolidación de la categoría operará de acuerdo al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, al finalizar el período antes señalado, el responsable de la sección emitirá informe al Comité de Valoración para su consideración.

4. Normas complementarias:

a) En todo caso cuando obtuvieran la calificación de aprobado, ocuparán por orden de puntuación, sin necesidad de nuevo concurso, las vacantes para idéntico puesto o cargo que en los seis meses sucesivos pudieran producirse.

b) En el caso de que no se presenten candidatos, o ninguno de ellos alcanzara la puntuación mínima exigida, la Empresa podrá contratar directamente del exterior.

c) Auxiliar Administrativo; una vez superados los cinco años de servicios en esta categoría, automáticamente se les asignará la categoría de Oficial de 2.ª Administrativo a todos los efectos.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a convocar exámenes que faciliten promociones profesionales, cuyo origen sean razones técnicas o de adecuación al puesto trabajo-ocupante.

#### ANEXO 19

##### Reconocimientos médicos

Es voluntad de las partes firmantes, dejar constancia de cual 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 constará de las partes y contenido que se resaltan a continuación, mejorando, la Empresa, los aspectos que facili-

ten diagnósticos preventivos, a través de los órganos o comisiones adecuados.

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 (G.O.T.P.T. y gamma G.T) y por último, colesterol y sus distintas modalidades.

Se incluirá en la prueba de analítica el PSA, según la práctica habitual médica.

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

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 columna vertebral se efectuará en el Centro Médico que se aconseje en los informes emitidos por aquellos.

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.

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.

Para el personal sometido a radiaciones ionizantes, se revisará la presión ocular y fondo de ojos con la frecuencia requerida.

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 está expuesto a inhalar sustancias tóxicas o humos, se le realizará también un reconocimiento de las vías respiratorias.

Examen ginecológico:

Realización del mismo con valvas y espéculo; estudio citológico con tinción de Papanicolau para la detección precoz de cáncer de útero.

Como complemento se realizarán las mamografías a las colaboradoras de más de cuarenta años de edad.

## ANEXO 20

### 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 incrementando en un 25 %.

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

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 peonetaje o limpieza, permanecerá en la Categoría Especialista D.

c) Oficiales de 3.ª: Los oficiales de 3.ª procedentes de Contrato de Formación Profesional promocionarán a oficiales de 2.ª a los 6 meses de ostentar aquella categoría y transcurrido un año más, promocionarán a oficial 1.ª, siempre que, en ambos casos, reúnan las condiciones profesionales y laborables 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 de 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 cabo siguiendo las instrucciones del médico.

Las peticiones que se efectúen relativas a prorrogas 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 6 horas para realizar Asambleas generales para información a los trabajadores. En los años en que no haya negociación de Convenio, estas Asambleas se reducirán a 4 horas.

B) Fábrica Getafe:

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

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

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

b) Movilidad funcional (Complemento al artículo 36.º): Cuando se produzca el traslado definitivo de un productor a una Sección diferente a la suya, la empresa informará al trabajador mediante carta, en la que constarán las condiciones del nuevo puesto de trabajo. Se informará previamente al Comité de Empresa de este hecho.

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

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 2 horas 15 minutos para la realización de asambleas dentro de la jornada laboral (3 asambleas de 45 minutos).

A) Fábrica de Zaragoza:

Horarios: Con carácter general, salvo las excepciones contractuales o pactadas actualmente establecidas, o que pudieran establecerse en el futuro, las jornadas serán las siguientes:

Jornada de mañana: De 7 horas a 15 horas.

Jornada de tarde: De 15 horas a 23 horas.

Jornada de noche: De 23 horas a 7 horas.

Jornada partida: Para aquellos puestos que por la Jefatura se definan como necesarios de los departamentos de I&D, Ingeniería, Compras y Almacenes, Administración, Recursos Humanos, Control de Producción, Gestión de Pedidos, Clientes y Planificación.



Horas de Asamblea: Se fija para la negociación de Convenio la disponibilidad de hasta 2 horas y 15 minutos en total. Estas asambleas se realizarán preferentemente al finalizar la jornada laboral previa información a la Empresa y coordinación con la misma.

IT: En el supuesto de que concurra el periodo de vacaciones con algún proceso de Incapacidad Temporal, iniciado con antelación a las mismas, se permitirá al colaborador su disfrute posterior, siempre que ello sea posible hasta el 30 de abril del año siguiente.

Turnos (operativa de aplicación): Como operativa de aplicación, de los importes fijados como plus de turno, se establece:

Los turnos de mañana serán equivalentes a la suma de los turnos de tarde y noche efectivamente realizados, conforme a la siguiente fórmula:

$$N.º \text{ de turnos} = (n.º \text{ jornadas tarde} + n.º \text{ jornadas noche}) \times 2$$

**19342** RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2006, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se publican las subvenciones y ayudas concedidas durante el año 2005, acogidas a las Ordenes TAS/358/2005, de 14 de febrero, TAS/2717/2005, de 18 de agosto y TAS/3441/2005, de 2 de noviembre.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publican, como anexo a la presente Resolución, las subvenciones y ayudas concedidas, durante el año 2005, por esta Secretaría de Estado a los migrantes, sus familias e Instituciones que trabajan a favor de este colectivo, con arreglo a las bases reguladoras contenidas en las Ordenes TAS/358/2005 de 14 de febrero, TAS/2717/2005 de 18 de agosto y TAS/3441/2005 de 2 de noviembre.

Madrid, 4 de octubre de 2006.–La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, Consuelo Rumí Ibáñez.

#### ANEXO I

##### DIRECCIÓN GENERAL DE EMIGRACIÓN

#### Subvenciones concedidas. Sección 19. Servicio 07. Programa 231B (Orden TAS/358/2005 de 14 de febrero)

AÑO 2005

##### Ayudas asistenciales extraordinarias para emigrantes retornados (programa 1)

Instituciones/Perceptores	Euros
CARMEN GIL RODRIGUEZ	3.000,00
EULALIO DE SAN PIO PAEZ FUENTES	3.300,00
LUCIO MARTIN ORTEGA	3.000,00
MANUEL CALATRAVA ASENSIO	3.000,00
MARIA DE NAZARET PABLOS PRIETO	3.000,00
TOTAL PROGRAMA	15.300,00

##### Ayudas para facilitar la integración laboral de los retornados (programa 2)

Instituciones/Perceptores	Euros
JOSE MANUEL COSTA CASAS	3.400,00
MANUEL ALBERTO ESTEVEZ MOSQUERA	3.000,00
EVA MARIA VILLAMIL SOLER	4.000,00
MARIA ESPERANZA MEDINA ALVAREZ	4.000,00
AMELIA RODRIGUEZ REMIS	4.200,00
MIGUEL SEGUR PELAYO	3.000,00
MIGUEL ANGEL SEVERRI GONZALEZ	4.200,00
CATALINA PEREZ LOPEZ	3.500,00
JUAN RAMON SALAÑO IGLESIAS	4.000,00
BASILIO LOIS BOUZADA	4.200,00
OLGA FREIRIA AMOROSI	4.200,00
JESUS OURO VIEITO	3.600,00
MARIA FERNANDA ABREU FAJARDO	3.600,00
JUAN MANUEL CALVO COLMENERO	3.000,00
OSCAR JAIME ASTUDILLO AROS	4.200,00

Instituciones/Perceptores	Euros
MARIA EUGENIA GARCIA GUERRA	4.208,00
JUSTO RAMON GUERRERO HARO	4.000,00
JESUS VALLADARES FAILDE	4.000,00
JUAN PIÑEIRO SANDE	4.000,00
SANDRA ROSANA FENTANES CENICEROS	3.600,00
MARIA DOLORES GALAN BAUER	3.600,00
VERONICA CANTELI BLANCO	4.200,00
AURELIO MANNIX MOUZO RODRIGUEZ	4.000,00
JOSE DEL CARMEN ROMERO DUARTE	3.500,00
YOLANDA MELCHOR CEA	4.000,00
JUAN MANUEL FRAGA GONZALEZ	3.500,00
ROSALIA NEGREIRA RIAL	3.500,00
JOSE LUIS PENA PEREZ	3.500,00
JOAQUIN TERCEÑO RODRIGUEZ	3.000,00
JUAN PABLO CABALLERO FERNANDEZ-RUFETE	3.000,00
JOSE LUIS PENEDO ROMEU	4.000,00
GUILLERMO ROMAN VILA TORRES	3.400,00
JULIANA MERINO TORRADO	3.000,00
JOSE ANTONIO VAZQUEZ MAROÑAS	3.400,00
JOSE ROMERO QUINTAS	3.000,00
CARLOS ALBERTO VAQUEIRO BARRAGAN	3.000,00
CRISTINA POUS LLAGOSTERA	3.200,00
MONICA MOYA GONZALEZ	3.200,00
ADRIAN FERNANDEZ JIMENEZ	3.000,00
SEVERA CARMEN RODRIGUEZ GARCIA	4.000,00
EDUARDO CARRAÑO ARANEGA	3.400,00
ENCARNACION ALONSO DE PAZ	4.200,00
PEDRO GONZALEZ MARTINEZ	3.000,00
JORGE PEREZ GONZALEZ	3.400,00
TOTAL PROGRAMA	158.908,00

##### Ayudas para el desarrollo de acciones de información socio-laboral y orientación en favor de los españoles emigrantes y retornados (programa 3)

Instituciones/Perceptores	Euros
UNIÓN DE EMIGRANTES CANARIOS (UERCA)	13.400,00
ASOCIACIÓN EMIGRANTES RETORNADOS A CATALUÑA (AERC)	9.200,00
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE EMIGRANTES RETORNADOS (FEAER)	19.000,00
ASOCIACION MALAGUEÑA DE EMIGRANTES RETORNADOS (AMER)	13.275,00
ASOCIACION PALENTINA DE EMIGRANTES RETORNADOS (APER)	6.000,00
ASISTENCIA PEDAGOGICA, ORIENTACIÓN Y APOYO AL RETORNO (APOYAR)	26.100,00
ASOCIACION ALMERIENSE DE EMIGRANTES RETORNADOS (ASALER)	13.275,00
ASOCIACIÓN SEVILLANA DE EMIGRANTES RETORNADOS (ASER)	13.275,00
ASOCIACION GRANADINA DE EMIGRANTES RETORNADOS –AGER	13.275,00
ASOCIACION GALEGA DE EMIGRANTES RETORNADOS –AGER	6.000,00
CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA –CIG	40.000,00
ASOCIACION DE BADAJOZ DE EMIGRANTES RETORNADOS	6.000,00
ASOCIACIÓN GADITANA DE EMIGRANTES RETORNADOS (AGADER)	10.500,00
TOTAL PROGRAMA	189.300,00

##### Ayudas destinadas a promover la participación de emigrantes y de retornados españoles en programas de formación para el empleo (programa 4)

Instituciones/Perceptores	Euros
SIGLO 21 GABINETE DE FORMACIÓN	35.700,00
ASOCIACION HISPANO-ALEMANA DE ENSEÑANZAS TÉCNICAS (ASET)	96.000,00