

## **CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2006, 2007 y 2008**

### **ASEA BROWN BOVERI, S.A.**

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 28 de septiembre de 2006, por la entre la representación legal de la empresa Asea Brown Boveri S.A. correspondiente al centro de trabajo de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el R.D.1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el R.D. 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

#### **ACUERDA**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 16 de octubre de 2006. El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

#### **Acta de la constitución de la mesa de negociadora del convenio Colectivo de la empresa asea brown boveri S.A. en su centro de Córdoba, año 2006.**

En la ciudad de Córdoba, siendo las 11'45 horas del día 29 de marzo de 2006, se reúnen las representaciones de los trabajadores y de la empresa para proceder a las constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectiva de Asea Brown S.A. Centro d Córdoba, para el año 2006, quedando dicha Mesa formada por las siguientes personas:

Representación de los trabajadores

Titulares: Francisco Berral del Rosal, J. Antonio Domínguez Prat, Rafael Domínguez Arias, Juan José Dueñas Álvarez, A. Jesús Espejo Martínez Ángel Gallardo Leiva, Francisco Jurado Mohedano, Francisco Muñoz Nieto, y Carlos Panadero Ruiz, Rafael Piedrola Millán, Antonio Ruiz Mahedero y Antonio Serrano Rabadán.



Suplentes: Antonio Colomina Carrero, Esteban Díaz Becerra, Francisco Pastor Rojas, Ramón Rueda Olivar y Manuel A. Teodoro Montero.

Representación de la Empresa: Fernando Antón Gutiérrez, Francisco Javier Antorán Lachos, Inmaculada Arjona Escobar, Rafael Danvila Meléndez-Valdés, Ladislao García Criado, José Javier García López, Manuel Gómez Olea, Juan Manuel Pedraza Sanz, Alberto Prieto Colmenero, José Ríos Chaves, Antonio Salmoral Cobos y Rafael Santacruz Rodríguez.

Calendario de reuniones.

Se acuerda mantener reuniones todos los martes y jueves laborables de cada semana, con una duración máxima de 2 horas en cada reunión y cabo un horario de 11'30 horas a 13'30 horas, salvo imposibilidad de alguna de las representaciones. Estas reuniones se continuarán en la sala de Formación a partir del martes día 4 de abril a las 11'30 horas de la mañana, y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión siendo las 12'30 horas de la fecha al principio indicada, firmando de conformidad ambas representaciones.

Hay varias firmas.

Representación de los trabajadores.

Titulares: Francisco Berral del Rosal, Antonio Colomina Carrero, Rafael Domínguez Arias, J. Antonio Domínguez Prat, Juan José Dueñas Álvarez, A. Jesús Espejo Martínez, Ángel Gallardo Leiva, Francisco Jurado Mohedano, Francisco Muñoz Nieto, Rafael Piedrola Millán, Antonio Ruiz Mahedero y Antonio Serrano Rabadán.

Representación de la Empresa: Ladislao García Criado, José Javier García López, Manuel Gómez Olea y Antonio Salmoral Cobos.

En la ciudad de Córdoba, siendo las 12'30 horas del día 28 de septiembre de 2006, se reúnen las representaciones de los trabajadores y de la Empresa Asea Brown Boveri S.A. anteriormente relacionados, para finalizar el proceso de negociación del Convenio Colectivo de la Empresa, Centro de Córdoba, alcanzando el siguiente acuerdo:

Se aprueba el Convenio Colectivo de la Empresa Asea Brown Boveri S.A. en su Centro de trabajo de Córdoba, para los años 2006, 007 y 2008, cuyo documento (79 artículos, páginas 1 a 36; Disposiciones Transitorias temporales, página 37, Disposiciones Finales páginas 38 a 39 y Anexos I a VIII, páginas 40 a 63) se adjunta a la presente, siendo firmado por un representante de cada Sindicato en el Comité de Empresa y por un representante de la Empresa.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la reunión siendo las 13'30 horas de la fecha al principio indicada.



Hay varias firmas.

## **CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2006, 2007 y 2008**

### **ASEA BROWN BOVERI, S.A. CÓRDOBA**

#### **CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

##### **Artículo 1. Determinación de las partes.**

Este Convenio ha sido acordado por una representación de los trabajadores (Comité de Empresa) y una representación de la Empresa, compuestas de los siguientes miembros:

##### **A. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.**

Titulares:

Berral Del Rosal, Francisco.

Domínguez Arias, Rafael.

Domínguez Prat, Antonio.

Dueñas Álvarez, Juan José.

Espejo Martínez, A. Jesús.

Gallardo Leiva, Ángel

Jurado Mohedano, Francisco.

Muñoz Nieto, Francisco.

Panadero Ruiz Carlos.

Piedrola Millán, Rafael.

Ruiz Mahedero, Antonio.

Serrano Rabadán, Antonio.





Suplentes:

Colomina Carrero, Antonio.

Diaz Becerra, Esteban.

Pastor Rojas, Francisco.

Rueda Oliver, Ramón.

Teodoro Montero, Manuel A.

#### **B. REPRESENTACION DE LA EMPRESA.**

Antón Gutiérrez, Fernando

Antoran Lachos, Fco. Javier.

Danvila Melendez-Valdes, Rafael.

Garcia Criado, Ladislao.

García López, José Javier.

Gómez Olea, Manuel.

Pedraza Sanz, Juan Manuel.

Prieto Colmenero, Alberto.

Salmoral Cobos, Antonio.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo afectará a la Empresa ASEA BROWN BOVERI, S. A. en su Centro de Córdoba.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios en la Empresa, así como a los que ingresen durante su vigencia, con las siguientes excepciones:

a) Los cargos de alta Dirección a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995), en su Art. 1º, apartado 3, inciso c) y Art. 2º, apartado 1, inciso a).

b) El personal de las categorías y asimilados a las categorías que a continuación se detallan:





Ingenieros y Licenciados.

Médicos y A.T.S.

Peritos e Ingenieros Técnicos.

Delineantes Proyectistas.

Jefes de Taller.

Maestros de Taller.

Maestros Segundos.

Jefes Administrativos de 1ª y 2ª.

Jefes de Organización de 1ª y 2ª.

Todos aquellos empleados de las categorías relacionadas en este punto b) que lo deseen, pueden solicitar su inclusión en Convenio. En tal caso, su sueldo de calificación anual será el valor que figure en las tablas de convenio para su categoría, absorbiéndose las diferencias, si es que existen, entre la retribución total anual que ostentase en ese momento y el sueldo de calificación que le sea de aplicación, deduciéndose anualmente un 50%, máximo, del incremento que le corresponda, hasta que se igualen.

A partir de la firma del presente Convenio y únicamente de aplicación al personal de nuevo ingreso, así como a los que asciendan a estas categorías, solamente será de aplicación este punto b) para los Titulados Superiores, Titulados Medios, Jefes de Taller y Jefes Administrativos o de Organización responsables de un Departamento, Sección o Servicio.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

La vigencia del presente Convenio será de tres años. Entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.006 y concluirá el 31 de Diciembre de 2.008.

Será prorrogable por la tácita de año en año, si no mediare denuncia previa, ante la Autoridad Laboral correspondiente, por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento.

Ambas partes contratantes reconocen la conveniencia de comenzar las deliberaciones del nuevo acuerdo con la mayor antelación posible a la fecha de su vencimiento.

#### **Artículo 5. Absorción y compensación.**



Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual sus condiciones superasen las acordadas en el presente Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras pactadas.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente (valorado en su conjunto y cómputo anual), por lo que la impugnación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

### **Artículo 7. Garantía personal.**

Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

### **Artículo 8. Comisión paritaria.**

1. Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio que estará integrada por un máximo de cinco vocales de cada representación, y serán designados por las mismas.
2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria de Vigilancia serán:
  - a) La correcta interpretación del Convenio.
  - b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
  - c) Intervención en los Conflictos Colectivos en la forma y con los límites que determina la Ley.
  - d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
3. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las Jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.
4. Ambas partes convienen en someter a la Comisión Paritaria de Vigilancia cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, en un plazo no superior a 30 días, con carácter previo al planteamiento ante las jurisdicciones competentes.





5. El domicilio de la Comisión Paritaria de Vigilancia será el de la Empresa ASEA BROWN BOVERI, S.A., en Córdoba, pudiendo reunirse o actuar en cualquier otra sede previo acuerdo de la misma.

6. Las reuniones se celebrarán, previa solicitud de una de las partes, dentro de los 15 días siguientes a la solicitud que, necesariamente, tendrá que ser por escrito y con propuesta del orden del día, salvo en los casos que, por ambas partes, se consideren perentorios o urgentes.

7. En todas las reuniones se nombrará Secretario que será el encargado de levantar acta.

### **Artículo 9. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 10. Principios básicos.**

La organización general del trabajo en la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, es facultad de la Dirección de la misma. No obstante, conceptualmente, todas las personas de la organización están involucradas en cualquier proyecto de mejora continua de la Empresa y los procesos productivos de la misma.

Ambas partes reconocen que la eficacia y mejora continua de la productividad es un proceso absolutamente necesario para situar a la fábrica en el nivel de competitividad que está demandando la nueva configuración del mercado a nivel internacional. Así mismo, reconocen la necesidad de que todas las personas que integran la organización han de participar activamente en este proceso de mejora continua, dentro del área de responsabilidad que a cada uno le corresponda.

En esta línea de colaboración, ambas partes adquieren el compromiso de desarrollar los siguientes factores, que por su importancia han de ser considerados:

1. Planificación a medio y largo plazo.
2. Realizar las inversiones necesarias para un racional desarrollo de los procesos productivos, previo estudio de la rentabilidad y eficacia de las mismas.





3. Plan anual de formación para mejorar el nivel profesional de los trabajadores, desde una perspectiva del interés mutuo.
4. Implantación de un procedimiento para la captación permanente de ideas y sugerencias de mejora que afecte a todos los trabajadores de la empresa.

### **Artículo 11. Mejora de la productividad.**

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continuada mejora de la productividad en todos los puestos, tanto directos como indirectos, del proceso productivo, ya que constituye el fundamento básico de la competitividad, tanto en el orden nacional como en lo que a exportaciones a mercados internacionales se refiera, y en consecuencia su permanente incremento es una condición esencial para la mejora de la Empresa.

Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la Empresa tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación de esfuerzos, evitar accidentes, desarrollo profesional y personal, etc.) aplicándola a medida que los avances técnicos y humanos lo vayan aconsejando.

### **Artículo 12. Sistema de incentivos.**

El sistema de incentivos, que se aplicará durante la vigencia del presente Convenio, figura recogido en:

Anexo II - 1 Sistema de Incentivos de aplicación a la Unidad PPTR.

Anexo II - 2 Sistema de Incentivos de aplicación a la Unidad PPHV. Además se incorporará a este Sistema de Incentivos de PPHV un apartado titulado «Incentivo por Reducción de Costes de Calidad» que se abonará semestralmente y consistirá en un % de los incentivos abonados en los 6 últimos meses, afectado por un % de los costes de pobre calidad (garantías + costes internos) incurridos en dicho período de tiempo.

El % de la suma de incentivos, así como el % de los costes de pobre calidad, será objeto de estudio y propuesta antes de finales de Septiembre 2006.

Anexo II - 3 Sistema de Incentivos de aplicación a la Unidad Power Service.

### **Artículo 13. Control de costes.**

A efectos de un correcto Control de Costes, todo trabajador estará obligado a señalar en los documentos de control todos los datos requeridos, efectuando una correcta imputación de todas sus horas de presencia en Fábrica.

Estos documentos de trabajo deberán ser devueltos en el momento que terminen





la tarea al final de la jornada.

#### **Artículo 14. Aseguramiento de la calidad.**

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la importancia de alcanzar las máximas cotas de Calidad, tanto en el producto final como fundamento básico de la satisfacción del cliente y de la competitividad directa del producto, como en la ejecución de los procesos de todo tipo, productivos o administrativos, para conseguir la mayor eficiencia posible en la utilización de los recursos disponibles y, consecuentemente, la máxima competitividad de la Empresa.

La Norma de Procedimiento General NPG-CA020 resume las responsabilidades generales de los trabajadores en relación con el Aseguramiento de la Calidad.

#### **Artículo 15. Rendimiento normal exigible.**

Por rendimiento normal exigible se entiende la aportación de un esfuerzo personal que, mantenido a lo largo de toda la jornada de trabajo, le suponga al trabajador un gasto de energías recuperable después de la misma, sin ningún perjuicio físico y/ o psíquico, sobreentendiéndose que se trata de tareas realizadas por un trabajador normalmente capacitado, conocedor y adaptado al puesto.

El nivel de este rendimiento equivale a la actividad normal definida por la O.I.T., en sus publicaciones.

No se exigirá el rendimiento normal al trabajador durante el período de adaptación al puesto de trabajo, motivado por la creación, rotación o promoción del mismo, pero habrá de observarse un incremento del rendimiento, proporcional al tiempo transcurrido en el nuevo puesto

Ningún trabajador podrá disminuir el rendimiento real que viniera desarrollando de un modo normal y continuado en su puesto de trabajo.

Los sistemas de medición de rendimiento que se establezcan en la Empresa adaptarán sus escalas a las definiciones anteriores.

### **Capítulo III. Movilidad del personal.**

#### **Artículo 16. Movilidad del personal.**

Se entiende por movilidad del personal o rotación interna, los cambios de puesto de trabajo dentro de la Empresa.

La empresa se compromete, siempre que sea necesario, a facilitar la formación adecuada al trabajador, para que pueda conseguir el mejor rendimiento en la nueva función asignada, así como respetarle los derechos económicos adquiridos.





En todo este capítulo, y sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, la Dirección y el Comité de Empresa colaborarán para que las medidas a tomar, selección del personal a cambiar de puesto, formación, etc., se lleven a cabo con ecuanimidad y celeridad.

### **Artículo 17. Cambio de puesto.**

Se denomina «Cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de la Empresa.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

A) POR LA DURACION, EN:

Provisionales

Definitivos

B) POR LA CAUSA, EN:

A petición del trabajador

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador

Por necesidades del trabajo y/o servicio

Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador

Por creación de Nuevas Actividades

Por amortización de una actividad determinada

### **Artículo 18. Cambios de puesto provisionales.**

Se entiende por cambio de puesto provisional, la movilidad del personal cuya duración no sea superior a tres meses, a excepción de los casos mencionados en el párrafo siguiente.

También se consideran cambios provisionales los originados por sustitución en caso de promoción y ascenso (mientras dure el período de prueba del ascendido), licencia, servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo, cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por necesidades de trabajo a cualquier trabajador, procurando que este cambio comience por los puestos más afines a su trabajo habitual, sin menoscabo de su dignidad profesional, y, en la





medida de lo posible, que sean con carácter voluntario.

### **Artículo 19. Cambios de puesto definitivos.**

Se entiende por cambio de puesto definitivo, aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un puesto nuevo de trabajo con carácter permanente, una vez cubierto los períodos de prueba, si los hubiese. Estos cambios podrán ser motivados por:

#### A) A petición del trabajador

La movilidad que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de aceptarse por la Dirección, se respetará la categoría y retribución, salvo que por aceptación expresa del trabajador se pacte la categoría y retribución del nuevo puesto.

#### B) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador

Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, y siempre que el cambio no suponga promoción.

#### C) Por necesidades del trabajo y/o servicio

En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización o condiciones antieconómicas de alguna explotación, línea de productos o servicios, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos del personal al trabajador afectado se le respetará la retribución y categoría. En el caso de cambio de grupo profesional se procurará adaptar la categoría a la equivalente del nuevo grupo. En ningún caso esto podrá suponer pérdida económica y se le mantendrá su grupo de cotización a la Seguridad Social. En los casos en que no exista categoría equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá al trabajador su categoría y retribución a título personal, rigiéndose en las demás condiciones por las del nuevo puesto.

#### D) Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador

En los casos en que fuese necesario efectuar cambios de puesto definitivos del personal, en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo, se aplicarán todas las condiciones inherentes al nuevo puesto, manteniéndose su retribución a título personal.

La declaración de esta capacidad disminuida requerirá el informe del Servicio Médico de la Empresa, de otros facultativos que éste designe, o de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social.





#### E) Por creación de Nuevas Actividades

En el caso de creación de una nueva actividad productiva o línea de Fabricación, la Empresa podrá efectuar el traslado a la misma de los trabajadores excedentes que por las razones descritas en el apartado c) pudieran producirse, respetándoseles a los trabajadores afectados la retribución y categoría. En el caso de cambio de grupo profesional se procurará adaptar la categoría a la equivalente del nuevo grupo. En ningún caso esto podrá suponer pérdida económica y se le mantendrá su grupo de cotización a la Seguridad Social. En los casos en que no exista categoría equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá al trabajador su categoría y retribución a título personal, rigiéndose en las demás condiciones por las del nuevo puesto.

#### F) Por amortización de una Actividad determinada

Si por razones de cambios organizativos o de procesos se produjera la amortización de una actividad determinada, los trabajadores afectados serán trasladados a otros puestos de trabajo respetándosele la retribución y categoría. En el caso de cambio de grupo profesional se procurará adaptar la categoría a la equivalente del nuevo grupo. En ningún caso esto podrá suponer pérdida económica y se le mantendrá su grupo de cotización a la Seguridad Social. En los casos en que no exista categoría equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá al trabajador su categoría y retribución a título personal, rigiéndose en las demás condiciones por las del nuevo puesto.

### **Artículo 20. Plena ocupación.**

La Empresa planificará y organizará el trabajo en las distintas Áreas o Secciones, de manera que pueda dar plena ocupación a todos los trabajadores de las mismas. En aquellos casos que no sea posible ocupar la jornada completa del trabajador en el desempeño de su función específica, la Empresa podrá encargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación, siempre que no suponga menoscabo de la dignidad profesional del trabajador.

### **Artículo 21. Equipo disponibilidad funcional.**

Con total independencia de lo establecido en este capítulo y sin que en ningún momento pueda limitar la aplicación de los artículos anteriores del mismo, se crea un equipo especial denominado de disponibilidad funcional, que estará compuesto por un máximo de diez trabajadores, que deberán reunir las siguientes características:



1. Para poder integrar este equipo el trabajador deberán cumplirse las siguientes condiciones:

Ostentar la categoría de oficial de 1ª, 2ª ó 3ª.

Acreditar un mínimo de 3 años realizando actividades directas (5.100 horas directas).

Superar las pruebas que se establezcan a tal efecto. La empresa podrá recurrir, si lo estima conveniente, a un gabinete especializado para la evaluación del potencial del candidato.

2. Deberán acreditar, mediante el correspondiente Concurso- Oposición, su capacidad para desarrollar funciones de destacada responsabilidad (cabeza de equipo) en uno de los grupos siguientes:

A) Todas las actividades de Bobinado (incluido Grupos) + Dimensionamiento Fases Acorazados + Bridge + Calado Bobinas Columnas.

B) Todas las actividades de Montaje + Todo Montaje final

(Terminación) + Tratamientos + Ensayos en campo.

3. Los candidatos, una vez seleccionados en función de su potencial de desarrollo dentro de este equipo, podrán optar por una de las siguientes alternativas:

3.1) Realización de las pruebas establecidas de forma inmediata.

3.2) Acogerse a la posibilidad de un período de formación de entre 3 y 6 meses, en aquellas actividades en las que carezca de experiencia. Al término de dicho período formativo, el candidato podrá realizar las pruebas correspondientes. La empresa se compromete a facilitar la formación de dichos candidatos mediante los correspondientes cambios temporales de Sección, si fueran necesarios y el reajuste de los trabajos asignados semanalmente a los candidatos.

4. Los trabajadores encuadrados en este equipo deberán atender las necesidades que se produzcan en las diferentes Áreas de Taller, que le serán comunicadas oportunamente por el mando de la Sección en que se encuentre trabajando.

5. Cuando los trabajadores pertenecientes a este equipo presten sus servicios en cualquier área de taller, estarán encuadrados Administrativamente en la sección para la que estén trabajando y Jerárquicamente dependerán del mando de la misma.

Por esta disponibilidad funcional se establece un Plus que percibirá el trabajador encuadrado en este equipo por las horas efectivas de trabajo que realice, cuyo importe / hora figura en el Anexo IV. En ningún caso la pertenencia a este equipo





le podrá suponer al trabajador perjuicio económico alguno (pérdida de pluses).

Cada dos años se revisarán la composición y características de este equipo, siendo facultad de la Dirección de la Empresa establecer dichas necesidades. En ese momento las nuevas incorporaciones deberán superar las pruebas establecidas. Los trabajadores que pertenezcan al equipo, solo deberán realizar las pruebas cuando éstas sean diferentes a las que realizó cuando se incorporó a este equipo (por cambio de tecnología, de procesos de fabricación, etc.). La anterior pertenencia al equipo no supone ningún derecho adquirido.

Los trabajadores pertenecientes a este equipo podrán abandonarlo en cualquier momento, de manera voluntaria previa comunicación por escrito, o bien por decisión de la Empresa por no cumplir con las funciones para las que ha sido designado, debiendo ser consultada en este caso la comisión que lo examinó. La salida del equipo supone la supresión inmediata del plus establecido en este artículo.

#### **Capítulo IV. Promoción del personal.**

##### **Artículo 22. Derecho preferencial.**

Antes de aplicar las normas establecidas para los ascensos, deberá tratarse, en primera instancia, de cubrir las plazas vacantes en la siguiente forma:

1. Por el personal que venga realizando trabajos de categoría inferior a la que realmente ostenta.
2. Por personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro trabajador, cuya plaza, a su vez, se amortice, siempre que no suponga promoción.

##### **Artículo 23. Promoción y formación.**

###### **A) PROMOCION.**

Es el pase de un productor a otro puesto mejor cualificado, que suponga al mismo tiempo, un cambio de categoría profesional.

###### **B) FORMACION.**

###### **1. IMPARTIDA POR LA EMPRESA.**

Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de todos los trabajadores, la Dirección de la Empresa, con la participación del Comité de Empresa, elaborará anualmente los planes de Formación a desarrollar en el seno de la Empresa, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas). Se tendrá como meta primordial que todos los trabajadores tengan las mismas





oportunidades de formación.

La Dirección, en función del Plan de Formación aprobado, aplicará y desarrollará dicho plan, en el ámbito de su competencia y lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

Será obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa, aprovechar al máximo posible los recursos que en él se estén empleando.

El aprovechamiento de la Formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

La formación a desarrollar en la Empresa se llevará a cabo de tal forma que, en ningún momento interfiera el proceso productivo. Los horarios de los cursos se establecerán, según necesidades productivas, en tres modalidades:

a) Dentro de la jornada de trabajo. Siempre que no afecten a un porcentaje relevante de una Sección y sea posible impartirlos en ese momento en función de la carga de trabajo existente, los cursos programados se impartirán dentro de las horas de trabajo.

b) Fuera de las horas de trabajo. Se desarrollarán fuera de las horas de trabajo los cursos que por cualquiera de las circunstancias antes descritas no puedan impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En estos cursos la participación será siempre voluntaria.

Por asistencia a los mismos fuera de la jornada de trabajo se establece un plus de Asistencia a Cursos de Formación, por importe de 3,95 Euros/hora. Así mismo, si por razones de horario fuera necesario, los trabajadores afectados tendrán derecho a la utilización de los servicios de comedor de forma gratuita.

De forma totalmente voluntaria y previa renuncia del trabajador al importe hora acordado, se podrán impartir cursos de formación de larga duración y que tengan un elevado coste para la empresa. Esta medida afectará tanto al personal de oficinas como de taller. La Comisión de Formación del Comité de Empresa será participe de estos cursos en el momento en que sean incluidos en los Planes Anuales de Formación.

c) Horario compartido. Se podrá pactar, con carácter previo a su realización, la impartición de los cursos con horario compartido, estableciéndose en dicho momento el porcentaje a destinar dentro de las horas de trabajo y fuera de jornada. Las horas que se realicen fuera de jornada, tendrán el mismo tratamiento que se indica en el punto b) anterior.



## Artículo 24. Ascensos

Serán de libre designación de la Empresa la promoción a los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando y concretamente para las categorías recogidas en el Artículo 3º, apartado b) del presente Convenio. Cuando existan plazas vacantes en estos puestos, se anunciarán las mismas con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlas envíen al Departamento de Personal su solicitud escrita, indicando en ella cuantos datos sobre formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

Los ascensos del personal a las restantes categorías se llevarán a cabo, en lo posible, de tal forma que dentro de los respectivos Departamentos afecte exclusivamente al personal de la Sección y del oficio objeto del ascenso.

En la provisión de vacantes en régimen de ascensos, de cada cuatro plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud, y las otras tres por concurso oposición.

En los ascensos por el turno de antigüedad, si se acreditare la carencia de aptitud se concederá al trabajador afectado un periodo de prueba de tres meses, al final del cual se emitirá nuevo informe. Si continuara existiendo carencia de aptitud el trabajador afectado volverá a su antiguo puesto de trabajo y la plaza saldrá a Concurso Oposición. Durante el periodo de prueba el trabajador mantendrá su anterior categoría, percibiendo la diferencia correspondiente.

De la norma anterior se exceptúan los ascensos de la categoría laboral de Peón a la de Especialista, que se efectuarán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Todos los años, ambas partes se comprometen a analizar todas las propuestas de revisión de categoría.

En el Anexo VII figura la clasificación profesional de la Empresa.

## Artículo 25. Concurso oposición.

Determinada la vacante o vacantes a cubrir por concurso- oposición, la Empresa lo comunicará a todo el personal que tenga derecho a opción, informándole de las plazas a cubrir, conocimiento y aptitudes requeridas, fecha y hora fijadas para la iniciación de las pruebas, que no podrán realizarse antes de 15 días a partir de la fecha de la comunicación, y duración aproximada de dichas pruebas.

La Empresa cubrirá las plazas vacantes sacadas a concurso con el personal que haya obtenido la puntuación más elevada y siempre, como mínimo, cinco puntos sobre base diez puntos. En caso de empate en los aptos, el equipo calificador



tendrá en cuenta la participación de los candidatos en los cursos de formación desarrollados por la Empresa, siempre que haya existido igualdad de oportunidades para la participación en dichos cursos. En el caso de que no haya existido esta igualdad de oportunidades, se tendrá en cuenta para deshacer el empate la antigüedad en la Empresa y en caso de persistir, la antigüedad en la categoría.

Caso de declararse desierto un concurso, sea por falta de concursantes, o por insuficiencia de los mismos, se convocará uno nuevo, dando opción al personal del mismo centro de trabajo de igual oficio u oficio semejante.

### **Artículo 26. Prueba práctica en concurso- oposición.**

Durante las pruebas o ejercicios prácticos en un concurso- oposición, el trabajador sometido a los mismos conservará su categoría y retribución.

Pasará a ostentar nueva categoría y retribución, en su caso, una vez se le asigne la plaza sacada a concurso.

### **Artículo 27. Comisión de ascensos.**

En los casos de ascensos a través de Concurso Oposición, existirá una Comisión de Ascensos, que estará integrada por:

1 Vocal permanente designado por el Comité de Empresa.

1 Vocal permanente designado por la Empresa.

1 Vocal perteneciente al grupo profesional al que correspondan las vacantes, designado, en cada caso, por el Comité de Empresa.

1 Vocal perteneciente a la Sección o Área a que correspondan las vacantes, designado, en cada caso, por la Empresa.

1 Presidente propuesto por la Empresa y aceptado por la mayoría de los vocales.

### **Artículo 28. Funciones de la comisión de ascensos.**

Serán funciones de la Comisión de Ascensos:

Confeccionar las pruebas para el Concurso-oposición.

Supervisar la ejecución de dichas pruebas.

Comunicar a la Empresa la persona más idónea para cubrir la plaza vacante, de acuerdo con el resultado de las pruebas.



## Capítulo V. Ordenación salarial.

### Artículo 29. Retribución.

Las retribuciones y composición de salario que se fijan en el presente Convenio se refieren a percepciones brutas y se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Las retribuciones, tanto del personal de Taller como del personal de Oficinas, se abonarán a razón de treinta días mes, incluso en el periodo de vacaciones. A

### Artículo 30. Conceptos retributivos.

Se dividen en los siguientes:

1. Devengos salariales.

1.1. Sueldo de Calificación.

1.2. Complementos Salariales.

1.2.1. Personales.

Plus de Antigüedad.

Otros complementos personales.

1.2.2. De Puesto de Trabajo.

Pluses de tarde y noche.

Plus de Seguridad.

Plus Jefe de Equipo

Otros, si los hubiere.

1.2.3. De mayor cantidad de trabajo.

Primas o incentivos.

Horas extraordinarias.

Plus Horas a compensar.



Plus Horas flexibilidad.

1.2.4. Complementos periódicos de vencimiento superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias.

Plus de Asistencia.

2. Devengos extrasalariales.

Alojamiento y manutención (Dieta).

Todos los contemplados en el Capítulo de Beneficios Sociales.

### **Artículo 31. Sueldo de calificación.**

Es la parte de remuneración obtenida a partir de la categoría de cada trabajador y su importe anual se percibirá en 14 pagas.

Los importes anuales son los que figuran en el Anexo I.

### **Artículo 32. Plus de antigüedad.**

Todo el personal tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada periodo de cinco años de servicio, igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo.

La antigüedad comenzará a computarse el 1 de Enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de Julio para los ingresados en el segundo semestre.

El importe anual de cada quinquenio es el que se fija en el Anexo IV.

### **Artículo 33. Complemento personal.**

Es la cantidad resultante que, de acuerdo con el Art. 7, se garantiza individualmente al trabajador por disfrutar a la entrada en vigor de este Convenio de condiciones económicas más beneficiosas en su conjunto, que las establecidas para su categoría profesional.

### **Artículo 34. Plus jefe de equipo.**

A todo el personal que desempeñe funciones de Jefe de Equipo se le abonará, durante el tiempo que permanezca en dicha función, el plus que por tal concepto figura en el Anexo IV, manteniendo su vigencia el punto 3) del acuerdo de fecha 20-09-91.





### **Artículo 35. Plus de tarde.**

Para el personal que trabaje en el turno de tarde se le abonará, por los días que realice dicho turno, el plus que se fija en el Anexo IV, que se abonará igualmente en horas a compensar realizadas en horario de dicho turno.

### **Artículo 36. Plus nocturno.**

Únicamente tendrán la consideración de horas nocturnas las trabajadas durante el turno de noche que de acuerdo con el Calendario Laboral es el horario comprendido entre las 22'30 horas y las 6'30 horas de la mañana. El Plus Nocturno establecido para estas horas es el que figura en el Anexo IV, que se abonará igualmente en horas a compensar realizadas en dicho horario.

### **Artículo 37. Plus de seguridad.**

El personal que ocupa los puestos de trabajo que se indican con «P» en el Anexo VI, y que por sus características especiales están considerados como excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, cobrará el plus que se recoge en el Anexo IV.

La cuantía convenida es única para todos los puestos y categorías comprendiendo las tres circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, bien concurren uno, dos o tres de los supuestos.

La percepción de este plus se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un periodo superior a 1 hora y no exceda de 4 horas. Igualmente, se deducirán en la parte proporcional que corresponda, en los casos de ausencias.

Para la percepción de este plus, por el trabajador que ocupe uno de los puestos de trabajo mencionados en el párrafo 1º de este artículo, será imprescindible que el mismo utilice todos los elementos de protección que en razón del citado puesto le sean asignados. La no-utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito, dará lugar a la eliminación del plus que viniese percibiendo.

### **Artículo 38. Plus de asistencia.**

El plus de asistencia, que tiene como finalidad principal la reducción del absentismo en la Empresa, se abonará en función del Absentismo total del Centro de Córdoba (media ponderada de PPTR, PPHV y PTS) y del Absentismo individual.

a) El importe anual de este plus vendrá determinado por la aplicación del cuadro siguiente:



Los importes reflejados en el cuadro anterior corresponden al año 2006. Para los años 2007 y 2008 experimentarán el mismo incremento que corresponda al artículo 43 del convenio para dichos años.

No se considerará como absentismo total del centro de Córdoba, a los efectos de liquidación de este concepto, el motivado por asuntos sindicales hasta el límite mensual de horas que establece el presente Convenio. A los efectos de absentismo individual solo se computa el motivado por Enfermedad con Baja.

NOTA: Únicamente para el año 2006 y dadas las fechas en que nos encontramos, el índice de absentismo total del Centro de Córdoba, para el abono de este Plus, solo se computará el producido de Julio a Diciembre.

b) Adicionalmente y siempre que el absentismo individual sea inferior o igual al 1,2%, para lo cual se computarán todos los conceptos que integran nuestra estadística mensual, excepto el motivado por asuntos sindicales hasta el límite mensual de horas que establece el presente Convenio, se abonará a estos trabajadores la cantidad que resulte según cuadro siguiente:

#### **Artículo 39. Horas extraordinarias.**

La Empresa planificará el trabajo sin horas extraordinarias; éstas se limitarán, en lo posible, a los casos de Fuerza mayor, en los que se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

En todos los casos en que sea posible, y de acuerdo con los mandos correspondientes, se sustituirá el pago de las horas extraordinarias por el disfrute de las horas de descanso equivalentes, en razón de una hora por cada hora realizada, con el suplemento pactado que figura en el Anexo III. El descanso equivalente a las horas extraordinarias compensadas deberá efectuarse dentro de los 4 meses siguientes al de su realización.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas realizadas, especificando su distribución por Secciones.

Los precios a que se retribuirán las horas extraordinarias serán los alzados y globales que para cada categoría se señalan en el Anexo III, sin que exista ninguna otra compensación por su realización.

#### **Artículo 40. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en Verano y otra en Navidad, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año, de forma que la de verano corresponde al primer semestre (de Enero a Junio), y la de Navidad al segundo semestre (de Julio a Diciembre).



La gratificación de verano se abonará el 30 de Junio y la de Navidad el 15 de Diciembre.

El importe de cada paga será el resultado de dividir por 14 pagas los importes anuales de los siguientes conceptos:

Sueldo de Calificación.

Plus de Antigüedad.

Complemento Personal.

Plus Jefe de Equipo.

#### **Artículo 41. Pago de nominas mensuales.**

Todo el personal, tanto obrero como empleado, tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Estas retribuciones mensuales se pagarán mediante ingreso en cuenta corriente o de ahorro designada por el trabajador.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salario en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

Las pagas ordinarias comprenden los siguientes conceptos:

Sueldo de Calificación.

Plus de Antigüedad.

Complemento Personal.

Plus Jefe de Equipo.

Además de los importes anteriores se abonarán los devengos, de acuerdo con las horas realizadas y deduciendo los descuentos por horas de trabajo no abonables, correspondiente todo ello al mes anterior al del pago y por los conceptos siguientes:

Horas extraordinarias o a compensar

Incentivos o primas, devengados.

Pluses de Tarde y Nocturno.





Plus de Seguridad.

Otros pluses o conceptos retributivos.

#### **Artículo 42. Descuentos por periodos no retribuidos.**

Estos períodos, sea cual sea su causa, se descontarán de su retribución por el tiempo real, redondeando a la décima de hora superior inmediata, calculándose el valor de la hora por la siguiente fórmula:

Descuento hora = Retribución total año/ (Horas efectivas año + 198)

La retribución total año será la suma de los siguientes conceptos: Sueldo de Calificación, Plus Antigüedad, Complemento Personal y Plus Jefe de Equipo.

#### **Artículo 43. Incrementos salariales.**

Se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

Año 2006: Incremento fijo del 4,2 %, con revisión a IPC real del año 2006.

Incremento variable **Consolidable**: 0,5 % por Facturación 2006, según presupuesto (101.892.000 Euros, total de las 3 Unidades de Córdoba para 2006), con aplicación proporcional en los siguientes términos:

Para 80 % de Facturación: Incremento 0 %.

Para 100 % de Facturación: Incremento 0,5 %.

Incremento variable **Consolidable**: 0,3 % por EBIT 2006, según presupuesto (7.307.000 Euros, total de las 3 Unidades de Córdoba para 2006), con aplicación proporcional en los siguientes términos:

Para 80 % de EBIT: Incremento 0 %.

Para 100 % de EBIT: Incremento 0,3 %.

Incremento variable **Consolidable**: 0,15 % por EBIT 2006 e» 110% presupuesto, con aplicación proporcional desde 100 % (0% Incremento) a 110 % (0,15 %).

Año 2007: Incremento fijo: IPC real del año 2006, con revisión conjunta 2006 y 2007 a IPCs reales de 2006 y 2007.

Incremento variable **Consolidable**: 0,5 % por Facturación 2007, según presupuesto, con aplicación proporcional en los siguientes términos:

Para 80 % de Facturación: Incremento 0 %.



Para 100 % de Facturación: Incremento 0,5 %.

Incremento variable **Consolidable**: 0,3 % por EBIT 2007, según presupuesto, con aplicación proporcional en los siguientes términos:

Para 80 % de EBIT: Incremento 0 %.

Para 100 % de EBIT: Incremento 0,3 %.

Incremento variable **Consolidable**: 0,15 % por EBIT 2007 e» 110% presupuesto, con aplicación proporcional desde 100 % (0 % Incremento) a 110 % (0,15 %).

Año 2008: Incremento fijo: IPC real del año 2007.

Incremento variable **Consolidable**: 0,5 % por Facturación 2008, según presupuesto, con aplicación proporcional en los siguientes términos:

Para 80 % de Facturación: Incremento 0 %.

Para 100 % de Facturación: Incremento 0,5 %.

Incremento variable **Consolidable**: 0,3 % por EBIT 2008, según presupuesto, con aplicación proporcional en los siguientes términos:

Para 80 % de EBIT: Incremento 0 %.

Para 100 % de EBIT: Incremento 0,3 %.

Incremento variable **Consolidable**: 0,15 % por EBIT 2008 e» 110% presupuesto, con aplicación proporcional desde 100 % (0 % Incremento) a 110 % (0,15 %).

## **Capítulo VI. Beneficios sociales.**

### **Artículo 44. Gastos de viaje.**

Cuando por necesidades de la Empresa el trabajador haya de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, la dieta correspondiente en la cuantía y forma que se establece con carácter general en las Normas internas de la Sociedad en su revisión actual, así como cuantas modificaciones se produzcan en las mismas durante la vigencia del presente Convenio.

### **Artículo 45. Indemnización complementaria en I.T.**

A).- Por Enfermedad Común o Accidente no Laboral:

1. Trabajador que no ha causado Baja en los 12 meses anteriores Durante todos los días de baja se complementarán las prestaciones de I.T. hasta alcanzar el 100



% de su retribución.

2. Trabajador que si ha causado Baja en los 12 meses anteriores.

Durante los días en situación de baja por estos conceptos, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en función del Absentismo medio por dicho concepto de Enfermedad común o accidente no laboral, referido al personal afectado por convenio y correspondiente al mes anterior, según la siguiente escala:

Absentismo medio <2,2% 2,3- 2,7% 2,8-3,2% >3,21%.

Complemento hasta:

días 1 a 15, a.i.	100 %	97 %	90 %	85 %
desde día 16	100 %	100 %	100 %	100 %

( los redondeos necesarios en los porcentajes de absentismo se harán de la siguiente forma: Hasta 5 centésimas, inclusive, se despreciarán; de 6 centésimas en adelante se tomará la décima superior).

B). Por Maternidad y Hospitalización.

Durante todos los días de baja por estos conceptos se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de su retribución.

Los porcentajes de retribución indicados en los apartados A) y B) se aplicarán sobre los siguientes conceptos retributivos: Sueldo de Calificación y Complementos Salariales Personales (Plus de Antigüedad, Complemento Personal y Plus Jefe de Equipo).

C) Por accidente de trabajo.

Durante todos los días de baja por este concepto, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de su retribución.

El porcentaje de retribución indicado en este apartado C) se aplicará sobre los conceptos retributivos siguientes: Sueldo de calificación, Complementos salariales personales (Plus de Antigüedad, Complemento personal y Plus jefe de equipo) y prima media por objetivos en el mes de pago del personal de Convenio.

El mes de agosto no se considerará a efectos de índices medios de absentismo a que se hace referencia en el apartado A) por lo que en el mes de septiembre se tendrá en cuenta el absentismo medio que se haya producido en el mes de julio.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante





reconocimiento a cargo de su Servicio Médico o cualquier otra medida de control médico.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la Empresa, establecidos en este artículo.

#### **Artículo 46. Premio de vinculación.**

1. Los trabajadores que cumplan 25 años de servicio ininterrumpido en la Empresa percibirán un premio que consistirá en la entrega de un regalo conmemorativo (que deberá ser igual o similar al actual), que se efectuará en los últimos días del año, en un acto social, al que asistirán igualmente los que cumplan 40 años de servicio.

2. Los trabajadores que cumplan 40 años de servicio ininterrumpido en la Empresa percibirán un premio en metálico de 1.500 Euros. El trabajador podrá optar por un regalo conmemorativo de igual importe. Este premio de 40 años se llevará a efecto en el mes de cumplimiento.

3. En el caso de que el trabajador cause baja en la empresa por Prejubilación o Incapacidad Permanente Total o Absoluta, si en el momento de producirse su baja acredita 35 o más años de servicio recibirá el premio de 40 años.

4. Los trabajadores que cumplan 60 años de edad y lleven al menos 10 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, percibirán un Premio de Vinculación y dedicación a la Empresa durante dichos años cuyo importe será equivalente a tres mensualidades íntegras de su salario vigente en el momento de percibir el premio, abonándose en la nómina del mes que el trabajador cumpla los 60 años.

5. En el caso de que un trabajador alcance una antigüedad en la Empresa de 35 años adquiere el reconocimiento del Premio de Vinculación del punto anterior (tres mensualidades íntegras de su salario), abonándose al cumplir los 60 años o en el momento de su finiquito.

6. En el caso de que un trabajador alcance una antigüedad en la Empresa de 25 años adquiere reconocimiento de Premio de Vinculación de dos mensualidades íntegras de su salario que le serán abonadas en el momento de su finiquito, o bien en el momento que cumpla los 60 años, en cuyo caso será de tres mensualidades íntegras de su salario.

Este Premio de Vinculación regulado en los apartados 4, 5 y 6 será único y se abonará en una sola ocasión, no pudiendo resultar acumulable.

#### **Artículo 47. Ayuda para estudios de trabajadores.**

La Empresa podrá subvencionar hasta un máximo del 70 % del coste de los



Estudios Académicos o profesionales, cursos o seminarios, que cursen los trabajadores con más de tres años de antigüedad y cuyas materias sean de aplicación a las actividades de la Empresa, a criterio de la Dirección de Personal ante quien se cursarán las correspondientes solicitudes.

Serán requisitos indispensables para la obtención de estas Ayudas, los siguientes:

En el primer año de estudios, se abonará el 50 % de las Tasas Académicas.

A partir del 2º año de estudios deberá aprobar, como mínimo, el 50 % de asignaturas del curso anterior y se aplicará el siguiente baremo:

50 % si aprobó el 50 % de asignaturas del curso anterior.

60 % si aprobó el 75 % de asignaturas del curso anterior.

70 % si aprobó el 100 % de asignaturas del curso anterior.

#### **Artículo 48. Ayudas para estudios de hijos de trabajadores.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se dota el Fondo constituido para Ayuda Escolar a hijos de trabajadores afectados por Convenio, en función de la nueva plantilla como consecuencia de la incorporación del colectivo de PPSERVICE, resultando un nuevo fondo de 21.627 Euros anuales, que serán distribuidos cada año, en función de la plantilla existente, por la Comisión de Becas creada por ambas representaciones.

#### **Artículo 49. Ayudas a trabajadores con hijos disminuidos.**

1. La Empresa subvencionará a los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos con el abono de un subsidio económico mensual que se fija en el Anexo IV.
2. Para tener derecho a este subsidio, es necesario y suficiente que el trabajador tenga reconocido como beneficiario de la Seguridad Social al hijo disminuido y que perciba del I.N.S.S. el subsidio establecido por el Servicio Social de Ayuda.
3. Igualmente, podrá tener derecho a este subsidio el trabajador que tenga reconocido por Centro de Medicina Preventiva o similar, de igual garantía, al hijo disminuido, debiendo aportar cada dos años dictamen médico al respecto para seguir cobrando la prestación.

#### **Artículo 50. Ayudas por defunción.**

Si ocurriera el fallecimiento por cualquier causa de un trabajador con más de dos años perteneciendo a la Empresa, serán abonadas a sus herederos legales, tres mensualidades, en importe íntegro de todos sus emolumentos.



### **Artículo 51. Seguro colectivo de vida.**

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa mantendrá a su cargo el Seguro Colectivo de Vida contratado, para todo el personal afectado, con la Compañía Seguros Vida Caixa. A partir de la fecha de la firma del presente Convenio cada trabajador tendrá, como capital asegurado, el importe de 21.000. Euros en caso de fallecimiento o invalidez Absoluta, duplicándose o triplicándose su importe en caso de muerte por accidente o por accidente de circulación, respectivamente, según condiciones estipuladas en la Póliza.

### **Artículo 52. Servicio de comedor.**

El personal empleado de la Empresa, afectado por el horario de jornada partida, será subvencionado para que libremente efectúe su comida, optando, bien por utilizar el servicio establecido en los locales de la Empresa o bien en lugar diferente a elección del interesado, durante el período oficial de jornada partida.

Esta subvención consistirá en el abono diario de la cantidad que se establezca, en cada momento, para el menú a servir en los locales de Fábrica, mediante contrato a terceros. A partir del 1 de Enero de 2.006, el precio establecido es de 6,60 Euros y será revisado cada vez que se modifique el importe de dicho menú, en la misma cuantía que éste.

La Comisión de Vigilancia del Comedor tendrá la finalidad de asegurar la calidad del suministro de todos los productos, analizar y corregir las causas de cualquier anomalía de funcionamiento que pueda producirse que garantice el mantenimiento del servicio de comedor.

### **Artículo 53. Vigilancia de la salud.**

Los Servicios Médicos de Empresa completarán los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas, análisis y radiografías especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias, de edad o condiciones físicas y ambientales hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

Con el fin de que este importante servicio social tenga una mayor efectividad, la Dirección de la Empresa se compromete a mantener, en la medida de sus posibilidades, los medios de que dispone el Botiquín de Fábrica, de acuerdo con el servicio que presta.

## **Capítulo VII. Condiciones de trabajo.**





## **Artículo 54. Jornada**

Las jornadas laborales anuales, durante la vigencia del presente Convenio, consistentes en horas de trabajo efectivas, distribuidas entre los días laborables que se señalan en el Calendario Laboral, se fijan en las siguientes horas anuales para todo el personal.

Para el año 2006 se mantiene la jornada anual en 1700 horas.

Para el año 2007, si se cumplen todos los objetivos de Facturación del año 2006 (PPTR + PPHV + PService), la jornada anual se reduce en 4 horas respecto de la establecida para el año 2006.

Para el año 2008, si se cumplen todos los objetivos de Facturación del año 2007 (PPTR + PPHV + PService), la jornada anual se reduce en 4 horas respecto de la establecida para el año 2007.

La reducción de horas se acordará en la negociación del Calendario Laboral anual, estableciéndose a tal fin un límite máximo de 4 días de Libre Elección. Si resultaran más días libres en la aplicación del Calendario Laboral, el disfrute de dichos días será fijado por la Empresa.

El número de horas de presencia, en cómputo anual, será el que resulte de sumar a dichas horas efectivas de trabajo el tiempo correspondiente a los descansos intermedios acordados o reglamentarios.

## **Artículo 55. Horarios.**

Los horarios de trabajo, durante la vigencia del Convenio, se fijarán en el Calendario Laboral de cada año por la Comisión Negociadora, de acuerdo con las jornadas de trabajo y horas efectivas pactadas.

Por necesidades de trabajo se podrá modificar el Calendario Laboral pactado, hasta un máximo de 110 horas anuales, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual establecida en el presente Convenio. Por esta distribución irregular de la jornada, de carácter permanente, se encuentran consolidados en tablas salariales, desde 1-1-96, 120,20 Euros, incluidos en el Sueldo de Calificación.

Cuando la modificación sea para efectuar el trabajo por adelantado, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

Esta distribución irregular de la jornada no tendrá necesariamente un carácter nominal cerrado de 110 horas por trabajador y año.





La modificación de horarios se producirá en el momento en que exista en la Sección o Secciones afectadas, una carga de trabajo superior a la capacidad normal de las mismas. En el momento en que se adopte esta decisión, se pondrá en conocimiento de los Representantes de los trabajadores con tres días de antelación a la entrada en vigor de esta medida, salvo casos de fuerza mayor o voluntariedad.

Siendo intención de la Empresa cubrir sus necesidades, en cuanto suponga modificación de horarios, con personal voluntario, estas modificaciones se producirán en la siguiente forma:

- a) El personal necesario para la ejecución de la obra causante de la modificación se solicitará sea voluntario.
- b) En caso de que el personal voluntario no cubra el 100 % de las necesidades programadas, la empresa se compromete a replanificar el trabajo con el personal voluntario, si esto fuera posible.
- c) Si con el personal voluntario, a pesar de la replanificación, no se consiguiera el objetivo, la diferencia se cubrirá mediante turnos rotativos, que siempre se acordarán, en el plazo del preaviso, con los representantes de los trabajadores.

La compensación por las horas trabajadas con motivo de esta distribución irregular de la jornada, que tendrán la consideración de horas ordinarias a todos los efectos, será la fijada en el Anexo III.

La compensación por descanso de estas horas se realizará dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización.

Cuando se haga uso de la disponibilidad para el descanso anticipado, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

Se podrá modificar el Calendario pactado en una media de 110 horas anuales, con un límite máximo de 130 horas anuales por trabajador, salvo voluntariedad.

En el momento en que se adopte esta decisión, se pondrá en conocimiento de los trabajadores y de sus Representantes con una antelación no inferior a los siete días de su aplicación, salvo casos de fuerza mayor o voluntariedad.

La Empresa se compromete a hacer un uso adecuado y equitativo de esta disponibilidad horaria, entre el personal afectado. El principio bajo el que se aplicarán estas medidas será el de la voluntariedad de los posibles trabajadores afectados, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Quedan excluidas las personas que solicitan no efectuar horas flexibles ni a compensar y que figuran relacionadas en el Anexo VIII, según solicitud acordada





en Convenio Colectivo de 1.998/1.999.

b) En primer lugar se aplicará de forma voluntaria entre el resto de trabajadores pertenecientes a la Sección o Secciones afectadas, garantizándose en todo momento el funcionamiento de dichas Secciones y del proceso productivo, caso de no afectar al cien por cien de las mismas.

c) Si la medida anterior no cubre el cien por cien de las necesidades, la cobertura del exceso se efectuará con el resto del personal de las secciones afectadas, entre los profesionales que habitualmente realizan ese trabajo, siguiendo criterios objetivos de rotación que se tomarán empezando por el de menor antigüedad en la categoría, en caso de empate el de menor antigüedad en la empresa y caso de seguir el empate el de menor edad.

Las horas descansadas anticipadamente, a petición de la empresa, se trabajarán cuando el proceso productivo lo precise, preferentemente en fines de semana alternos en relevo de mañana, debiendo comunicarse a los trabajadores con una antelación de 5 días, salvo casos de fuerza mayor o voluntariedad. En casos especiales se podrá ampliar la jornada de trabajo diaria, o también, y a petición de ambas partes, se podrá hacer la recuperación mediante acuerdo individual.

En todos los casos la recuperación deberá efectuarse dentro del año natural, salvo la disponibilidad horaria realizada desde 1 de Julio hasta 31 de Diciembre que será recuperada en los 6 meses siguientes al de su realización.

La compensación por las horas trabajadas para la recuperación de los descansos anticipados, que tendrán la consideración de horas ordinarias a todos los efectos, será la fijada en el Anexo III. La compensación se abonará en el momento en que se realice el trabajo.

El disfrute adelantado, también podrá ser solicitado por el trabajador. Este disfrute será autorizado normalmente en todos los casos, solo podrá ser denegado en aquellos en los que su concesión afecte significativamente al funcionamiento del servicio. En este caso la recuperación de las horas se realizará cuando haya carga de trabajo suficiente y no tendrá la compensación económica pactada.

El personal empleado, afectado por la jornada partida, podrá utilizar una flexibilidad en su hora de entrada por la mañana y/o por la tarde de 15 minutos que recuperará, a la salida, en la misma jornada.

### **Artículo 56. Calendario laboral.**

En el mes de Diciembre de cada año, el Comité de Empresa y la Dirección de la misma confeccionarán el Calendario Laboral del año siguiente, respetando las





Fiestas oficiales y el número de horas efectivas previstas en el Art. 54.

Se tendrá en cuenta, para la confección del Calendario, que además de las fiestas oficiales de ámbito Nacional o local, se declaran inhábiles los días 24 y 31 de Diciembre de cada año y 2 días en la Feria de Mayo.

El personal empleado afectado por el horario de jornada partida tendrá un período de tres meses (de 15 de Junio a 15 de Septiembre) de jornada continuada de verano, con horario de 8 a 15 horas. También será aplicable este horario de jornada continuada a todos los viernes laborables del año, distribuyéndose el resto de las horas anuales entre los días laborables de jornada partida, en los que se reducirá el tiempo de comida hasta un mínimo de 45 minutos, entre las 13,45 horas y la hora que cada año resulte en el Calendario de dicha distribución.

### **Artículo 57. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o 21 días laborables, que se disfrutarán en el período acordado en el calendario laboral.

Los conceptos con que se abonará el periodo de vacaciones serán los siguientes: Sueldo de Calificación, Plus de Antigüedad, Complemento Personal, Plus Jefe de Equipo y Prima media de los tres meses anteriores (este último concepto, en las condiciones que figuran en el Anexo II, Sistema de Incentivos). El cómputo de vacaciones se efectuará de Enero a Diciembre.

### **Artículo 58. Mantenimiento y vigilancia de instalaciones.**

Para aquellos puestos de trabajo que no los tengan establecidos, el Comité de Empresa y la Dirección, de mutuo acuerdo, establecerán horarios especiales para aquellos trabajadores que realicen labores no susceptibles de interrupción en domingos o festivos.

La índole de las funciones de estos trabajos podrá ser: de mantenimiento, de vigilancia, de reparación, de limpieza, de carácter continuo y, en general, aquellos cometidos que de no realizarse en domingos o festivos pudiesen originar un entorpecimiento o perjuicio al desarrollo normal de la producción.

La remuneración de estos trabajos se efectuará de la forma siguiente:

Para aquellos Servicios que tengan debidamente programados estos horarios especiales, se abonará un plus cuyo importe se indica en el Anexo V, que se percibirá por las horas ordinarias que realmente sean trabajadas en estos horarios especiales y por este concepto.

Para aquellos Servicios que no tengan debidamente programados estos horarios y



sea necesario efectuar una prolongación de la jornada o interrupción del descanso legal del trabajador, además del abono del plus citado anteriormente (que se abonará sobre todas las horas ordinarias por su disponibilidad), las horas realizadas en estas prolongaciones de jornada o en sábados, domingos y festivos serán consideradas como horas a compensar con el abono del plus correspondiente a tal concepto.

El personal de plantilla del Servicio de Guardería, en el cual se han suprimido los horarios especiales, desde Enero 2003 ha dejado de percibir el Plus que por este concepto venía percibiendo, integrándose el valor anual percibido en 2002 en su Complemento Personal. Si en el futuro se implantara nuevamente el horario especial en este servicio, el personal afectado volvería a percibir este Plus en el porcentaje que se estableció en el año 1997, es decir, el 110 % de su valor en Anexo V.

En aquellos Servicios donde la Empresa suprima de manera definitiva estos horarios especiales, los trabajadores de los mismos dejarán de percibir dicho plus.

En todos los casos, el promedio de jornada semanal de los trabajadores afectados no excederá del promedio de horas previstas para el resto del personal de Centro.

#### **Artículo 59. Servicios especiales plataforma.**

Siempre que sean necesarios por ensayos de calentamiento, la Empresa podrá establecer horarios especiales en la Plataforma de Ensayos, consistentes en la prolongación de la jornada de trabajo, en las siguientes condiciones:

a) Se establecerán turnos de 12h hasta la finalización del ensayo o ensayos de calentamiento, en el caso de que sean consecutivos.

b) El trabajador del 1er turno comprendido entre las 06,30 y las 18,30h, llevará el siguiente tratamiento:

1. Las horas de prolongación son consideradas como horas a compensar.

2. Serán computadas horas completas.

c) El trabajador del 2º turno comprendido entre las 18.30 y las 6.30h del día siguiente, se acogerá a las premisas:

1. Descansará la jornada laboral de finalización del ensayo de calentamiento, y en el caso de que fueran consecutivos, lo haría en la jornada de finalización del último ensayo de calentamiento. Dicha jornada siguiente será computada como horas compensadas que serán deducidas de su contador personal de horas a compensar pendientes de disfrutar.





2. Obtendrá un incentivo adicional denominado Plus de Calentamiento, cada vez que se realicen estos trabajos, y que figuran en el Anexo IV.

	Anual	Pagos	Mensual	Día	Hora
Plus de Calentamiento		H/T			10,66

### **Artículo 60. Trabajos en el exterior.**

Cuando por necesidades de la Empresa el trabajador haya de salir de viaje para prestar sus servicios en dependencias de clientes, se adaptará necesariamente al horario de trabajo que rija en las mismas.

En el caso de que la jornada que, por esta adaptación, deba realizar resulte superior a la establecida en la Empresa, percibirá el exceso en concepto de horas a compensar.

Al personal que viaje para realizar trabajos en el exterior le serán de aplicación los siguientes puntos:

1) Serán de aplicación las normas de procedimiento interno de la empresa, centro de Córdoba, NPG-PE010 Gastos de Viajes y Atenciones a Clientes y NPG-PE011 Compensación Viajes de Servicios Exteriores.

2) Las horas a compensar trabajadas se abonarán a 13,237 Euros (importe para el año 2006) y se descansarán 20 minutos por cada hora realizada.

3) Las horas invertidas en viaje que excedan de la jornada diaria se abonarán a precio de hora normal.

4) Se establece un Plus de Servicios Exteriores, por importe de 22,582 Euros (importe para el año 2006), que será abonado por cada día que el trabajador haya sido destinado a trabajar fuera del centro de trabajo. El importe de este Plus, anula los importes que se pudieran generar por: Pluses de Jefe de Equipo, de Seguridad, de Disponibilidad y de Tarde, y horas de traslado desde el Hotel de pernocta hasta el lugar de trabajo y/o comida y viceversa.

5) Como consecuencia del punto anterior y como modificación de lo establecido en las Normas de Viajes mencionadas en el punto 1), el precio de compensación por kilómetro recorrido en vehículo propio se establece en 0,275 €, en lugar del indicado en dichas normas. Este precio se modificará en el momento en que se efectúe actualización en el precio recogido en las normas NPG-PE010 Gastos de Viajes y Atenciones a Clientes y NPG- PE011 Compensación Viajes de Servicios Exteriores y en el mismo porcentaje que lo hagan éstas. El porcentaje de desviación del precio aquí establecido, respecto del de las Normas de la Empresa, se mantendrá mientras siga vigente el Plus de Servicios Exteriores establecido en



el punto 4, salvo pacto en contrario.

6) Para determinar la duración de los viajes que se realicen para trabajos en el exterior, se establece un coeficiente de 0,0118, el cual multiplicado por el número de Kilómetros realizados con vehículo propio, determina el tiempo empleado en la realización del viaje.

7) Cuando algún trabajador de PTService se encuentre en situación de inactividad, no realizando trabajos en campo, se procurarán aplicar las siguientes medidas:

Siempre que sea posible, se le proporcionará al trabajador actividades propias del servicio (preparación de materiales, utillajes, etc.)

Caso de no ser posible la anterior medida, el trabajador descompensará horas de su saldo.

Si el trabajador no dispusiera de saldo suficiente, se utilizará la flexibilidad en un máximo de tres días.

Si con las medidas anteriores aún persistiera la falta de actividad en PTService, la Empresa intentará asignarle alguna actividad en las diferentes áreas de producción disponibles en el Centro de Córdoba, siempre que en las mismas haya suficiente carga de trabajo para ello.

De las vacaciones que legalmente corresponda, se disfrutarán al menos dos semanas en época estival, salvo acuerdo con el trabajador.

### **Artículo 61. Contratos de trabajo de duración determinada.**

La contratación de personal en régimen de contrato por obra o servicio determinado, eventualidad o interinidad, se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La contratación del personal de la Empresa será comunicada previamente, por escrito, al Comité de Empresa, de la forma más detallada posible.

Cuando se hagan pruebas de selección, en caso de igualdad de puntuación tendrán preferencia de colocación los hijos de trabajadores.

### **Artículo 62. Contrato para la formación.**

La Empresa, con el fin de colaborar en la formación teórica y práctica de jóvenes desempleados, menores de 21 años y que carezcan de titulación universitaria o de formación profesional, podrá contratar hasta un máximo de 10 trabajadores.

Para la realización de estos contratos tendrán preferencia los hijos de





trabajadores de la Empresa.

La duración de estos contratos será de un año, pudiéndose prorrogar por otro más y se regirán en los demás aspectos, excepto el salarial, por la normativa aplicable a este tipo de contratos y supletoriamente por el convenio colectivo vigente en la Empresa.

La retribución de los trabajadores contratados para la formación, distribuida en 14 pagas/año, será la siguiente:

- Desde 18 años de edad: 7.585,35 Euros anuales a partir del año 2006.
- Menores de 18 años edad: 6.848,92 Euros anuales a partir del año 2006.

Caso de que el trabajador se encontrara en situación de baja por I.T., durante la vigencia de su contrato, la empresa le garantiza la percepción del 50 % de su salario durante un período máximo de tres meses. Dicha situación no interrumpe el período de duración del contrato que será extinguido a su vigencia, dejando de percibir a partir de ese momento esta compensación por I.T.

### **Artículo 63. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores, avisando con la posible antelación, y justificando debidamente los motivos (en los casos de Enfermedad grave de familiares indicados en la tercera de las causas será suficiente que aporte documento justificativo del centro en el que es atendido el familiar, en el que se indique la fecha y la causa o enfermedad grave que lo motiva), podrán faltar al trabajo, con derecho a la percepción de su Sueldo de Calificación, Plus de Antigüedad, Complemento Personal y Plus Jefe Equipo, por alguno de los motivos y durante un tiempo máximo de:

CAUSAS: PERMISOS.

Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, cónyuge, hijos de uno u otro cónyuge, hijos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos: 3 días naturales (1).

Fallecimiento de tíos, primos y sobrinos en primer grado: 1 día natural.

Enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, cónyuge, hijos de uno u otro cónyuge, hijos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos: 2 días naturales (1).

Nacimiento de hijos: 2 días laborables (1).

Matrimonio del trabajador 15 días naturales (1).



Matrimonio de hijos o hermanos de uno u otro cónyuge: 1 día natural (1).

Traslado del domicilio habitual: 2 días naturales.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El indispensable.

Asistencia a consulta médica de Especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consultas con el de trabajo, y se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general: El indispensable.

Para otras consultas médicas, hasta el límite de: 20 horas al año.

La justificación de estas ausencias podrá efectuarse a través del Servicio Médico de Empresa. Para el buen funcionamiento de esta forma de justificación, las ausencias se deben notificar telefónicamente, en la misma fecha que se producen, al Servicio Médico o en su defecto al Departamento de Personal.

Igualmente se computarán a cargo de estas 20 horas, las ausencias motivadas por diligencias para tramitación de DNI, carnet de conducir u otra documentación propia del trabajador y las que se produzcan por asistencia a entierros de familiares directos de los compañeros de trabajo, consistiendo esta asistencia en una representación de un 10 % del personal afecto a la Sección, más una representación de hasta un máximo de 1 trabajador de cada una de las Áreas restantes.

En el resto de los casos, no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

(1) Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse según la siguiente escala:

Si el desplazamiento es hasta 100 kms., 1 día natural más.

Si el desplazamiento es superior a 100 kms., 2 días naturales más.

#### **Artículo 64. Excedencias.**

a) Los trabajadores fijos con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria los trabajadores deberán cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

La Dirección analizará la posibilidad de conceder la excedencia con reserva del puesto de trabajo durante el primer año en situación de excedencia con el límite



del 1 % de la plantilla, siempre que no vaya a realizar su trabajo en las empresas de la competencia. En el caso de existir la concesión la reincorporación será inmediata, avisando con un mes de antelación.

b) Tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a la reincorporación inmediata si lo solicita dentro de ese periodo, computándose a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

c) En el supuesto de que un trabajador en periodo de excedencia decidiera reincorporarse antes de la finalización de la misma, lo pondrá en conocimiento de la Dirección para tratar de que su incorporación sea lo más breve posible.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales o cargos públicos de ámbito local, provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

## **Capítulo VIII. Prevención y salud laboral.**

### **Artículo 65. Principios generales.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la responsabilidad de garantizar la seguridad de sus trabajadores y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de la salud laboral y, con la cooperación y participación de los trabajadores y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes. A tal efecto, se ha implantado un Sistema de Gestión de Prevención de riesgos laborales, aplicable a todas las divisiones del Centro de Córdoba.

### **Artículo 66. Prendas de trabajo.**

La Empresa proveerá a los trabajadores de la ropa adecuada para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con lo indicado en el Anexo VI.

La utilización de esta ropa será obligatoria.





## **Artículo 67. Equipos de protección.**

Al personal que, por el trabajo a realizar y el puesto a ocupar, precise los equipos de protección señalados en el Anexo VI, le serán suministrados por la Empresa siendo su uso obligatorio, y siempre que no perjudiquen la salud del trabajador.

En caso de discrepancia entre la Empresa y los trabajadores, con respecto a lo establecido en el párrafo anterior, el Comité de Seguridad y Salud tendrá facultad para determinar en cada caso la obligación de la observación de las medidas de Seguridad anteriormente mencionadas, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

## **Capítulo IX. Normas de orden interno.**

### **Artículo 68. Normas internas.**

Las presentes normas tienen como objetivos básicos:

El establecimiento de unas normas de orden interno, aspecto fundamental para una normal convivencia dentro de la Empresa y principio esencial de la ordenación técnica y organización de la misma.

La garantía y defensa de los legítimos intereses tanto de la Empresa como del trabajador.

### **Artículo 69. Faltas.**

#### 1. Faltas laborales:

Constituyen faltas laborales toda conducta que, por su acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, y lo establecido en las presentes normas.

#### 2. Procedimiento ante faltas:

La Empresa, a través de los órganos competentes, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo calificadas como leves, las que podrán ser impugnadas ante la jurisdicción competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto.

Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección del centro y a los efectos de proporcionar una adecuada defensa y una decisión objetiva, y dado el carácter excepcional de las mismas, previa instrucción del oportuno expediente disciplinario contradictorio, con audiencia del interesado.

En los Expedientes iniciados por faltas graves se dará traslado al Comité de





Empresa y en el caso de faltas muy graves se dará traslado al Comité de Empresa así como a la Sección Sindical correspondiente.

### **Artículo 70. Tipos de faltas.**

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves y muy graves.

#### a) Faltas leves:

1. De tres a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar una vez al trabajo sin justificar, en el período de treinta días.
3. No-notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas, las razones de la ausencia al trabajo, salvo en casos de fuerza mayor.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o lugar de comunicación, tan pronto como se produzcan.
5. Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja sin causa justificada.
6. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de I.T. por enfermedad o accidente.
7. Incumplimiento de la tarea asignada que no tenga consecuencias sobre el trabajo o la seguridad de otros trabajadores. No se considerará incumplimiento si las tareas del trabajador no han sido claramente determinadas.
8. Descuidos en la conservación del material que provoquen daños en el mismo.
9. Ausencia injustificada del puesto de trabajo sin autorización del mando.
10. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

#### b) Faltas graves:

1. De cinco a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cinco durante un periodo de treinta días.
3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del mismo sin autorización





del mando, si de ello se derivase perjuicio grave para la Empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su tarjeta de control.
5. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del centro de trabajo cuando revistan especial gravedad.
6. Incumplimiento de la tarea asignada que provoque peligro para otro trabajador o perjuicio notorio sobre el trabajo. No se considerará incumplimiento cuando las tareas no han sido claramente determinadas.
7. El incumplimiento deliberado de las normas de seguridad e higiene contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa.
8. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un periodo de tres meses anteriores.

c) Faltas muy graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de 12 veces en tres meses o más de 20 en seis meses.
2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjesen cinco o más veces en el periodo de treinta días.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios de la Empresa o cualquier información referida a la actividad empresarial, que conozca en razón de su cargo.
5. El trabajo para otra actividad de la misma industria, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.
6. Incumplimiento de la tarea asignada que provoque grave peligro para las personas o importante deterioro del trabajo y que podría ser evitado con la atención normal exigible. No se considerará incumplimiento si las tareas del trabajador no han sido claramente determinadas.
7. La introducción en el recinto de trabajo de aparatos, utensilios o sustancias que pongan en grave riesgo o peligro a las personas o instalaciones de la Empresa.
8. Las agresiones físicas a los mandos, subordinados, compañeros o terceros dentro del centro de trabajo.



9. El acoso sexual entendido este, como la actitud de acoso sobre otro empleado de la Empresa, con propósito deshonesto manifestando una petición prevalente de actuaciones, no deseadas por quien las recibe, y atentatorias a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.

10. El abuso de autoridad, entendida ésta, como la comisión por un superior, de un hecho arbitrario, con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para el trabajador afectado.

11. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo, salvo en caso de fuerza mayor.

12. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Serán las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, o cinco o más veces por faltas leves, dentro del periodo de un año.

#### **Artículo 71. Prescripción de faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

La instrucción del expediente interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

#### **Artículo 72. Norma de sanciones.**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

#### **Artículo 73. Sanciones.**

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas



enumeradas anteriormente, son las siguientes:

a) Por faltas leves.

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a un año.

c) Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 120 días.

Inhabilitación para el ascenso por periodo no superior a dos años.

Despido.

#### **Artículo 74. Premios.**

La Dirección de la Empresa concederá premios o recompensas, para estimular las iniciativas del personal, cuando existan propuestas concretas de los trabajadores que redunden en el beneficio de la Empresa, tales como ahorro de material, mejora de los procesos de fabricación, prevención de accidentes, siempre que éstas no sean parte de su actividad normal.

### **Capítulo X. Derechos de representación colectiva.**

#### **Artículo 75. Comité de empresa.**

Tendrán los derechos y garantías establecidos en la Ley, a excepción de las horas sindicales que serán 40 mensuales para cada miembro y que podrán ser acumuladas en uno o varios de los miembros sindicales pertenecientes a la misma candidatura, debiendo comunicar a la Empresa la distribución de dicho crédito.

#### **Artículo 76. Delegados de secciones sindicales.**

Los Sindicatos que reúnan los requisitos que se establecen en la Ley como más representativos, ostentarán dos Delegados Sindicales que serán nombrados por el propio Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos, comunicándolo a la Dirección de





la Empresa y acreditando ante la misma, de modo fehaciente, el número de afiliados con que cuenta. Estos nombramientos deberán recaer en trabajadores en activo.

Los Delegados de las Secciones Sindicales que tengan implantación en la Empresa dispondrán de 40 horas mensuales que al igual que los miembros del Comité de Empresa podrán ser acumuladas, en las mismas condiciones.

### **Artículo 77. Asambleas de trabajadores.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 78. Delegados de prevención.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 79. Texto convenio.**

Se entregará un texto del presente Convenio a todo el personal de Fábrica.

## **Disposiciones transitorias temporales.**

### **Primera. Ámbito personal.**

Desde la firma del Convenio Colectivo de la Empresa se abre un período de tiempo, hasta el 31 de Diciembre de 2006, en el que todos aquellos empleados que con anterioridad a la firma del presente Convenio estaban encuadrados en las categorías relacionadas en el punto b) y lo deseen, pueden solicitar su inclusión en Convenio. En tal caso, el complemento personal que ostentase en ese momento quedará congelado. Si le es de aplicación la DPO para el cálculo de su Incentivo anual (Bonus) se seguirá aplicando hasta la finalización del año y a partir del 1 de Enero siguiente percibirá su incentivo según Convenio. Una vez transcurrido el plazo establecido ningún empleado más podrá acogerse a esta opción.

### **Segunda. Plus de asistencia.**

A modo de prueba, ambas representaciones acuerdan sustituir la escala del apartado b) del artículo 38 del Convenio Colectivo del Centro de Córdoba por los siguientes importes:





Absentismo Individual $\leq 1,2\%$	100 Euros
Absentismo Individual $\leq 0,5\%$	150 Euros
Absentismo Individual = 0 %	200 Euros

Si el índice de Absentismo total del centro de Córdoba fuera inferior o igual al 5,5 %, a este Plus Individual se le aplicaría un coeficiente de 1,25.

Este acuerdo es de aplicación automática para el año 2006. La continuidad del mismo en años sucesivos está condicionada a que el índice de absentismo total del Centro de Córdoba se rebaje a los porcentajes que a continuación se indican:

Para año 2007: Será de aplicación automática si el absentismo total de Córdoba del año 2006 se rebaja a un porcentaje igual o inferior al 7,0 % (para este año 2006 solo se computará el absentismo del período de Julio a Diciembre).

Para año 2008: Será de aplicación automática si el absentismo total de Córdoba del año 2007 se rebaja a un porcentaje igual o inferior al 6,5 %.

Para año 2009: Será de aplicación automática si el absentismo total de Córdoba del año 2008 se rebaja a un porcentaje igual o inferior al 6,0 %.

Los valores establecidos en el año 2008 deberán mantenerse en años sucesivos. Caso de no cumplirse este requisito, automáticamente pasaría a aplicarse desde 1 de Enero del año con ellos se establecerá la fecha de antigüedad reconocida resultante.

### **Disposiciones finales.**

#### **Primera. Aplicación de criterios en turnos de taller.**

Cuando por necesidades del servicio sea necesario efectuar modificación en los turnos establecidos, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Las modificaciones de turnos serán comunicadas por el Departamento de Producción en la jornada del jueves de cada semana.
2. Ningún trabajador repetirá dos cambios de relevo consecutivamente, excepto:





- a. Voluntariedad por parte del trabajador y
  
- b. Necesidades de Fabricación.

Es decir, para que un trabajador repita dos cambios de relevo consecutivos, no es suficiente el que se cumpla una de las dos condiciones anteriores, sino que deben cumplirse necesariamente las dos condiciones.

### **Segunda. Reconocimiento de antigüedad.**

A todos los trabajadores temporales que se les ha transformado el contrato en indefinido se les reconoce la antigüedad en la empresa que han generado. Para ello, partiendo de la fecha de contratación indefinida, se computarán todos los períodos de tiempo realmente trabajados en contrato temporal y con ellos se establecerá la fecha de antigüedad reconocida resultante.

### **Tercera. Jubilación y promoción de empleo.**

Como política para favorecer el empleo y de aplicación a todos los trabajadores de ASEA BROWN BOVERI, S. A., en su Centro de Córdoba, se establece la jubilación obligatoria del trabajador a los 65 años, o la que en el futuro legalmente se establezca, condicionada a que a esa edad reúna los requisitos de cotización suficientes para acceder a la jubilación contributiva de la Seguridad Social. Si el trabajador al cumplir dicha edad careciese de los requisitos de cotización, se demorará la jubilación obligatoria a la fecha en que los reúna.

Ambas representaciones reconocen y asumen el compromiso de rejuvenecer la plantilla del Centro de Córdoba en la medida que lo permita la situación de la Empresa y de su mercado. Para ello, durante la vigencia del presente Convenio se reconoce el derecho de los trabajadores a acogerse a la Jubilación parcial con contrato de relevo a partir de la edad que permita la Legislación vigente en cada momento, en las siguientes condiciones:

Compromiso de realizar cada año un 70 %, como mínimo, de los trabajadores que cumplan los requisitos de edad y además lo soliciten voluntariamente.

El 30 % restante, se analizará en cada momento de manera individual, estableciendo el tiempo en que se empezará a aplicar, garantizando que a partir de Enero de 2007 todo trabajador que tenga más de 62 años y haya solicitado



voluntariamente su inclusión, le será de aplicación inmediata.

Compromiso de transformar en Indefinidos un 70 % de los contratos de relevo que cada año se realicen.

Garantía mínima de los 20 contratos indefinidos mencionados en el Artículo anterior.

Los contratos de relevo se llevarán a efecto teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Necesidades de ABB por secciones en su Centro de Córdoba, en cuanto a los puestos a cubrir.
2. Capacitación de los candidatos para dichos puestos.
3. Antigüedad por secciones.
4. Equilibrio Directos/Indirectos/Empleados.

Se crea una Comisión de Seguimiento, compuesta por 5 miembros de cada representación, para el desarrollo de los asuntos relacionados con las Jubilaciones parciales (Calendario del tiempo de trabajo, abono de los conceptos salariales variables, cotizaciones Seg. Social, etc.)

## ANEXO I.

### TABLAS SALARIALES.

#### SUELDO DE CALIFICACION.

<b>Categorías</b>	<b>Año 2006</b>	
	<b>Anual</b>	<b>Día (420 d.)</b>
Ingenieros, Licenciados. y Asimilados	31.364,50130	74,67738
Ing. Téc., A.T.S. y Asimilados	25.583,58310	60,91329
Jefes de Taller	25.389,59229	60,45141
Maestros de Taller	25.169,35010	59,92702
Maestros de 2ª	24.394,21616	58,08147
Delin. Projectistas	25.169,35010	59,92702
Jefes de 1ª (Adm. y Org.)	25.389,59229	60,45141
Jefes de 2ª (Adm.y Org.)	23.503,06544	55,95968
Encargado	21.443,13339	51,05508
Delineante 1ª	20.819,87476	49,57113
Anal. Laborat. 1ª	20.819,87476	49,57113
Téc. Organ. 1ª	20.819,87476	49,57113
Ofic. Admvo. 1ª	20.819,87476	49,57113
Delineante 2ª	20.206,93767	48,11176



Anal. Laborat. 2ª	20.206,93767	48,11176
Téc. Organ. 2ª	20.206,93767	48,11176
Ofic. Admvo. 2ª	20.206,93767	48,11176
Aux. Labor., Aux. Adm. y Org	19.134,95056	45,55941
Calcador	19.134,95056	45,55941
Cabo Guarda	20.819,87476	49,57113
Vigilante y Listero	20.206,93767	48,11176
Chofer T.	20.206,93767	48,11176
Telefonista	19.134,95056	45,55941
Ordenanza	19.134,95056	45,55941
Grabador Datos, Verif. Datos	20.206,93767	48,11176
Operador de Ordenador	20.819,87476	49,57113
Control E/S de Datos	20.819,87476	49,57113
Analista/Programador	22.758,34598	54,18654
<b>OBREROS</b>		
Oficial 1ª	20.819,87476	49,57113
Oficial 2ª	20.206,93767	48,11176
Oficial 3ª	19.877,91282	47,32836
Especialista	19.365,98234	46,10948
Peón	19.134,95056	45,55941

## ANEXO II-1.

### SISTEMA DE INCENTIVOS DE ASEA BROWN BOVERI, S.A. (Unidad PPTR).

#### 1. Introducción.

El objetivo del presente sistema de incentivos es la mejora continua de la productividad global de Asea Brown Boveri, S.A., Unidad PPTR - Centro de Córdoba, entendida como una reducción en los ciclos de fabricación y costes, cumplimiento de plazos de entrega y mejora de la calidad.

El incentivo es variable y calculado de acuerdo con las bases descritas en el apartado 4.

#### 2. Descripción del sistema.

El sistema tiene dos tipos de periodicidad, una mensual y otra semestral.

Los parámetros considerados en el sistema de incentivos con periodicidad mensual son:

Reducción de horas a emplear en la fabricación de los transformadores y grado de cumplimiento de Hitos de Fabricación. Los objetivos serán establecidos por Planificación Global, mensualmente para objetivos ligados a hitos de producción y para cada transformador antes de comenzar su fabricación. Para el incentivo con periodicidad semestral los parámetros son: Hitos establecidos para el semestre,

Costes de Calidad y Objetivos de Facturación.

Los porcentajes resultantes de todos estos parámetros, según formulas establecidas en el apartado 4, se aplicarán al salario bruto en la forma establecida en el apartado 4.4.

### **3. Ámbito de aplicación.**

El presente sistema de incentivos es aplicable a todas las personas afectadas por Convenio de la unidad PPTR en su centro de Córdoba.

### **4. Calculo del incentivo.**

El incentivo se calculará mensual y semestralmente de la forma descrita en el presente apartado. Trimestralmente se efectuará una revisión del mismo.

#### **4.1. Incentivo por reducción de horas (IRH).**

El incentivo se calculará en función de la mejora de las horas directas realmente empleadas en los transformadores o partes de éstos realizados en el mes respecto a las horas presupuestadas para dichos trabajos.

Por horas directas se entenderán aquellas horas invertidas en trabajos que forman parte directamente del proceso productivo.

Mensualmente se compararán el total de horas directas contabilizadas (HR) frente a las horas de presupuesto de las actividades terminadas en dicho mes (HP) según la siguiente fórmula:

$$IRH = ((HP-HR)/HP) \times 100.$$

El incentivo correspondiente a este concepto (IRH) será el resultante de aplicar el resultado de la fórmula a la siguiente tabla:

<b>Rº Fórmula</b>	<b>IRH</b>
1 %	0,85 %
2 %	1,70 %
3 %	2,55 %
4 %	3,40 %
5 %	4,25 %
6 %	5,10 %
7 %	5,95 %
8 %	6,80 %
9 %	7,65 %
10 %	11,00 %
11 %	11,45 %
12 %	11,90 %
13 %	12,35 %



## 4.2. Incentivo por cumplimiento de hitos de producción (ICH).

Cada mes se establecerá un incentivo del 10 % base mensual por cumplimiento de fechas de entrega a plataforma, por aviso de disponibilidad para expedición de la masa indivisible y los accesorios o por cumplimiento de fechas planificadas de obra en curso.

Por la consecución de los hitos planificados en el semestre se establece un incentivo del 10 % global (cada mes del período se aplicará 1/6 del porcentaje final).

Planificación Global establecerá los hitos a cumplir en el semestre y los hitos mensuales, siendo responsabilidad del Jefe del Planificación y del Jefe de Producción la constatación del cumplimiento de cada hito establecido.

## 4.3. Factores que influyen en la consecución del incentivo mensual y semestral.

### 4.3.1. No cumplimiento de Hitos de Producción. (NCH).

$$NCH = (\text{VALOR DE HITOS NO CUMPLIDOS DEL MES} / \text{FACTURACIÓN PRESUPUESTADA DEL MES}) \times 100.$$

Valor de hitos no cumplidos del mes. En este apartado se considerarán tanto los transformadores terminados de ensayar, transformadores listos para ensayo, así como hitos intermedios de obra en curso. Su valor será calculado a coste de producción.

Facturación Presupuestada del Mes. Se obtiene del Presup. de Facturación Anual / 12.

### 4.3.2.- Costes de Calidad (CC).

Se calculará en base a la siguiente fórmula:

$$CC = (\text{COSTE DE CALIDAD DEL SEMESTRE} / \text{FACT. PRESUPUESTADA DEL SEMESTRE}) \times 100.$$

Coste de calidad del semestre. Compuesto por el coste de los fallos en ensayos finales del semestre y el coste de los rechazos de calidad imputables al Dpto. de Producción del semestre con valor unitario superior a 6.000 €.

Facturación Presupuestada del Semestre. Se obtiene del Presupuesto Anual / 2.



#### **4.3.3. No cumplimientos de Objetivos de Facturación (NF).**

Se calculará en base a la siguiente fórmula:

$NF = (\text{VALOR DE LOS TRANSFORMADORES NO FACTURADOS} / \text{FACTURACIÓN PRESUPUESTADA DEL AÑO}) \times 100.$

Esta fórmula será de aplicación a los incentivos semestrales, siempre que se haya cumplido el 90 % de la facturación presupuestada (para el cálculo del primer semestre se tomará la facturación presupuestada anual dividida por dos). Si el importe de facturación es igual o inferior al 90 % del importe presupuestado, no se percibirá incentivo semestral.

Los Transformadores no facturados serán valorados a su precio de venta.

Facturación Presupuestada del Año. Se obtiene del Presupuesto Anual.

#### **4.4. Cálculo del incentivo total mensual (ITM) y semestral (ITS).**

El incentivo total será calculado en base a la siguiente fórmula:

**ITM = IRH + ICH. - NCH.**

**ITS = 10% - CC - NF**

El cálculo para la liquidación del incentivo cada mes se obtendrá multiplicando por 11 la retribución fija bruta mensual por las horas de presencia (horas ordinarias, horas a compensar y horas sindicales) y por el porcentaje de incentivo obtenido y dividiendo por 1700 horas.

En el periodo de vacaciones se liquidará el pago del incentivo sobre 163,10 h. y sobre la prima media de los tres meses anteriores. Si el disfrute de las vacaciones se realiza fuera del periodo oficial, se liquidará el incentivo sobre el porcentaje obtenido en el mes correspondiente.

Con carácter general, los porcentajes obtenidos (ITM e ITS) se verán afectados por un coeficiente **K** que se obtiene de la siguiente forma:

$K = \text{HORAS DIRECTAS REALIZADAS EN EL MES} / \text{HORAS DIRECTAS PRESUPUESTADAS PARA EL MES.}$

Planificación Global fijará el valor de las horas presupuestadas de acuerdo al Budget anual.

Cuando en el 3er. trimestre algún trabajador realice tanto horas ordinarias como horas a compensar en Agosto, éstas serán consideradas a todos los efectos para



el cálculo del incentivo.

Con carácter excepcional, los objetivos mensuales serán modificados cuando existan alteraciones o cambios sustanciales en los procesos de trabajo que afecten al conjunto de objetivos mensuales. Los fallos en Plataforma de ensayos no podrán motivar modificaciones en los objetivos mensuales.

## **5. Vigencia.**

El presente sistema de incentivos entrará en vigor el 1 de Enero de 2.006 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2008.

Llegada esta fecha, ambas partes efectuarán una revisión para actualizar, modificar o sustituir el presente sistema de incentivos.

## **6. Dirección y control del sistema.**

Es responsabilidad del Jefe de Planificación Global establecer los objetivos mensuales, así como el Control del Sistema.

Se creará una comisión de seguimiento (comisión del sistema de incentivos) integrada por un máximo de cinco miembros por cada parte y que será la responsable de revisar periódicamente la situación de los objetivos.

La planificación y las modificaciones si las hubiere, se entregarán a dicha comisión nombrada para su información y reparos si procede.

En cada Área se mostrará de forma visible la siguiente información: hitos establecidos para cada transformador, horas presupuestadas, fechas de comienzo (prevista y real), fechas de terminación (prevista y real) y duración teórica del ciclo.

Al término de cada mes se calculará el incentivo a pagar correspondiente a los objetivos de dicho mes. Este cálculo se mostrará a la comisión para su conformidad u objeciones si las hubiera.

El documento establecido para el cálculo será firmado por los miembros de la comisión nombrada por el Comité de Empresa, el Jefe de Planificación Global y el Jefe de Producción, y será remitida al responsable del Dpto. de Personal para su inclusión en la nómina del mes siguiente al del cálculo mensual.

## **ANEXO II - 2.**

### **SISTEMA DE INCENTIVOS DE ASEA BROWN BOVERI, S.A. (Unidad PPHV)**

Las primas o incentivos de producción se basan en la aplicación de un sistema de





incentivos con la garantía mínima de un 100 % del sueldo de calificación.

El incentivo variable se calcula de acuerdo con las bases descritas en este sistema.

## **1. Introducción.**

El objetivo del presente sistema de incentivos es la mejora de la productividad global de BUU PPHV en Córdoba, entendida como una reducción en los ciclos de fabricación y costes, cumplimiento de plazos de entrega y mejora de la calidad, consecuencia de una actitud de progreso y mejora continua.

## **2. Descripción del sistema.**

Los parámetros considerados en el presente sistema de incentivo para medir dicha productividad son:

Equipos facturados a Clientes cumpliendo la fecha de entrega comprometida.

Equipos efectuados y entregados conformes afectados por multiplicadores de cumplimiento de plazo y horas extraordinarias no previstas tal como indicado en Cuadro C adjunto.

Costes de calidad soportados en los productos entregados. Para la determinación del incentivo se tendrá en cuenta además lo siguiente:

- Horas de presencia en Fábrica de Córdoba (directas e indirectas).
- Horas extraordinarias efectuadas (incluidas horas a compensar).
- Horas efectuadas por personas no pertenecientes a plantilla PPHV-Córdoba.
- Programa de entrega de equipos.

El incentivo total mensual de cada persona afectada por convenio de PPHV-Córdoba, está formado por la suma de dos incentivos parciales:

El primero de estos incentivos parciales se obtiene multiplicando sus horas de presencia en Fábrica de Córdoba en dicho periodo por el incentivo general por hora de presencia, igual para todas las personas afectadas, en función de los equipos facturados a Clientes cumpliendo la fecha de entrega comprometida.

El segundo de estos incentivos parciales se obtiene multiplicando sus horas de presencia en Fábrica de Córdoba en dicho periodo por el incentivo general por hora de presencia, igual también para todas las personas afectadas, en función de los equipos efectuados y entregados conformes afectados por multiplicadores de





### Cuadro C.

El incentivo semestral por la reducción de costes de calidad de todas las personas afectadas por convenio de PPHV Fabrica de Córdoba, se obtiene como la diferencia entre el 10% de la masa de incentivos de los seis meses de cada semestre y el 2% de la masa de costes de pobre calidad (COPQ) del mismo período de tiempo.

### 3. Ámbito de aplicación.

El sistema de incentivos será aplicable a todas las personas de PPHV - Fábrica de Córdoba afectadas por el CONVENIO (directos, indirectos y empleados) sobre su volumen de horas de presencia activa dentro de la Fábrica de Córdoba. Quedan excluidas las horas invertidas que estén afectadas por otro sistema de incentivo específico.

La masa total del incentivo por «Equipos facturados a Clientes cumpliendo la fecha de entrega comprometida», calculada en base al Cuadro A adjunto, se repartirá entre todas las personas de convenio de la Unidad PPHV, directamente proporcional a las horas de presencia en Fábrica durante dicho periodo.

La masa de incentivos por «Equipos efectuados y entregados conformes », calculadas en base a Cuadro B correspondiente (y teniendo en consideración el Cuadro C adjunto), se sumará y repartirán entre todas las personas de convenio de la Unidad PPHV, excluidos los Empleados, directamente proporcional a las horas de presencia en fábrica durante dicho periodo.

El incentivo por hora de presencia en Fábrica durante el periodo correspondiente, calculado según se indica en el punto anterior, en base al Cuadro B, se aplicará igualmente a las horas de presencia en fábrica de los Empleados de convenio.

### 4. Periodos para cálculo y pago.

Los incentivos mensuales se calcularán por periodos mensuales, y se pagarán con la nómina del mes siguiente al periodo considerado. Los incentivos correspondientes a los meses de julio y agosto se calcularán conjuntamente en septiembre y se pagarán con la nómina de dicho mes de septiembre.

No obstante lo anterior, con la nómina de agosto se abonará un anticipo de incentivo a cuentas del incentivo resultante de julio y agosto, regularizándose con la nómina del mes de septiembre las diferencias entre el incentivo real de julio y agosto y el anticipo de incentivo abonado con la nómina de agosto.

El incentivo por reducción de costes de calidad que se calcula con los meses de Enero a Junio se abona en la nómina de Julio, y el calculado con los meses de Julio



a Diciembre se abona en la nómina de Enero. La distribución del incentivo total obtenido por este concepto se efectuará entre todo el personal afectado por Convenio con reparto proporcional en base a las horas trabajadas en cada mes (incluidas las horas de Vacaciones) del período semestral a que corresponde.

## **5. Incentivo especial vacaciones.**

En el presente sistema de incentivos se incluye un incentivo especial de vacaciones, a abonar con la nómina del mes siguiente al disfrute de las mismas.

La masa total de dicho incentivo especial de vacaciones, será igual a la media de la masa total mensual de los incentivos obtenidos entre los meses de mayo, junio y julio del año correspondiente. La masa total del incentivo especial de vacaciones, se repartirá por igual entre todas las personas de convenio y todas sus vacaciones del propio año.

Con la nómina del mes de septiembre se pagará este incentivo especial de vacaciones, para las vacaciones del propio año disfrutadas desde el 1 de enero al 31 de agosto del mismo.

Las vacaciones del propio año disfrutadas con posterioridad al 31 de agosto se pagarán con la nómina del mes siguiente a las mismas, lo que compensaría el menor incentivo normal por menor número de horas de trabajo en el mes anterior.

## **6. Comisión de seguimiento.**

Se creará una Comisión de Seguimiento, con un máximo de 2 miembros por cada Representación, que será la encargada de revisar los resultados de cada periodo a liquidar.

Dentro de los cinco primeros días laborables de cada mes, a partir del mes siguiente a la firma del presente sistema de incentivos, se entregará copia del programa de pedidos con indicación del mes de entrega previsto. Antes del 15 de cada mes se entregará copia de cada uno de los Cuadros A y B con incentivos totales resultantes en el mes anterior. Entre el 15 y el 18 de cada mes se mantendrá una reunión de la comisión de seguimiento sobre los datos facilitados en el mes (programa y resultado incentivos).

## **7. Vigencia.**

El presente sistema de incentivos entrará en vigor el mes de la firma del mismo, y su duración será de igual duración que el presente convenio.

Los Cuadros A y B, que forman parte del presente sistema de incentivos, están basados en las previsiones de productos a fabricar, montar, ensayar y entregar

desde Fábrica de Córdoba en el presente año 2006, incluidos sus procesos y volúmenes totales estimados. La inclusión de algún otro producto diferente en nuestros programas de fabricación, o cambio sustancial en el proceso de alguno de los actuales, dará lugar a la incorporación del incentivo correspondiente al nuevo producto o proceso, tanto en Cuadros A como B. Igualmente, podría revisarse el actual sistema de incentivos, en su aplicación para alguno de los próximos años, por variación importante en el volumen total de carga prevista para dicho año.



## MULTIPLICADORES APLICABLES

### A LOS INCENTIVOS CALCULADOS SEGUN CUADRO B.

#### 1. MULTIPLICADOR POR HORAS EXTRAS UTILIZADAS EN EL PERIODO.

% HORAS EXTRA	MULTIPLICADOR
< 1 %	<b>1,00</b>
Entre 1 y < 2 %	<b>0,80</b>
Entre 2 y < 3 %	<b>0,60</b>
Entre 3 y < 4 %	<b>0,40</b>
Entre 4 y < 5 %	<b>0,20</b>
5 % o mas	<b>0,00</b>

Calculo % HORAS EXTRA =  $\frac{\text{Horas extra efectuadas en el periodo}}{\text{Horas de presencia en el periodo}} \times 100$

Horas de presencia en el periodo

#### 2. MULTIPLICADOR POR CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DEL PERIODO.

% CUMPLIMIENTO	MULTIPLICADOR
100%	<b>1,50</b>
Entre 95 y < 100 %	<b>1,40</b>
Entre 90 y < 95 %	<b>1,30</b>
Entre 85 y < 90 %	<b>1,20</b>





Entre 80 y < 85 %	<b>1,10</b>
Entre 50 y < 75 %	<b>1,00</b>
Entre 75 y < 80 %	<b>0,80</b>
< 50 %	<b>0,00</b>

Calculo % CUMPLIMIENTO =  $\frac{\text{Asuntos progr. cumplidos en el periodo}}{\text{Asuntos programados para el período}} \times 100$

Asuntos programados para el período

### **APLICACIONES ESPECIALES DEL CUADRO C.**

Si el factor resultante de multiplicar los dos multiplicadores del cuadro C, para su aplicación en el cuadro B correspondiente, como consecuencia de haber efectuado más horas extra del 1% de las de su presencia en dicho mes es debido a una carga puntual en dicho mes, se aplicará como factor total el 1% siempre que el total de horas extras efectuadas en un periodo máximo de tres meses seguidos (que comprenda el mes objeto del problema) por todas las personas de convenio de Fab. Interruptores - Córdoba no superara el 1 % del total de sus horas de presencia en dicho periodo.

A la finalización de la vigencia del convenio, ambas partes efectuarán una revisión para actualizar, modificar o sustituir el presente sistema de incentivo.

Los importes unitarios establecidos para el año 2006 se incrementarán en los años 2007 y 2008 con el IPC real del año anterior.

### **ANEXO II - 3.**

#### **SISTEMA DE INCENTIVOS DE ASEA BROWN BOVERI, S.A. (División Power Service)**

Las primas o incentivos de producción se basan en la aplicación de un sistema de incentivos con la garantía mínima de un 100 % del sueldo de calificación.

#### **1. Introducción.**

Ambas partes reconocen que la eficacia y mejora continua de la productividad es un proceso absolutamente necesario para situar a las Unidades de Servicios en campo en el nivel de competitividad que está demandando la nueva configuración del mercado a nivel nacional.

El objetivo del presente sistema de incentivos es la mejora de la productividad de ABB Power Service Córdoba, entendida como una reducción en los tiempos de



servicio y costes, cumplimiento de plazos y mejora de la calidad, consecuencia de una actitud de progreso y mejora continúa.

## **2. Descripción del sistema.**

Los parámetros considerados en el presente sistema de incentivo para medir dicha productividad son:

Facturación mensual de cada Unidad de Servicios de Córdoba, que se reporta oficialmente.

Incidencias de Calidad mensuales en los trabajos (número extra de salidas en el mes, atribuibles a problemas de Calidad). Este dato será reportado por el responsable de cada Unidad de Servicios.

Ebit real anual de cada Unidad de Servicios de Córdoba, que se reporta oficialmente.

El Sistema tiene dos tipos de periodicidad en el pago, una mensual que representa el 70 % del total y se calcula con los parámetros de Facturación mes (30 %) e Incidencias de Calidad mes (40 %), según formulas que más adelante se indica y otra anual que representa el 30 % y se calcula con el Ebit anual de cada Unidad.

## **3. Ámbito de aplicación.**

El sistema de incentivos será aplicable a todas las personas de la División Power Service - Centro de Córdoba, afectadas por CONVENIO, sobre todas las horas ordinarias de trabajo que sean facturadas a clientes. Quedan excluidas las horas ordinarias trabajadas en otras Divisiones de la Empresa, que estén afectadas por otro sistema de incentivos.

## **4. Volumen de incentivo.**

Todas las personas afectadas por el presente Sistema de Incentivos tendrán asignado un **Incentivo Nominal** anual, en función de su Categoría, de acuerdo con la siguiente Tabla:

Especialistas 1.296,00 Euros.

Oficial de 3ª 1.348,00 Euros.

Oficial de 2ª 1.400,00 Euros.

Oficial de 1ª 1.504,00 Euros.





Maestro de 2ª 1.711,00 Euros.

Dicho Incentivo Nominal será revisado anualmente en base al IPC real del año anterior.

## 5. Calculo del incentivo.

### 5.1 Incentivo Mensual

Tiene dos componentes: Incentivo Facturación mes (IF) e Incentivo Calidad mes (IC) y el valor/hora mensual de cada uno, a abonar en la nómina del mes siguiente al considerado, se obtienen por aplicación de las siguientes fórmulas:



El concepto Facturación presupuesto mes es igual a la facturación total presupuestada para el año en curso, dividido por 12, en cada Unidad de Servicios.



Donde AOPQ es el número de salidas suplementarias motivadas por una mala calidad en un trabajo realizado por el trabajador. Las salidas no dependen de sí quién sale es el mismo trabajador que cometió el fallo ya que se puede haber enviado a otro operario para reparar. Si las salidas son cero el incentivo es igual al máximo.

El Incentivo total mensual (**IT**) se obtiene de la suma de los dos componentes anteriores multiplicado por las horas efectivas trabajadas en el mes anterior (serán computadas como horas efectivas de trabajo todas aquellas que sean apuntadas a una orden de trabajo), según formula siguiente:



Nota: El valor de 1700 será actualizado en base a la jornada laboral anual.

### 5.2. Incentivo Anual.



Tiene un solo componente: Incentivo Ebit (IE). Se abonará en la nómina del mes de Marzo del año siguiente y su importe se obtendrá por aplicación de la formula siguiente:



Nota: El valor de 1700 será actualizado en base a la jornada laboral anual.

## **6. Incentivo vacaciones.**

De acuerdo con el Artículo 57 del Convenio Colectivo de aplicación, en el presente sistema de incentivos se incluye un incentivo de vacaciones, a abonar con la nómina del mes siguiente al disfrute de las mismas.

El cálculo de dicho incentivo de vacaciones (163,10 horas anuales) se efectuará sobre la media percibida en los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. Cuando las Vacaciones se disfruten de forma parcial en los diferentes meses del año, el importe total se dividirá por 163,10 para obtener el valor hora de Incentivo vacaciones. Dicho valor hora se multiplicará por las horas disfrutadas a abonar cada mes.

## **7. Comisión de seguimiento.**

Se creará una Comisión de Seguimiento, con un máximo de 2 miembros por cada Representación, que será la encargada de revisar los resultados de cada periodo a liquidar.

Antes del 15 de cada mes se entregará copia de los datos de cada Unidad con incentivos totales resultantes en el mes anterior. Entre el 15 y el 18 de cada mes se mantendrá una reunión de la comisión de seguimiento sobre los datos facilitados en el mes.

## **8. Vigencia.**

El presente sistema de incentivos entrará en vigor el mes de la firma del mismo, y su duración será hasta el 31 diciembre 2008 (igual duración que el convenio colectivo de aplicación).



Al cumplir el 31 de diciembre 2008, ambas partes efectuarán una revisión para actualizar, modificar o sustituir el presente sistema de incentivo.

### **A N E X O III.**

#### **VALORES DE HORAS EXTRA, A COMPENSAR Y FLEXIB.**

<b>EMPLEADOS</b>	<b>H.EXTRA AÑO 2006</b>
Ingenieros, Licenc. y Asimilados	23,52524
Ing. Téc., A.T.S. y Asimilados	19,18969
Jefes de Taller	19,04189
Maestros de Taller	18,87767
Maestros de 2ª	18,29467
Delin. Proyectistas	18,87767
Jefes de 1ª (Adm. y Org.)	19,04189
Jefes de 2ª (Adm. y Org.)	17,62135
Encargado	17,44891
Delineante 1ª)	17,28468
Téc. Organ. 1ª)	17,28468
Ofic. Admvº 1ª)	17,28468
Anal. Labor. 1ª)	17,28468
Delineante 2ª)	16,06942
Téc. Organ. 2ª)	16,06942
Ofic. Admvº 2ª)	16,06942
Anal. Labor 2ª)	16,06942
Auxiliares)	15,17439
Calcedores)	15,17439
Cabo Guarda	6,67705
Listero)	5,28114
Vigilante)	5,28114
Chofer T.	15,11691
Telefonista	15,17439
Ordenanza	15,17439
Grabador/ Verif.Datos	16,06942
Operador de Ordenador	17,28468
Control E/S de Datos	17,28468
Analista /Programador	18,47532
<b>OBREROS</b>	
Oficial 1ª	15,53569
Oficial 2ª	14,92569
Oficial 3ª	14,12335
Especialista	13,85238
Peón	13,12979

PLUS HORAS A COMPENSAR, igual para todas las categorías:

8,24544 Euros/h.



PLUS HORAS FLEXIBILIDAD, igual para todas las categorías:

9,01919 Euros/h.

Plus Horas a Compensar en Trabajos Exterior (punto 2, art.60): 13,23700 Euros/h.

#### ANEXO IV.

#### TABLAS SALARIALES

#### PLUSES AÑO 2006.

EN EUROS

	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DIA	HORA
<b>PLUS ANTIGÜEDAD.</b> Por cada período de 5 años de conformidad con art. 32	371,27656	14	26,51975		
<b>PLUS JEFE DE EQUIPO</b> Según Art. 34. Igual para todas las categorías	1.227,42238	14	87,67303	2,92243	
<b>PLUS DE TARDE.</b> Según Art. 35		H/T		5,28706	0,66088
<b>PLUS DE NOCHE</b> Según Art. 36		H/T		20,47832	2,55979
<b>PLUS DE SEGURIDAD</b> Según Art.37		H/T			0,35420
<b>PLUS ASISTENCIA</b> Según condiciones del Art. 38	s/escala	1			
<b>PLUS DISP. FUNCIONAL</b> Según Art. 21		H/T			0,68316
<b>PLUS DE TRABAJOS EXT.</b> Según Art. 60		D/T		22,58200	

H/T = Hora de trabajo efectivo.

D/T = Día de trabajo efectivo.



## SUBVENCIONES AÑO 2006.

**AYUDAS A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS** = 48,12057 Euros mensuales

Según Artículo 49

## ANEXO V.

### PLUS MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA DE INSTALACIONES AÑO 2006.

CATEGORÍA	VALOR HORA
Oficial de 1ª	0,86448 Euros
Oficial de 2ª	0,84682 Euros
Oficial de 3ª	0,82916 Euros
Especialista	0,81149 Euros

## ANEXO VI.



\* En la limpieza de interruptores con productos químicos

A Auricular (uso obligat.)

(A) Auriculares de entrega obligatoria y uso opcional.

Ar Arnés de seguridad.





- (Ar) Arnés de seguridad obligatorio s/ tipo tarea.
- B Calzado seguridad Ba Banqueta aislante Bd Bota dieléctrica.
- Bu Buzo de un solo uso.
- Br Barandillas.
- C Cinturón lumbar (Solo bajo prescripción médica).
- Cm Casco protecc. Mecánica.
- Ce Casco protecc. Eléctrica.
- F Gafas Seguridad.
- G Guantes uso general.
- Ga Guante anticorte.
- Gd Guantes dieléctricos.
- Gl Guantes largos.
- Gm Guante de malla.
- Gt Guantes antitérmicos.
- Lv Línea de vida.
- Mq Mascarilla Filtro Químico.
- Mm Mascarilla Filtro Mec.
- P Pantalla facial.
- Pe Pértiga ausencia tensión.
- Ps Pértiga de salvamento.
- Rd Rodilleras
- Rs Ropa Soldador Vaquera.
- (Pantalla soldador, Polainas, Manguitos, Mandil).
- Se Silla elevación.





Ve Verificador de ausencia de tensión.

Z Zapatillas

NOTAS:

1. Para el personal de Pintura, Expediciones y Recepción, se sustituye el ANORAK SIN MANGAS, por BUZO ANTIFRÍO, blanco para pintura y azul para expediciones y recepción.

2. A soldadores se le entregará ropa de soldador, con frecuencia según uso.

3. Al personal de recepción/transportes interiores, se les suministrará Traje de Agua, con frecuencia trienal.

Para los trabajos que se realicen en planos inferiores de trabajo respecto a otros, será obligatorio el uso del casco de protección mecánica (Cm).

El Plus de Seguridad se abonará en los puestos que se indican con «P», en función de las horas trabajadas en dichos puestos. Cualquier variación que se realice sobre los procesos de fabricación, que afecte a las condiciones de Seguridad, serán comunicadas al Responsable de Prevención, para establecer las correspondientes medidas preventivas.

La codificación de los EPI's está realizada de forma genérica. En las fichas de seguridad, se determinará el tipo, grado de eficacia, etc. Será obligatorio el uso de calzado de seguridad para todo el personal de oficinas que realice trabajos o visitas frecuentes al taller o en obras de montaje exteriores.

Para otro personal que se desplace por los pasillos del taller el calzado propio será antideslizante (con suela de goma). Está prohibido el uso de sandalias o similar, calzado con tacón y calzado con suela de material.

## **ANEXO VII.**

### **CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

Las categorías profesionales, en función de su profesión o titulación, se clasifican en los grupos que figuran a continuación:

#### **TECNICOS**

##### **A) TITULADOS**

Ingeniero Superior y Licenciados.





Ingeniero Técnico y Peritos Industriales.

Maestros Industriales.

Técnico de Sistemas.

Jefe Análisis y Programación.

Analista / Programador.

A.T.S.

## B) NO TITULADOS

### 1. De Taller.

Jefe de Taller.

Maestro de Taller.

Maestro Segundo.

Encargado

### 2. De Sistemas.

Jefe de Explotación.

Programador

Operador de Ordenador.

Control de E/S Datos.

Grabador / Verificador de Datos.

### 3. De Oficina

Jefe de Organización de 1ª.

Jefe de Organización de 2ª.

Delineante Proyectista.

Técnico Organización de 1ª.

Delineante de 1ª





Técnico Organización de 2ª.

Delineante de 2ª

Auxiliar de Organización.

Calcador.

### **ADMINISTRATIVOS**

Jefe Administrativo de 1ª.

Jefe Administrativo de 2ª.

Oficial Administrativo de 1ª.

Oficial Administrativo de 2ª.

Auxiliar Administrativo.

### **SUBALTERNOS**

Cabo Guarda.

Vigilante.

Listero.

Chofer Turismo.

Telefonista.

Ordenanza.

### **PRODUCCION**

Oficial 1ª Eléctrico o Mecánico.

Oficial 2ª Eléctrico o Mecánico.

Oficial 3ª Eléctrico o Mecánico.

Especialista

Peón

Esta clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas.





Aquellas categorías profesionales que no estén sujetas en este Convenio y puedan crearse durante su vigencia, serán definidas por la Comisión Paritaria.

## **ANEXO VIII.**

### **TRABAJADORES EXCLUIDOS APLICACIÓN ARTº 55**

De acuerdo con lo establecido en el Art. 55 de Convenio Colectivo de la empresa para los años 1.998-1.999, consideración a) de la página 22 y según las solicitudes tramitadas, la relación de personal excluido de la aplicación de dicho Artículo 55, es la siguiente:

NUMERO APELLIDOS Y NOMBRE

1.240 GARRIDO GUTIERREZ, PROCULO

1.261 ESCRIBANO MOYA, MANUEL

1.322 NOVILLO MARIÑO, VALENTIN

1.323 FERNANDEZ LOZANO, JOSE M<sup>a</sup>

1.349 GOMEZ CRUZ BERNARDO

Hay varias firmas.

