



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV

Martes 24 de julio de 1984

Núm. 176

16827 *RESOLUCION de 27 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.514 la llave de tubo, número 8, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave de tubo, número 8, marca «Isofor», referencia 874, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave de tubo, número 8, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marca, referencia y número llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.514. 7-3-84. 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1983.

Madrid, 27 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

16828 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.545 la llave de tubo, 23 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave de tubo, 23 milímetros, referencia 874, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave de tubo, 23 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo, de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.545-30-3-84-1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de aisla-

miento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1983.

Madrid, 30 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

16829 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.544 la llave de tubo 18 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave de tubo, 18 milímetros, referencia 874, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave de tubo, 18 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.544-30-3-84-1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1983.

Madrid 30 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

16830 *RESOLUCION de 24 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas S. A.» (CASA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 11 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 28 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

X CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJODE C.A.S.A. Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

SECCION I - AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º.- Territorial.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, de ámbito interprovincial, serán aplicables en todos los Centros de trabajo que "Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima" (CASA), tiene en la actualidad o establezca en lo sucesivo.

Artículo 2º.- Personal.- El presente Convenio afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en "CASA", a excepción de las categorías de Ingenieros y Licenciados, Jefes Superiores de Administración, Ingenieros Técnicos, Jefes de Taller, Jefes de Primera y Segunda, Jefes de Sección de Laboratorio, Maestros, Encargados, Delineantes, Proyectistas, Dibujantes, Maestros de Enseñanza Primaria, Practicantes y Ayudantes Técnicos Sanitarios de los Servicios Médicos de Empresa, y asimilados por la Empresa a cualquiera de estas categorías.

Artículo 3º.- Temporal.- El presente Convenio entrará en vigor el 1º de Enero de 1984, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Su vigencia será desde el 1º de Enero de 1984 al 31 de Diciembre de 1984, y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

Serán competentes para denunciar el presente Convenio, cualesquiera de las partes que lo suscriben.

La parte denunciante deberá presentar por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia, la denuncia del Convenio. En el escrito de denuncia se incluirá el acuerdo adoptado por la representación que lo solicite, en el que se darán las razones que lo determinen.

La parte denunciante enviará copia de la denuncia a la Autoridad Laboral competente.

Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

SECCION II. ABSORCION Y COMPENSACION

Artículo 4º.- Absorción y compensación. 1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante concesión de jornadas de trabajo inferiores a la de 1.999,5 horas de trabajo efectivo al año, o mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o plusones fijos, primas o plusones variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo

legal, resoluciones legales futuras, generales o individuales, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras (dictadas por cualquier Autoridad, Organismo, o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, del Gobierno o Entidades Autonómicas) que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactado trabajar computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica, si, consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio salvo en aquellos conceptos para los que específicamente se diga otra cosa en este Convenio. La comparación ha de hacerse en términos homogéneos, es decir, conceptos retributivos con conceptos retributivos, y número de horas con número de horas, considerados unos y otros en su conjunto.

Artículo 5º.- Garantía personal.- En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

SECCION III . DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 6º.- Comisión Paritaria de Vigilancia.- Para entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá en cada Centro de Trabajo una Comisión Paritaria de acuerdo con lo dispuesto en el art. 85.2. d) de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión se constituirá en cada Centro de Trabajo en un plazo de quince días contados a partir de la fecha de la aplicación del presente Convenio, y estará formada :

	<u>Rep.Trabajadores</u>	<u>Rep.Dirección</u>
Cádiz.....	3	3
Tablada	4	4
Sevilla		
San Pablo	3	3
Getafe	6	6
Ajalvir	2	2
Oficinas Centrales	2	2

Entre los designados por la Dirección estará, en todos los casos, el que representó al Centro de Trabajo en la Comisión Deliberadora.

La Comisión Paritaria de Vigilancia será la Comisión Permanente del Comité de Empresa y los representantes de la Dirección que ésta designe. En caso de decidir asuntos por votación, dicha Comisión Paritaria de Vigilancia se constituirá según el número de miembros recogido en este artículo.

La Comisión se reunirá cuando se suscite alguna incidencia sobre la aplicación del presente Convenio, informando a la Dirección sobre la posible solución del problema suscitado y actuará sin merma de las atribuciones que, en orden a la aplicación e interpretación del presente Convenio, concede el artº 91 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, a la jurisdicción competente.

Previamente a la reunión, se presentarán por escrito las propuestas de los asuntos a tratar en ella. De estas reuniones se levantará acta, con los votos particulares que en cada caso procedan, y copias de la misma se harán llegar a los representantes de los trabajadores y a la Dirección.

A partir de los tres meses de vigencia del presente Convenio, se prevén reuniones trimestrales conjuntas entre los componentes del Comité Intercentros que han negociado el presente Convenio, y Representantes de la Dirección, que constituirán conjuntamente la Comisión Paritaria de Vigilancia Interprovincial del Convenio.

Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad.- 1. El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artº 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

2. Las condiciones pactadas formen un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Artículo 8º.- Repercusión positiva en precios.- Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará aneja la consiguiente repercusión en el coste horario de la mano de obra.

Artículo 9º.- No aplicación de otros Convenios.- Durante la vigencia de este Convenio no serán aplicables otros Convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local que pudieran negociarse para ámbitos superiores al de esta Empresa, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias reguladas por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o por Convenios de Empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

Artículo 10º.- Organización del trabajo.- Se estará a lo dispuesto en el artº 20.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el Artº 6º de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

El Comité de Empresa tendrá las competencias fijadas en el artº 48 del presente Convenio.

CAPITULO SEGUNDO

SECCION I. JORNADA Y CALENDARIOS

Artículo 11º.- Jornada de trabajo anual.- 1. Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposición de carácter general, se pacta expresamente para el presente Convenio una jornada normal de trabajo anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los centros de trabajo, cualesquiera que sean el número de días del año o de vacaciones o de fiestas anuales o la localización de las fiestas en los días de la semana.

La jornada anual de trabajo se distribuye en los calendarios anuales compensados que para cada centro de trabajo se publican como Anexo VII del presente Convenio.

2. Subsiste la unificación de las jornadas normales anuales de trabajo efectivo de todos los centros de trabajo y de todo el personal de los mismos, aunque con anterioridad a la vigencia del presente Convenio hubieran sido inferiores en cómputo anual a las señaladas en el párrafo anterior. Subsiste la supresión de la denominación "jornada reducida de verano" de empleados (técnicos, administrativos y subalternos), no habiendo lugar a la aplicación del denominado "horario estival", a que se refiere la disposición final tercera de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

3. Las jornadas especiales se especificarán en los calendarios anuales recogidos en el Anexo VII.

4. La jornada de trabajo se desarrollará siempre en jornada diaria interrumpida, de acuerdo con los horarios establecidos en los calendarios anuales compensados unidos al presente Convenio como Anexo VII.

5. En ningún caso se computarán, a ningún efecto (ni como jornada efectiva de trabajo ni como tiempo abonable), los periodos de interrupción establecidos en las respectivas jornadas de trabajo diario, en los calendarios anuales compensados que se publican como Anexo VII.

6. La Dirección de cada centro instalará los relojes de fichada o sistema de control de presencia automatizados adecuados para el control correspondiente, y se realizará la fichada tal y como está instituido actualmente en cada centro de trabajo. Este sistema será instalado agrupando las distintas secciones de modo que prácticamente suponga la fichada en el puesto de trabajo.

Artículo 12º.- Calendarios.- Cada centro de trabajo se registrará por los calendarios anuales compensados que se publican como Anexo VII. Estos calendarios empezarán a regir a partir de la entrada en vigor del Convenio.

SECCION II. VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 13º.- Vacaciones.- Durante la vigencia del presente Convenio, el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborales.

Artículo 14º.- Disfrute.- El periodo de disfrute anual de vacaciones queda fijado en los calendarios anuales compensados que figuran como Anexo VII de este Convenio para cada uno de los centros de trabajo.

La Dirección de la Empresa designará al personal que durante dicho periodo haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso de fabricación, urgentes o inaplazables. Comunicando, previamente, la Dirección del centro al Comité de Empresa, el número de personas que trabajarán en vacaciones.

Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar de sus vacaciones de verano en el periodo señalado en el calendario anual compensado, la Empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo, y aquel, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la Dirección el periodo elegido para el disfrute de su vacación anual, que podrá estar comprendido entre los meses de Junio del propio año y Junio del año inmediato siguiente, y la Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieron lugar a este cambio del periodo de disfrute. Este plazo de preaviso, sólo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar a la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, del centro de trabajo.

En cualquier caso, el periodo de vacaciones será ininterrumpido, sin perjuicio de los casos en que excepcionalmente, y con carácter individual, se pacte otra cosa entre Empresa y trabajador. La baja por enfermedad interrumpirá las vacaciones, pudiendo disfrutarse éstas dentro del periodo comprendido entre la fecha del alta y el 30 de Junio del año siguiente. La fecha del disfrute dentro del plazo señalado anteriormente, será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Cualquier petición individual de cambio del periodo de vacaciones, será estudiada por la Dirección de cada centro en base a las necesidades de trabajo durante la fecha solicitada, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el periodo normal de vacaciones.

Para la concesión de esta petición, y por un periodo máximo de quince días, tendrán preferencia aquellas personas que acrediten la necesidad de coincidencia con las vacaciones de su cónyuge durante dicho periodo.

El personal que se reincorpore del Servicio Militar disfrutará las vacaciones anuales. Igual tratamiento tendrán los objetores de conciencia, una vez aprobada la Ley que regule el servicio de los mismos.

Artículo 15º.- Horas extraordinarias. 1. Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

2. Dado que los calendarios laborales de cada centro de trabajo son compensados en cómputo anual, se considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos para cada época del año en cada centro de trabajo.

3. En la planificación normal del trabajo no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias.

4. Las horas extraordinarias que se tengan que realizar y que serán por circunstancias especiales e imprevistas, se efectuarán en todo caso previo acuerdo con los Comités de Empresa de cada centro de trabajo.

Mensualmente habrá una reunión entre la Dirección y el Comité de Empresa donde se informará de las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior y la previsión del mes siguiente.

Asimismo se mantendrá la información diaria que facilita la Dirección al Comité de Empresa.

5. A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación al trabajador con el previo acuerdo del Comité de Empresa. En cuanto a su número, se estará a lo previsto en el artº 35.2 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo.

6. Ambas partes convienen expresamente que tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las mencionadas en el punto 5 de este artículo que serán remuneradas o compensadas de acuerdo con el punto 7.

7. Se conviene por ambas partes que :

a) En las horas extraordinarias realizadas tendrá opción el trabajador a elegir entre que le sean abonadas, o a cambiar dichas horas extraordinarias por un igual tiempo de descanso, percibiendo en este caso la diferencia económica entre el valor/hora normal y el valor de la hora extraordinaria que figura en el Anexo II.

b) En el supuesto de optar por el descanso, este habrá de disfrutarse dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha de su realización.

La fecha de disfrute será pactada entre el trabajador y el responsable de la Sección correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades de producción y los deseos del trabajador.

CAPITULO TERCERO

Percepciones económicas

SECCION I. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 16º.- Enumeración de las distintas retribuciones.- Todas las retribuciones a percibir por el personal a que afecta este Convenio, quedan encuadradas, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de Agosto y disposiciones complementarias, en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación :

A) - Salario Base.

B) - Complementos del Salario Base.

1. Personales

1.1 Plús de Antigüedad.

1.2 Plús de Especialistas y de Peones.

2. De puesto de trabajo

2.1 Plús de Jefes de Equipo

2.2 Plús de Nocturnidad.

2.3 Plús de trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso.

2.4 Plús de turno.

2.5 Plús de línea de vuelo.

3. De calidad o cantidad de trabajo

3.1 Primas de personal directo.

3.2 Primas de personal indirecto (obreros y empleados).

3.3 Importe de horas extraordinarias.

4. De vencimiento periódico superior al mes

4.1 Importe de vacaciones retribuidas.

4.2 Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

4.3 Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.

Artículo 17º.- Percepciones económicas no salariales. Todos los conceptos enumerados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el artículo precedente, tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales :

1. Plús de distancia y ayuda a transporte.

2. Gastos de viaje.

3. Dietas.

4. Quebranto de moneda.

5. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.

6. Ayuda a la enseñanza.

7. Ayuda a disminuidos psíquicos y estudios.

8. Ayuda para comida del personal a turno (tarde o noche).

9. Incentivo por jubilación.

SECCION II . SALARIO BASE

Artículo 18º.- Concepto y devengo.- El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/1973, de 17 de Agosto, es, para cada categoría profesional durante 1984, el que figura en el cuadro anexo unido a este Convenio como Anexo I.

El salario base descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría en cualquier centro de trabajo. Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, festivos, vacaciones y en las licencias o permisos retribuidos, y no se devenga ni se abona en las horas o fracciones de hora de descanso o interrupción de la jornada diaria de trabajo.

Las licencias y permisos a que se refiere el artº 59 del presente Convenio, se abonarán con el salario base más la parte alícuota del Plús de Antigüedad en su caso, y específicamente para el desempeño de lo que establece el apartado 3.e) del Artº 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con la media de las percepciones recibidas, por todos los conceptos durante los 25 últimos días de trabajo efectivo. Si durante dicho periodo no hubiese devengado prima, a las percepciones que le corresponden por otros conceptos, se la añadirá por el concepto de primas, la media obtenida en el centro de trabajo para el personal directo o indirecto en el periodo considerado y según corresponda el interesado a uno u otro grupo.

SECCION III . COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 19º.- Plús de antigüedad.- Se mantiene el régimen de trienios establecidos en Convenios anteriores, computables según las disposiciones legales con que se rige la antigüedad.

El valor del trienio, que es igual para todas las categorías, se fija en 745,- Ptas./Mes.

En lo que se refiere al devengo, cada nuevo trienio comenzará a devengarse a partir del mes siguiente a aquel en que se cumpla.

Los trabajadores que se incorporen a la Empresa, sin solución de continuidad una vez finalizados los contratos a que se refiere el R.D. 1445/82 de 25 de Junio, se les computará a efectos de antigüedad el tiempo convenido en dichos contratos.

Artículo 20º.- Plús de especialistas y peones.- Se crea un complemento personal denominado "Plús de Especialistas y de Peones" en favor de los que tengan diez o más años de antigüedad en cada una de estas categorías, en cuantía de 3.697,- Pesetas al año, pagaderas de una sola vez al tiempo de abonar la paga de Diciembre, y devengables en proporción al tiempo trabajado durante el año. A efectos de devengo de esta cantidad, se computará el tiempo no trabajado por razón de enfermedad, accidentes y permiso retribuido.

Artículo 21º.- Plús de Jefes de Equipo, Plús de nocturnidad y Plús de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.- Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en todos los conceptos que integran el salario, en las percepciones económicas que no tienen carácter salarial y teniendo asimismo en cuenta los mayo-

res beneficios de todo orden contenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo, por el complemento salarial a que se refiere el presente artículo, y que serán los siguientes :

Plús de Jefe de Equipo : Ver Cuadro Anexo III. El hecho de que en el cuadro mencionado aparezcan reflejados los valores del Plús correspondiente para todas las categorías afectadas por el presente Convenio, no quiere decir que todas ellas tengan derecho a percibirlo.

Plús de nocturnidad : 110 ptas./hora efectiva.

Plús de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos : Cuando se dé una circunstancia: 19,70 Pesetas/hora efectiva. Cuando se den dos circunstancias: 21,- Pesetas/hora efectiva. Cuando se den tres circunstancias :22,40 Pesetas/hora efectiva.

Artículo 22º.- Plús de turno.- Se establece un Plús para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo. Este Plús será el siguiente :

- Doble turno : 21,30 Ptas./hora efectiva.
- Triple turno : 28,75 Ptas./hora efectiva.

Artículo 23º.- Régimen de turnos.- Los equipos de dos o tres operarios que trabajen en un mismo puesto de trabajo a turno : de mañana y tarde, de tarde y noche, de mañana, tarde y noche, podrán, si así lo desean, solicitar por escrito conjuntamente a la Dirección del Centro, el asignar nominalmente cada turno de trabajo a un miembro del equipo rotativo. De tal forma que, cumpliendo las exigencias del turno, los operarios que intervienen por puesto de trabajo pueden quedar adscritos al turno de mañana, de tarde o de noche.

La Dirección sólo accederá a estas solicitudes, si las mismas tienen la conformidad de todos los operarios que están afectados por ese puesto de trabajo.

Si por cualquier circunstancia el pacto entre los trabajadores quedase roto, bien por conveniencia de cualquiera de los trabajadores implicados, enfermedad, accidente laboral, causase baja, u otra circunstancia cualquiera, los trabajadores vendrán obligados a realizar la rotación establecida para el trabajo a turno, a menos que el nuevo trabajador o trabajadores que sean designados a este equipo de turno, acepten el pacto anteriormente establecido y por el mismo procedimiento.

Se facilitará el transporte colectivo para el personal a turno. En el caso de que por razones de ubicación domiciliaria, o porque el número de trabajadores a turno no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, se abonará a los interesados el costo de la plaza correspondiente del autobús proporcionado por la Empresa para itinerarios similares.

Cuando la Dirección de la Empresa estime necesario la implantación de turnos, lo pondrá en conocimiento de el Comité de Empresa; si hubiese acuerdo se pasará la petición correspondiente al Director Provincial de Trabajo. Si no hubiese acuerdo, se seguirá lo establecido en el artículo 41 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo.

Se establece un solape entre turnos de doce minutos máximo en tiempo real, con el consiguiente desplazamiento de la jornada, en todos los centros de trabajo. Este solape quedará recogido en los calendarios incluidos en el presente Convenio.

Se concederá una ficha de doce minutos por día trabajado a turno a efectos exclusivos de cálculo de prima, para el personal directo.

Las descompensaciones que se originen por cambios obligados de jornada debido a la distribución irregular del calendario anual compensado, se regularizarán a final de año y en cómputo anual, teniéndose en cuenta en cualquier caso el saldo favorable para el trabajador en dicha regularización.

Artículo 24º.- Plús de línea de vuelo.- Tendrán derecho a percibir este plús las personas que realicen trabajos en el exterior de las Secciones de Línea de Vuelo de Getafe y San Pablo, durante los seis meses siguientes : Enero, Febrero, Junio, Julio, Septiembre, y Diciembre.

El valor de este plús es de 19,70 Ptas./hora efectiva para todas las categorías que realicen dichos trabajos.

Artículo 25º.- Primas e incentivos.- Ambas partes consideran que es necesaria la modificación del actual sistema de primas.

Para ello se crea un Grupo de Trabajo a la firma del Convenio, que estará paritariamente compuesto por un máximo de cuatro personas designadas por la Dirección y otras tantas designadas por el Comité Intercentros.

Antes del 30 de Noviembre de 1984, el Grupo de Trabajo remitirá la propuesta a que llegue a la Dirección y al Comité Intercentros para que, previo análisis, sea elevado al Comité de Dirección para su aprobación y puesta en práctica.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 72 de la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, y sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 64, apartado 1.3-º, del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de cada uno de los Centros de Trabajo podrá decidir y aplicar el sistema de remuneración de trabajo con incentivo a todos o a parte de los obreros y empleados con carácter individual, por grupos o colectivamente por secciones, Departamentos, Talleres, Equipos o Centros de Trabajo, siendo obligatorio para el trabajador la aceptación de tales sistemas, sin perjuicio de su derecho a formular el correspondiente recurso.

Artículo 26º.- Prima del personal directo.- 1. Se considerará personal directo (a los sólo efectos de prima) el personal de taller que administrativamente esté calificado como directo para la contabilidad analítica y además aquel personal que, aún cuando calificado como indirecto, pertenezca a las Secciones de Tratamientos Superficiales, Tratamientos Térmicos, Pintura y Corte Previo y realice trabajos de transformación directa del producto facturable.

2. El método de cálculo de las primas del personal directo será como sigue :

2.1 En todos los centros de trabajo, se utilizará la fórmula :

$$P = Mv. B. Kc - Hl. J$$

donde P = Prima obtenida a pagar en pesetas.

B = Baremo de valoración. Este baremo será igual para todas las categorías y cuyo valor se fija en el presente Convenio en 279,09 Ptas./hora.

Hv = Horas valoradas (concedidas).
 Hi = Horas reales invertidas.
 Kc = Coeficiente de adaptación por Factoría, de aplicación para todos aquellos trabajos valorados con anterioridad al 31.12.78.

El valor de Kc será:

Factoría de Ajalvir = 1
 Factorías de Sevilla = 1,0201
 Factoría de Cádiz = 1,0269
 Complejo de Getafe = 1

Aquellos trabajos cuya valoración sea revisada, o se hayan valorado posteriormente al 31.12.78, tendrán un Kc = 1.

Todas las primas que se liquiden directamente a porcentaje, tendrán también un Kc = 1.

J = Jornal horario correspondiente al trabajador que realiza el trabajo.

A efectos prácticos y con objeto de mantener invariable el método de cálculo a pesar de las sucesivas variaciones de salarios, los invertidos (Hi.J), se calcularán siempre para el personal directo tomando el jornal medio de 240,14 Ptas./hora.

2.2 En el caso de existir subactividad en el personal directo (capacidad cesante, paro tecnológico, etc.), el porcentaje de prima a aplicar estará en función de la prestación y actividad que desarrolle en los trabajos auxiliares que se le encomienden. Para tales situaciones, y a los sólo efectos del cálculo de prima, se le dará el mismo tratamiento y calificación individual que al personal indirecto, es decir, percibirán a rendimiento normal el 85% de la prima correspondiente al personal directo.

Artículo 27º.- Primas del personal indirecto.- 1. A estos efectos se considera personal indirecto el personal de Taller que en cada momento esté calificado administrativamente como tal para la contabilidad analítica y el personal empleado que deba percibir este tipo de incentivo. Se exceptúa de esta clasificación el personal referenciado en el punto 1 del artículo 26 que, siendo indirecto, se le encuadra como directo a los sólo efectos de primas.

2. La prima del personal indirecto se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$P = P_i \cdot H \cdot J$$

siendo:

H = Horas totales realmente trabajadas en el mes.

J = Jornal horario calculado con el mismo método que figura en el VII Convenio. A efectos prácticos y durante 1984, los jornales horarios que se emplearán en las diferentes categorías serán los siguientes:

Oficial de 1ª y asimilado 253,26
 Oficial de 2ª y asimilado 244,47
 Oficial de 3ª y asimilado 236,59
 Especialista y asimilado 231,69
 Peones 229,85

Pi = Porcentaje de primas de indirectos.

Pi = 0,85 pd.R

pd = Porcentaje de prima correspondiente al personal directo de cada centro de trabajo. Para la Dirección de Ingeniería, Factoría de Getafe e Informática, se tomará la media del personal directo del Complejo de Getafe. En el caso de Oficinas Centrales, se tomará la media de la Sociedad, del mes anterior.

R = Calificación individual que el responsable de la Sección o Departamento asigna a cada trabajador, en función del interés, cooperación, rendimiento, atención, que presta en los trabajos realizados a lo largo del mes.

Dicha calificación se efectuará en base a las dos puntuaciones siguientes:

A = Aptitud.

B = Rendimiento.

Cada uno de estos conceptos podrá tener la siguiente puntuación:

	Valor
1	0,85
2	0,90
3	1,00
4	1,10
5	1,15

Y el coeficiente R será igual a:

$$R = \frac{A + B}{2}$$

3. Teniendo en cuenta que el porcentaje de prima del personal indirecto debe ser en su conjunto un 85 por 100 del porcentaje de prima del personal directo, se reajustará proporcionalmente la prima de indirectos, después de efectuado el primer cálculo (según la fórmula del punto 2 de este artículo), de manera que en cada centro de trabajo se obtenga exactamente el porcentaje mencionado.

4. Para el cálculo de la prima del personal indirecto, no se tendrán en cuenta las primas alcanzadas del personal directo.

Artículo 28º.- Medidas complementarias al sistema de primas.- 1. La Dirección realizará las acciones necesarias (tomas de tiempo, muestreos, etc.) en base a la producción para perfeccionar los sistemas actuales.

2. La liquidación de las primas se hará mensualmente, de forma individual o colectiva, según esté establecida la valoración correspondiente a cada trabajo.

3. En cada centro de trabajo existirá una Comisión Paritaria de primas, encargada de analizar y resolver sobre los casos particulares de primas que por sus características presenten alguna anomalía (primas alcanzadas, piezas no reparables, falta de entrenamiento, subactividad, trabajos no valorados), las dispersiones de las primas del personal indirecto, así como la de analizar y resolver sobre las responsabilidades en las piezas no reparables, si se produce informe desfavorable del responsable de la Sección.

Las piezas no reparables no producirán descuento hasta que no lo analice la Comisión Paritaria de Primas. En caso de producirse descuento, éste sólo actuará sobre las piezas no reparables.

Esta Comisión estará formada a nivel de centro de trabajo, por 4 representantes de los Trabajadores, y 4 de la Dirección, los cuales mantendrán reuniones mensuales.

La Dirección del centro tomará las medidas oportunas para eliminar dichas anomalías.

4. Los traspasos (grupos de fichas a liquidar juntas), se realizarán siempre por adelantado, es decir, antes de empezar y con la autorización escrita del Maestro, y sólo cuando por necesidades de fabricación, ésta lo estime oportuno. Una vez iniciado el trabajo, sólo se unirán fichas en casos muy especiales (accidentalidades, etc.) y siempre con autorización firmada del Maestro de la Sección.

5. Las fichas de trabajo originales (blancas) las retendrán los apuntadores desde su apertura hasta su cierre definitivo y envío a liquidar. Por tanto, no las entregará al obrero, ni siquiera en caso de interrupción. Como consecuencia, todas las anotaciones (cambios de valoración, piezas útiles, etc...) se harán sobre la copia de color de la ficha de trabajo que, una vez firmada -- por el Maestro, se remitirá al apuntador.

6. Los responsables de cada Sección podrán comprobar en cada momento, que cada operario está realizando exactamente el trabajo que corresponde a la ficha que tiene -- abierta el apuntador.

7. Para las curvas de entrenamiento, exclusivamente en las secciones de máquinas (fresas, tornos, rectificadoras, taladros, punteadoras, recantadoras, copiadoras y máquina C. N. de la sección de Mecanizado), se acuerda que para la fabricación de piezas superior a la número 100, se nivelarán (mantener constante) las curvas aplicadas a las valoraciones. En aquellos cambios de pequeña entidad de utillaje, procesos y herramientas, etc., que afecten a las valoraciones, se seguirá manteniendo la misma ejecución en la curva de entrenamiento.

En aquellos cambios sustanciales en el proceso de fabricación, por cambio de utillaje o máquinas que afecten fundamentalmente en la forma de ejecución del trabajo,

se procederá a asignar nueva valoración a partir de la ejecución número uno.

8. Se procurarán valorar aquellos trabajos de mantenimiento que sean susceptibles, por su cantidad o por su repetitividad de ser valorados.

9. En el mes de Diciembre de 1984 se abonará a todo el personal en plantilla, afectado por el presente Convenio (excepto Aprendices, Pinches y personal en formación y prácticas), 13.908 pesetas por persona, siempre y cuando la actividad suba 1,5 puntos a lo largo del periodo comprendido entre Noviembre/83 y Noviembre/84. Con el fin de que las condiciones sean homogéneas, la actividad se medirá utilizando el coeficiente H_i/H_o (Horas invertidas respecto a Horas concedidas), de los trabajos directamente imputables a la Producción.

Artículo 29.- Importe de horas extraordinarias. -- Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales y los mayores beneficios de todo -- orden obtenidos en el presente Convenio, las partes con tratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos por categorías para las horas extraordinarias, que serán los que para cada categoría profesional se relacionan en el cuadro unido a este Convenio como Anexo II.

Las horas extraordinarias, según su clase, se abonarán a los diferentes tipos señalados en el cuadro anexo II de la forma siguiente :

Al tipo A : Valor de todas las horas extraordinarias excepto las incluidas en el tipo B.

Al tipo B : Valor de las horas extraordinarias nocturnas de cualquier día (laborables o festivos) y de las realizadas en domingos y festivos (tanto diurnas como nocturnas)

Artículo 30.- Importe de vacaciones retribuidas. -- Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario base, según los valores resultantes de dividir entre 30 días los salarios base mensuales señalados en el cuadro anexo I de este Convenio, incrementados en el importe del plus de antigüedad correspondiente, y en su caso, en el importe del plus de Jefe de Equipo:

A estos importes se agregará, para el personal obrero directo, el promedio horario liquidado al trabajador en los meses de Mayo y Junio inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de las vacaciones, por los conceptos de primas a la producción.

Si durante los meses de Abril y Mayo anteriores al disfrute de las vacaciones, el trabajador directo o indirecto hubiese estado dado de baja por enfermedad o accidente, para calcular el citado promedio se tomarán -- los dos meses naturales inmediatamente anteriores al de

la fecha de su última baja por enfermedad o accidente, -- no pudiendo retrotraerse en este cómputo bimestral a -- meses anteriores al de Enero del año de disfrute de las vacaciones. Si hubiese estado enfermo o accidentado, -- sin interrupción desde el mes de Enero, se agregará por el concepto de primas a la producción, el equivalente -- al promedio de las cantidades percibidas por este concepto, durante los meses de Mayo y Junio de 1.984.

El periodo de vacaciones a efectos del cálculo para la prima del personal indirecto (obreros y empleados), -- se considerará como tiempo de trabajo.

La nómina correspondiente al mes de vacaciones se -- abonará, en todo caso, al regreso de las mismas.

Artículo 31.- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad. -- Los trabajadores percibirán una gratificación de una mensualidad del salario base reflejado en el cuadro Anexo I de este Convenio, en cada una de -- las pagas de Julio y Navidad durante el año 1984.

A los importes resultantes de lo establecido en el -- párrafo precedente, se agregará el plus de antigüedad, -- que corresponda (equivalente a 30 días) y en su caso, -- el plus de Jefe de Equipo.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, la de Julio dentro del primer semestre del año, y la de Navidad en proporción al tiempo trabajado dentro del segundo semestre ; computándose como trabajado, a los sólo efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar, y licencias retribuidas.

Para los trabajadores que no hayan devengado la mensualidad completa de cada una de estas pagas, el importe de cada día de paga que le corresponda, se calculará dividiendo entre treinta el sueldo mensual que para su respectiva categoría figura en el cuadro Anexo I del presente Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrán las pagas extraordinarias de Julio y Navidad al -- personal que se encuentre en el Servicio Militar, o Servicio de Objetores de Conciencia, una vez aprobada la -- Ley reguladora de los mismos.

Artículo 32.- Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas. -- Cuando el dividendo bruto que acuerde repartir la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad excede del 6% del capital, la misma cantidad en pesetas que represente el exceso bruto repartido sobre dicho 6% la -- distribuirá la Empresa por partes iguales y en proporción al tiempo de servicios prestados durante el Ejercicio de que se trate, entre todo el personal afectado -- por el presente Convenio que haya pertenecido a la plantilla durante el Ejercicio Económico al que corresponda la cantidad a distribuir. La cantidad a distribuir entre el personal experimentará el descuento que -- corresponda a cada persona.

El pago se efectuará en el mes siguiente a aquel en que la Junta General fije el dividendo repartible.

Esta percepción, en todo caso, se basará única y exclusivamente en los acuerdos de la Junta General Ordinaria de Accionistas que apruebe las cuentas del Ejercicio Económico correspondiente al año 1984 y sucesivos en los que rijan este Convenio.

SECCION IV . PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES

Artículo 33.- Plus de distancia. -- El importe del -- plus de distancia se regirá por lo establecido en las Ordenes Ministeriales de 10 de Febrero y 4 de Junio de -- 1958, en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de Julio de 1963 (B.O.E. del 19) y en las disposiciones complementarias, y afectará sólo a los trabajadores que no tengan opción a los transportes establecidos por la Empresa.

Artículo 34º.- Transporte colectivo.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se mantendrán las condiciones de transporte fijadas durante 1983 y que funcionan en la actualidad en los centros de trabajo de Sevilla, Cádiz, Oficinas Centrales, Getafe y Ajalvir.

Para la implantación de este transporte en su día se fijaron las siguientes prioridades :

- 1º - Que el colectivo de trabajadores tenga reconocido el plus de distancia.
- 2º - Que el colectivo por zonas de residencia permita por su número la implantación del transporte.
- 3º - Que las rutas que se establezcan se adapten a unos itinerarios razonablemente lógicos.

Se tuvieron en cuenta los transportes públicos o privados ya existentes entre la zona de residencia de los trabajadores y el centro de trabajo correspondiente.

Se acuerda en el presente Convenio que todos los trabajadores podrán utilizar el transporte colectivo que la Empresa tenga establecido, procediéndose a un estudio y racionalización de dicho transporte, encaminado al logro de un mayor aprovechamiento en las rutas existentes y una cobertura que permita dentro de unos itinerarios razonables la más idónea utilización del transporte colectivo.

Artículo 35º.- Quebranto de moneda.- Se aplicará lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, elevándose el importe máximo mensual a 2.790 pesetas, y respetándose las cantidades que vinieran percibiéndose si éstas fueran superiores.

Se extiende esta percepción a los trabajadores de la Sección de comedores, responsables de la recaudación en metálico de la venta de bebidas y otros productos de consumo directo por el trabajador, siempre que la cantidad que recauden al mes exceda de 22.500 pesetas/mes.

Artículo 36º.- Prestaciones de enfermedad común y accidentes de trabajo.- 1. En los supuestos de enfermedad o accidente no laboral, la Empresa complementará desde el primer día de enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, previa presentación de la baja desde el primer día inclusive, hasta alcanzar por cada día que dure el proceso de enfermedad común o accidente no laboral, los valores diarios de la tabla que figura en el Cuadro Anexo IV. Queda entendido de que dicho complemento no será percibido si no se presenta previamente el documento oficial de baja de la Seguridad Social.

En el supuesto de que los valores de absentismo respecto a un mismo periodo trimestral del año 1983 hayan sufrido variación, la Comisión de Absentismo analizará las causas que lo motivaron y tomará las medidas oportunas.

2. Al complemento de dichas prestaciones que se abone según lo estipulado en los párrafos precedentes, se agregará el importe del plus de antigüedad que corresponda.
3. Análogo tratamiento tendrá la situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.
4. El complemento de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo y, en su caso, el incremento de antigüedad tendrá la misma duración que la percepción reglamentaria que las prestaciones de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, es decir, doce meses prorrogables por otros seis como máximo si se necesita prorrogar la asistencia sanitaria.

Artículo 37º.- Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.- Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el artículo 37, será condición indispensable que el mismo día de su ausencia al trabajo por razón de enfermedad

o accidente, el trabajador lo ponga en conocimiento de la Empresa, tanto en orden a las medidas a tomar sobre la realización de su trabajo habitual, como para que el Médico de la Empresa o persona designada por éste, realice las visitas domiciliarias que juzgue conveniente, comprobando tanto la enfermedad o accidente como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación.

El incumplimiento por parte del trabajador de las normas e instrucciones de régimen interno que cada Centro de Trabajo dicte, con participación de los Comités de Empresa, para el desarrollo de lo establecido en este artículo, llevará consigo la supresión del complemento de prestación reglamentaria de la Seguridad Social establecida en el artículo 37 o, en su caso, el no reconocimiento del derecho a percibirlo.

Artículo 38º.- Ayuda a la enseñanza.- La Empresa manifiesta la ayuda a la enseñanza establecida en beneficio de los hijos de los trabajadores y se regulará por las siguientes normas :

1. Se abonarán las siguientes cantidades por mes en el que se cursen estudios en centros de enseñanza oficiales o particulares reconocidos, aunque la enseñanza se imparta gratuitamente:

- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los tres y seis años inclusive, 745 ptas./por hijo y mes.

- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los siete y nueve años inclusive, 837 ptas./por hijo y mes.

- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los diez y diecisiete años inclusive, 1.117 ptas./por hijo y mes.

2. Las cantidades citadas anteriormente se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en CASA, se abonará solo a uno de ellos.

3. La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el hijo del trabajador cumpla los años señalados en el apartado 1 y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla los 18 años, excepto cuando esta edad se cumpla dentro del tercer trimestre del curso escolar, en cuyo supuesto la percibirá hasta la finalización del curso.

4. Se requerirá acreditar : la edad del hijo por medio del Libro de Familia o Certificado de nacimiento; certificación de matriculación y de asistencia o cualquier otro medio que la Empresa estime conveniente para acreditar que el hijo del trabajador cursa estudios.

5. Siempre que las disponibilidades económicas lo permitan, se anticipará el pago al inicio del curso, a aquellas personas que justifiquen su necesidad.

Artículo 39º.- Ayuda a disminuidos psíquicos.- Todo trabajador que tenga familiares declarados disminuidos psíquicos y perciba la aportación de la Seguridad Social, recibirá de la Empresa una ayuda de 2.790 pesetas por cada mes natural y por cada disminuido psíquico, mientras perciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

Los trabajadores en quienes concurre esta circunstancia, deberán acreditar ante la Empresa con la correspondiente certificación expedida por el organismo gestor de la Seguridad Social, tanto la declaración de disminución psíquica de sus familiares, como la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social, y empezarán a percibir la ayuda de la Empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

Para los trabajadores que tengan familiares disminuidos psíquicamente que convivan con el titular y a sus expensas, y cuya disminución psíquica necesite asistencia especial, se crea un fondo que será distribuido

entre todos los centros de trabajo, en proporción a la necesidad de cada centro, establecido a través de los Servicios Médicos y de acuerdo con las normas actuales especificadas a continuación :

a).- Se cubrirán los costes totales para asistencia a cursos de recuperación cuando no se tenga reconocida la ayuda económica de la Seguridad Social. Será imprescindible contar con el informe de los Servicios Médicos de Empresa.

b).- Cuando dicha ayuda se tenga reconocida, se abonará el complemento hasta alcanzar el 100% de los costes totales pero descontándose la ayuda económica que se perciba, de acuerdo con el primer párrafo de este artículo, es decir :

- Ayuda de la Seguridad Social + Ayuda s/Convenio + ayuda del fondo = Costes totales.

c).- En cada uno de los centros de trabajo se analizarán por la Representación de los Trabajadores y la Dirección las solicitudes presentadas.

Artículo 40.- Ayudas para estudios.- Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios y estén inscritos en cursos oficiales, bien sean Centros públicos o privados, que estén reconocidos por el Ministerio de Educación, podrán solicitar una ayuda económica.

Para este fin, se crea un fondo que será distribuido entre todos los centros de trabajo en proporción a las necesidades de cada centro, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación :

Se abonará el total de los costes de matrícula cuando así se solicite y se justifique debidamente.

Como gasto de transporte se considerará el transporte público desde el domicilio del interesado hasta el centro donde curse los estudios. Para el cálculo del mismo, se tomarán los días de asistencia a clase (número de días por semana x 4 semanas x 6 meses), siendo el máximo a considerar 120 días.

En los casos en que en el lugar de residencia no existan Centros Oficiales para los estudios que se cursen, se considerará el costo total del curso.

Si la cantidad a repartir para la Ayuda de Estudios, una vez repartida la Ayuda para disminuidos psíquicos, no fuese suficiente para pagar el total de los gastos de matrícula, se distribuirá el porcentaje correspondiente y no se abonarán gastos de transporte.

Una vez distribuido el dinero en los conceptos de matrícula y transporte, si quedara sobrante de la bolsa sin repartir se quedaría como fondo de reserva para nuevos casos que puedan surgir.

En los casos de enseñanza en los centros privados sólo se abonarán los gastos de matriculación o la primera mensualidad en concepto de matrícula.

Sólo se abonará la ayuda para un sólo estudio, independientemente de los que se realicen.

Los cursos de idiomas en los Centros no oficiales, no percibirán ninguna ayuda.

Los representantes de los trabajadores y de la Dirección designados para el reparto de la Ayuda para estudios en cada uno de los centros de trabajo, podrán requerir de los solicitantes, además de los documentos que justifiquen el pago de la matrícula y tasas académicas, de cuantos documentos consideren oportunos para comprobar que el alumno ha seguido el curso con interés y aprovechamiento.

Artículo 41.- Cuantía de fondos.- La suma de los fondos a que se refieren el párrafo 3º del artículo 40, y el párrafo 2º del artículo 41, será de 10.958.379 Pesetas. A esta cantidad se añadirá el exceso, si lo hubiere, del año anterior.

La distribución de este fondo será realizada por una única Comisión Mixta, con carácter Interprovincial, compuesta por 8 miembros en representación de los trabajadores y 8 miembros en representación de la Dirección.

Artículo 42.- Ayuda para comida del personal a turno.- Los trabajadores que realicen turno rotativo y cuando realicen el mismo en el turno de tarde o noche, percibirán una subvención para comida de 160 Ptas./día trabajado.

Queda entendido que esta subvención únicamente será percibida si se realiza el turno rotativo y en los periodos mencionados en el párrafo anterior.

CAPITULO IV

Disposiciones generales

Artículo 43.- Absentismo.- Preámbulo. Reconociendo el problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo, y atendiendo que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el centro de trabajo, como la correcta organización de los Servicios Médicos de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, se adquiere el compromiso por ambas partes de incidir en la reducción del absentismo.

Para cumplir este compromiso se tomarán las siguientes medidas :

1. Se mantendrán reuniones mensuales entre las Direcciones de Centros, el Jefe del Servicio Médico de cada centro, el Jefe de Personal y 3 representantes del Comité de Empresa, para analizar las causas y evolución del absentismo y tomar medidas de mutuo acuerdo.

2. A través de Asistencia Social, se establecerá un procedimiento que permita tramitar algunas gestiones de carácter personal e ineludible, para el trabajador que lo solicite.

3. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso.

4. Se procurará durante la vigencia del presente Convenio, instrumentar campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la Empresa como para los trabajadores.

5. A efectos de medida del absentismo, se seguirá en cada centro el mismo procedimiento que en 1983, hasta que ambas partes durante 1984 definan los criterios de medida del absentismo.

Artículo 44.- Contratación.-

1.- Teniendo en cuenta la situación de paro existente, se procurará, siempre que las circunstancias lo permitan, contratar personal en situación de paro y primer empleo, así como a disminuidos físicos y mayores de 45 años.

2.- El personal interino causará baja según los términos que figuren en su contrato, si bien tendrán prioridad, en igualdad de condiciones, para el ingreso en futuras necesidades de su especialidad.

3.- Para los trabajadores en la modalidad de fijos a tiempo parcial, realizarán una jornada laboral por el tiempo que la Empresa lo precise, garantizando al menos 340 horas de trabajo durante 1984.

Las horas realizadas los serán abonadas en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores de jornada completa y de su misma categoría y en proporción a la jornada realizada.

4.- Para 1984, el personal con contrato en formación y prácticas, que finalicen el mismo en dicho año, seguirán efectuando los reciclajes de profesión que actualmente vienen realizando, pasando a fijos en plantilla a la finalización de dichos contratos.

5.- El personal eventual con jornada completa, contratado con anterioridad al 23 de Febrero de 1984, efectuará cursos de formación para profesiones que estén en consonancia con futuras necesidades de la Empresa.

6.- Asimismo, el personal eventual a tiempo parcial que termine su contrato el 31 de Marzo de 1984, con el fin de completar su formación, realizará cursos con una duración de 340 horas anuales. La formación se realizará en profesiones que estén en consonancia con futuras necesidades de la Empresa. Si estos programas de formación requieren un mayor número de horas, se abonarán -- los complementos correspondientes.

7.- Todo el personal que esté efectuado por los contratos para formación mencionados en los puntos 5, 6 y 7,

se incorporará en el centro de trabajo donde sean necesarios sus servicios, dentro de la misma provincia. Si hubiese que acoplarlos en centros de diferente provincia, se tratará con el Comité de Empresa.

8. Trimestralmente la Dirección mantendrá la información al Comité Intercentros sobre previsiones de ingreso por oficios, los cuales se harán públicos en los centros de trabajo. Asimismo se informará al Comité con datos estadísticos sobre los ingresos precedentes del desempleo y fecha de solicitudes de los mismos.

9. Trimestralmente, la Dirección publicará en los Tablores de Anuncios de la Empresa las vacantes por profesiones existentes en el Centro de trabajo correspondiente, con la fecha aproximada de la realización de las pruebas pertinentes, entregando previamente copia de dicha publicación al Comité de Empresa.

En dicho Aviso se indicará el temario teórico-práctico exigido a los aspirantes, así como la experiencia necesaria, perfil del puesto y demás requisitos necesarios para la adecuada cobertura de las vacantes.

Una vez finalizadas las pruebas de selección, se harán públicas las personas que han obtenido las plazas, en función del resultado global del proceso de selección, enviando una copia, previamente a su publicación, al Comité de Empresa.

10. Tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes fijos de plantilla, una vez superadas las pruebas correspondientes, y por este orden :

- PRIMERO : El personal con contrato fijo a tiempo parcial
- SEGUNDO : El personal con contrato eventual o interino.
- TERCERO : El personal con contrato en formación.

Para dicho cumplimiento, se informará previamente a los Comités sobre las vacantes a cubrir, admitiéndose la posibilidad de reciclaje de las profesiones con las que fueron contratados en relación con las vacantes existentes.

11. El tiempo que haya trabajado como interino o eventual, será computado a efectos de antigüedad si se realiza el nuevo contrato como fijo sin interrupción entre ambos -- contratos.

Artículo 45.- Comisión Paritaria de Ascensos. -- Atribuciones de la Comisión Paritaria de Ascensos para el personal afectado por el X Convenio de C.A.S.A.:

1. Funciones

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes :

1.1 Analizar y proponer sobre las reclamaciones de categoría planteadas por cualquier trabajador de los afectados, que serán cursadas a la Comisión a través del responsable inmediato de la -- Sección.

Dicho responsable deberá visar y cursar las peticiones que se formulan por los trabajadores a la Comisión Paritaria, sobre clasificación profesional.

Si la Dirección no aceptara alguna de las propuestas a que se refiere este punto, emitirá informe sobre las razones que motivaron la decisión, para que, previo estudio del mismo por parte de la Comisión, adopte, si procede, una nueva propuesta -- que la Dirección hará efectiva.

1.2 Analizar e informar sobre las propuestas de ascensos de cada categoría, planteadas por los representantes de la Dirección y los trabajadores.

1.3 Elaborar propuestas sobre vacantes numéricas de promoción.

1.4 Recibir información de los perfiles profesionales gráficos de los puestos a cubrir en todas las vacantes que hayan de sacarse a concurso-oposición.

1.5 Proponer los Miembros del Tribunal, que en representación de la Dirección y de los trabajadores, participarán en los exámenes de promoción.

El Tribunal estará constituido por :

Un Presidente, que será preferentemente un profesor de la Escuela de Formación Profesional más próxima al centro de trabajo, y en su defecto, el Ingeniero de la Sección correspondiente.

Dos Vocales de la Dirección.

Dos Vocales del Comité de Empresa.

Se reunirán una hora antes de comenzar el examen -- para decidir las preguntas y la prueba práctica de que constará el examen, de entre las propuestas -- por el Presidente.

1.6 Podrá proponer a la Dirección el estudio encaminado al reconocimiento de nuevas profesiones o puestos de trabajo como consecuencia de los cambios tecnológicos que puedan producirse.

Si la Dirección no aceptara alguna de las propuestas a que se refiere este punto, emitirá informe sobre las razones que motivaron la decisión, para que, previo estudio del mismo por parte de la Comisión, adopte, si procede, una nueva propuesta que la Dirección hará efectiva.

1.7 Proponer a la Dirección las normas para la realización de los exámenes de promoción.

2. Constitución

2.1 La Comisión se constituye cuando haya de realizarse cualquiera de las funciones indicadas en el apartado 1 (Funciones).

2.2 Esta Comisión la constituyen 4 miembros en representación de la Dirección del Centro, y 4 miembros de la representación de los trabajadores -- del centro de trabajo (Comité de Empresa, Delegados, Consejo de Trabajadores, etc...). Actuarán de forma colegiada y mantendrán reuniones mensuales, que deberán ser lo más ágiles y operativas posibles.

2.3 Los miembros en representación de la Empresa serán designados por la Dirección del centro de trabajo, y los miembros de la representación de los trabajadores serán designados por el Comité de Empresa, en función ambos de los objetivos a cubrir.

3. Acuerdos

3.1 Para tomar acuerdos es necesario que esté -- constituida la Comisión en su totalidad, pues -- no es aceptada la delegación de votos.

3.2 Los acuerdos se tomarán por mayoría.

3.3 Cuando no haya acuerdo, se estará a la resolución de las Autoridades Laborales, previa demanda tramitada ante la Delegación de Trabajo.

3.4 De cada una de las reuniones de esta Comisión se levantará acta suscrita por todos sus miembros.

4. Ámbito

4.1 Territorial.— El ámbito de competencia de estas Comisiones será el del centro de trabajo -- donde esté ubicada la demanda o función a analizar.

4.2 Personal.— Afecta a los trabajadores de CASA incluidos en el X Convenio.

Artículo 469.— Provisión de vacantes y ascensos.—

1. Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la misma política sobre ascensos, que en el año --- 1983.

2. Aquellos trabajadores que lo deseen, podrán solicitar en las Jefaturas de Personal el cambio de departamento dentro de su misma categoría y centro.

Asimismo se dará este tratamiento dentro del Complejo Industrial de Getafe.

A través de las Jefaturas de Personal, se establecerán en el momento oportuno, las pruebas necesarias para el examen de aptitud de los trabajadores solicitantes, teniendo en cuenta las peticiones y las necesidades de trabajo a la hora de cubrir la vacante.

3. Antes de cubrir las vacantes de Oficial de 3ª con personal del exterior, se dará opción previo examen a los especialistas del centro que lo soliciten. Asimismo, se convocarán previamente a concurso interior las vacantes a cubrir del exterior de Oficial de 1ª y 2ª.

4. La Empresa anunciará en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a 30 días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el temario a desarrollar, así como las condiciones que se requieren para aspirar a ellas.

5. A las vacantes que se produzcan de Titulados, tendrán acceso todas las personas de CASA que estén en posesión del título correspondiente y estimen que cumplen los requisitos exigidos para el puesto. Previamente se enviará copia al Comité de Empresa.

6. Cuando surjan vacantes de nuevas profesiones, se convocarán todas las plazas a concurso interior.

7. En los casos de asimilación económica de categoría, no se realizará la prueba práctica del examen, adjudicándose a estos la puntuación media del resto de las pruebas, si optaran por no presentarse a la prueba práctica.

En todo caso, se seguirá el procedimiento de exámenes que se ha venido realizando en cada uno de los centros.

8. Para especialistas, peones y similares, se establecerán cursillos anuales de formación y capacitación, con la posibilidad de realizarlos en horas de trabajo. En caso contrario, el trabajador percibirá a prorrata de su salario el 50% de las horas que realice fuera de su jornada.

Artículo 472. Funcionamiento y Garantías de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales. Derecho de los Trabajadores.— Se consideran como derecho de los trabajadores:

A) El derecho a la libre sindicación: los trabajadores tienen el derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en la Empresa, a través de las Centrales Sindicales, en la forma en que se establece en la presente normativa.

B) Ningún trabajador afiliado a una Central Sindical podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.

C) La no constitución ni apoyo por parte del Empresario de un Sindicato mediante ayuda financiera o de cualquier otro tipo.

Las Asambleas de Trabajadores.

A) Los trabajadores de cada Centro de Trabajo tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

B) Se autoriza a celebrar Asambleas dentro de las horas de trabajo en los distintos Centros por un máximo de cinco horas y media anuales. Estas horas se abonarán al salario/convenio y en ningún caso se percibirán las primas correspondientes a las mismas.

C) La comunicación de petición de Asamblea deberá ser hecha a la Dirección del Centro correspondiente por escrito, con una antelación al menos de 48 horas y donde se hará constar el Orden del Día, el tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma.

D) En el caso de reuniones urgentes, se acordará con el Director del Centro al plazo de preaviso.

E) Las Asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo, o por un número de trabajadores del Centro no inferior al 25% de la plantilla.

Comité de Empresa.

1. Serán funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, donde los haya, las siguientes:

A) De Representación.

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, siendo el único interlocutor válido en todos los asuntos internos de la Empresa y de cara a la Dirección del Centro de Trabajo.

B) De información.

La Dirección de la Empresa, informará, previamente, a la Representación de los Trabajadores sobre los siguientes aspectos:

- Realización de trabajos de inferior categoría.
- Planes generales de formación.
- Sanciones por faltas muy graves.
- Horas extraordinarias.
- Política de personal.
- Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Cambio de jornadas y horarios.
- Absentismo.
- Contratación de personal eventual.
- Subcontratación de trabajos al exterior.
- Jubilaciones.
- Previsión de plantilla.
- Concesión de excedencias.
- Implantación de turnos.
- Sobre primas de directos e indirectos.
- Acoplamiento del personal disminuido.
- Sobre cronometrajes.

En los supuestos en que por alguna circunstancia no sea posible la información previa, ésta se dará lo antes posible.

La Dirección de la Empresa dará a conocer los modelos de Contrato de Trabajo escritos que se utilizan en la Empresa, y las modificaciones que en ellos puedan producirse, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Dará información previa al Comité de Empresa en los supuestos en que la movilidad de personal implique modificación de las condiciones sustanciales de trabajo. A estos efectos, tendrá la consideración de modificación de las condiciones sustanciales de trabajo la movilidad que suponga cambio de profesión, oficio o Centro de Trabajo. Se dará información periódica al Comité de Empresa cuando la movilidad no implique modificación de condiciones sustanciales de trabajo.

Dará a conocer el balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, entregándoles a este respecto, como en años anteriores, la misma documentación que a los accionistas, y en las mismas condiciones que a éstos.

Dará información, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Sociedad, programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Dará a conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

C) De información previa.

El Comité de Empresa emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64 punto 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.

D) De Vigilancia.

a) - Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes, tal como previene el apartado 1.8-a del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

b) - De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

2. Los componentes de los Comités de Empresa podrán hacer uso de hasta 40 horas al mes para temas sindicales.

En el supuesto que algún Representante o Comisión tuviera necesidad de sobrepasar estas horas, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa quien, a su juicio, lo negará o pasará a plantear la necesidad a la Dirección del Centro, quien decidirá en cada caso.

Las horas para la Comisión Permanente, se utilizarán con el mismo criterio que para el Comité de Empresa, si bien y tal como se venía haciendo hasta ahora, el criterio será más flexible por parte de las distintas Direcciones, en base a la mayor dedicación de los componentes de esta Comisión Permanente.

3. En cada Centro de Trabajo se habilitará un local, donde al menos pueda reunirse el Comité de Empresa, de acuerdo con las posibilidades de cada Centro. En este local habrá material de oficina (máquina de escribir, mesa, sillas), y podrán utilizar la fotocopidora del Centro de Trabajo, previa autorización de la Dirección del mismo.

Durante el presente Convenio quedará cumplimentado en su totalidad lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

Se autorizan los tableros de anuncios que deberán tener un cristal protector y llave, y siempre una persona responsable del contenido de lo que se exponga.

Esta persona -que tendrá la llave de dichos tableros- puede ser el Secretario del Comité. De todo lo que se vaya a publicar se le dará previamente, una copia a la Dirección del Centro.

4. Se acuerda una suscripción por cada Centro de Trabajo - al B.O.E. y Aranzadi, para que de dichas publicaciones pueda disponer el Comité de Empresa.

Comité Intercentros.

Es el órgano interlocutor general de los trabajadores con la Dirección de la Empresa. El contenido de sus relaciones con la Dirección en temas a tratar con la misma, serán los laborales comunes, que afectan en general a todos los Centros de Trabajo.

La composición del Comité Intercentros será de 20 miembros con carácter estable, entre todos los Centros de Trabajo de la Empresa, y será el encargado de la negociación de Convenios, manteniendo el mismo número.

Dichos 20 miembros se repartirán proporcionalmente a los votos válidos emitidos en las Elecciones Sindicales y considerando la suma global de votos obtenidos por cada candidatura en todos los Centros de Trabajo. En la distribución se garantizarán 2 miembros por cada Centro de Trabajo, adjudicándose proporcionalmente a los votos obtenidos en el Centro de Trabajo por cada candidatura y el resto lo designarán las diferentes candidaturas. Estos repartos serán ratificados por los distintos Comités de Empresa.

Antes de una reunión del Comité Intercentros con la Dirección, será necesaria la comunicación a ésta con al menos una semana de antelación, por escrito y con el Orden del Día del tema a tratar. En casos urgentes el plazo de preaviso podrá ser de 48 horas.

Secciones Sindicales.

1. Todas las Centrales Sindicales, que sean de ámbito regional o nacional, independientemente del número de afiliados, tienen derecho a ejercer libremente la actividad mínima que compete a su actividad sindical, como son: propaganda, proselitismo sindical; cobro de cuotas, difusión de publicaciones y fijación de carteles y comunicaciones sindicales, con el conocimiento previo de la Empresa y fuera del tiempo laboral.

2. Con independencia del derecho propio de cada trabajador a sindicarse libremente en cualquiera de las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituirse en Secciones Sindicales de Empresa, siempre que tales Centrales sean de ámbito regional o nacional y tengan en el Centro correspondiente un número de afiliados no inferior al 10% de la plantilla.

Las Centrales Sindicales de ámbito nacional o regional que tengan un mínimo de afiliados del 10% de la plantilla total de la Empresa, podrán constituirse en Secciones Sindicales en aquellos Centros de Trabajo donde el número de afiliados no sea inferior al 5%. Anualmente las Secciones Sindicales se reunirán con la Dirección del Centro de Trabajo para analizar si el número de afiliados alcanza los necesarios para constituir o continuar constituida como Sección Sindical.

3. Las Secciones Sindicales de Empresa, constituidas con un número de hasta 200 afiliados, designarán un Delegado Sindical, y por cada 200 afiliados más o fracción superior a 100 afiliados, tendrán derecho a designar un nuevo Delegado con un tope por Sección Sindical y Centro de Trabajo de 6 Delegados.

4. Cada Sección Sindical dirigirá escrito a la Dirección del Centro correspondiente indicando el nombre del trabajador responsable de dicha Sección Sindical, de entre los delegados de la misma, o del Comité de Empresa. Para todos los asuntos internos de la Empresa intervendrá solamente el Comité de Empresa o Comité Intercentros.

5. Las Secciones Sindicales dispondrán de hasta dos locales oficina que resulten funcionales a sus fines siempre que las posibilidades de cada Centro de Trabajo lo permitan, en el bien entendido que, en ningún caso, serán más de dos locales.

6. Podrán acordar con la Empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a la Sección Sindical en la persona responsable que ésta designa por escrito.

7. Las Secciones Sindicales podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, con el requisito de su petición por escrito a la Dirección del Centro de Trabajo correspondiente con 48 horas de antelación al menos, indicando el Orden del Día, tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma. La Dirección facilitará un local adecuado al tipo de reunión a celebrar. De coincidir la petición de reunión de varias Secciones Sindicales de Empresa, se dará preferencia a la que lo haya solicitado en primer lugar.

En caso de reuniones urgentes, se acordará con el Director del Centro el plazo de preaviso.

8. Los Centros de Trabajo pondrán a disposición de las Secciones Sindicales de Empresa, tableros de anuncios que reúnan características suficientes al fin previsto: dimensiones, publicidad, etc., y estarán colocados preferentemente en vestuarios y comedores. En aquellos Centros que no dispongan de algunos de estos locales, o su instalación en los mismos suponga escasa difusión, se acordará con los Directores de los Centros afectados colocarlos en otras zonas que cumplan los fines propuestos. Ambas partes dejan constancia de su voluntad de hacer un uso comedido de la propaganda.

9. Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de un permiso retribuido de 15 horas al mes y 2 delegados por cada una de las Secciones Sindicales reconocidas en cada Centro de Trabajo podrán disponer de un permiso retribuido de hasta 40 horas al mes.

Los Delegados de las Secciones Sindicales que tienen 15 horas al mes para asuntos de las Secciones Sindicales, podrán acumular individualmente, hasta un tope máximo de 30 horas al mes. Las Secciones Sindicales constituidas de acuerdo con el apartado 2, párrafo segundo, dispondrán de un único Delegado Sindical que a su vez disfrutará de un permiso retribuido de hasta 20 horas al mes.

A requerimiento del responsable de la Sección Sindical correspondiente, la Empresa, abonará dos días de dietas y desplazamiento a un representante de cada Sección Sindical del Centro de Trabajo que tenga menos de 3 Delegados, y a dos representantes cuando la Sección Sindical tenga de 3 a 6 Delegados, una vez cada dos meses, a cualquiera de los lugares donde la Empresa tenga Centro de Trabajo y haya constituido la Sección Sindical correspondiente. Dicha Sección Sindical debe estar constituida al menos en dos Centros de Trabajo.

Asimismo, el Coordinador a nivel de Empresa, de la Sección Sindical constituida al menos en dos Centros de Trabajo tendrá los mismos beneficios estipulados en el párrafo anterior.

10. La Sección Sindical constituida en cada Centro de Trabajo podrá solicitar de la Dirección, la concesión de permiso no retribuido por un tiempo determinado. La Dirección analizará dicha solicitud y tratará de resolverla con un criterio lo más flexible posible. El número de dichas solicitudes podrán ser acumulables si en un Centro de Trabajo no se hiciera uso de las mismas.

11. La Sección Sindical de Empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes y técnicos de su Central Sindical, en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la Dirección del Centro afectado al menos con 48 horas de antelación, y teniendo en cuenta la modalidad de la Empresa, es requisito previo el acuerdo con la Dirección del Centro.

12. Los Delegados de las Secciones Sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias, que los miembros del Comité de Empresa. En el caso de que la Empresa tuviera que tomar alguna medida disciplinaria contra un trabajador afiliado a una Central Sindical, que tenga constituida en el Centro al que pertenece el trabajador Sección Sindical de Empresa, le será comunicada la sanción al trabajador y a la Sección Sindical de Empresa al mismo tiempo.

13. Los candidatos a las Elecciones Sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.

14. Las Secciones Sindicales reconocidas, recibirán la misma información que señala el párrafo B. del presente Artículo 10, a los Comités de Empresa en cada Centro de Trabajo.

Una vez al año y a ser posible en el primer trimestre la Dirección de cada Centro de Trabajo, se reunirá con un Delegado de cada Sección Sindical constituida en el mismo, para dar una información general sobre la marcha del Centro.

Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical que sea designado por ésta para desempeñar una misión podrá disponer de:

I. Licencias no retribuidas sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de su sindicato, como cursillos, congresos, etc., con un máximo de 8 días al año para cualquier afiliado y 15 días para los Delegados, siendo negociado en cada Centro las necesidades que pudiesen superar este máximo.

II. Excedencia garantizada por el tiempo que considera oportuno la Central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ley 8/1.980, Estatuto de los Trabajadores, Art. 46.4. En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el Artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección del Centro.

Artículo 492. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. Los trabajadores que ocupen puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, que se reconozcan como tales a partir de la firma del presente Convenio,

por las correspondientes Direcciones Provinciales de Trabajo, el Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u Organismo Oficial que lo sustituya a estos efectos, disfrutarán de un descanso de doce minutos por cada dos horas de trabajo efectivo de la jornada laboral, dividiéndose la jornada a estos efectos en dos bloques: a) antes de la interrupción para bocadillo o comida, b) a partir de la reanudación del trabajo después de la interrupción para bocadillo o comida.

En aquellos Centros de Trabajo donde actualmente exista alguna compensación de tiempo libre para estos trabajos, éstos, serán absorbidos por el nuevo sistema.

Teniendo en cuenta que estos descansos se intercalan en la jornada para que cumplan el fin propuesto, en ningún caso serán acumulables, ni para variar horarios de entrada y salida, ni para librar días laborables, etc.; estos tiempos se liquidarán con una prima media igual a la obtenida por cada persona el mes anterior.

La Dirección de cada Centro de Trabajo tomará las medidas oportunas para que cumpliendo lo anterior, no se produzcan alteraciones en el proceso productivo en aquellos trabajos que exijan una continuidad de las personas.

En los casos especiales los Comités de Seguridad e Higiene propondrán a la Dirección la distribución de este tiempo.

Independientemente de los pluses excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos que estén concedidos en la actualidad, sólo tendrán este beneficio los puestos que se sometan y obtengan el reconocimiento expreso, como trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso por la Dirección Provincial de Trabajo correspondiente, el Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u Organismo Oficial que lo sustituya a estos efectos.

Los trabajadores con 55 o más años que tengan un puesto de trabajo con la circunstancia de excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso reconocido por el Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u Organismo Oficial que lo sustituya, se les acoplará a otro puesto de trabajo, previa solicitud correspondiente por parte del interesado.

Asimismo aquellos trabajadores que con 50 años de edad estén desempeñando durante 10 años anteriores ininterrumpidamente un puesto de trabajo de las características señaladas en el párrafo anterior, se procurará acoplarlo a otro puesto, previa solicitud correspondiente por parte del interesado.

Artículo 494. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El objetivo de la normativa de Seguridad e Higiene se basará en la defensa de la salud y de la seguridad de los trabajadores, haciendo especial hincapié en la prevención, y considerando esta defensa como un problema socio-económico y técnico.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá la misma composición que en la actualidad. Será ejecutivo en todo lo concerniente a la normativa pactada. Será paritario en la cuantía económica que se establezca anualmente. Para los aspectos económicos se estará a lo dispuesto en la actual normativa de C.A.S.A.

La acción preventiva en defensa de la salud de los trabajadores, no es solamente una acción encaminada a la prevención estricta del accidente laboral, sino que debe abarcar a la acción de la prevención de todos los daños que para la salud de los trabajadores puedan representar las condiciones del medio ambiente laboral.

Los Grupos Funcionales de Seguridad actuarán como complemento de las funciones del Comité de Seguridad e Higiene, y debidamente coordinados con éste. Asimismo, los Vigilantes de Seguridad e Higiene contribuirán e impulsarán una aplicación correcta de la política de Seguridad e Higiene en el trabajo.

La actuación preventiva en materia de seguridad y salud laboral, debe establecerse garantizando la funcionalidad, operatividad y participación de todos los trabajadores.

Tres veces al año, representantes de los Vocales Sociales de los Comités de Seguridad e Higiene, podrán reunirse durante 2 días mínimos con representantes de la Dirección, al efecto de coordinar, intercambiar experiencias, e impulsar la política de Seguridad e Higiene en C.A.S.A.

El nº de vocales asistentes, será el de 3 por el Complejo de Getafe, 3 por la Factoría de Tablada y 2 por cada uno de los restantes centros de trabajo. Ambas partes convienen que durante el primer semestre del presente año será analizada conjuntamente la normativa de Seguridad e Hig. en el Trabajo

Artículo 50º. Préstamos.— El personal fijo de plantilla, podrá solicitar en caso de necesidad, préstamos por un importe total de hasta 100.000,- Ptas. La amortización de los mismos se realizará como máximo en los 12 meses siguientes al de la concesión.

No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta la total cancelación del anterior.

La cantidad máxima para préstamos que concederá la Empresa será para toda la Sociedad de 50.000.000,- Ptas., con la siguiente distribución:

Complejo de Getafe.....	22,760 MM. Ptas.
Factoría de San Pablo	5,407 MM. Ptas.
Factoría de Tablada	11,670 MM. Ptas.
Factoría de Cádiz	5,687 MM. Ptas.
Factoría de Ajalvir	2,238 MM. Ptas.
Oficinas Centrales	2,238 MM. Ptas.

Artículo 51º. Servicio fuera de jornada prestado por el personal de Mantenimiento.— Para los supuestos contemplados en el Artículo 55, párrafo primero, de la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica, en los cuales la Dirección de la Empresa requiera al personal de Mantenimiento para la realización de horas extraordinarias, se seguirá la siguiente normativa:

Cuando el trabajador de Mantenimiento sea requerido por el Mando responsable del servicio o persona en quien delegue para prestar un servicio eventual o de emergencia, el trabajador requerido tendrá derecho a que se le abonen:

- Los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, aplicando la norma sobre viajes y desplazamientos.
- Los gastos de comida, si durante el trabajo los horarios de desayuno, comida o cena coinciden dentro del mismo.
- Las horas extraordinarias que le correspondan, según lo establecido en el presente Convenio.
- Se abonarán como horas extraordinarias los tiempos de desplazamiento, estimados de forma razonable, desde el lugar donde se encuentre al Centro de Trabajo y regreso (normalmente ida y vuelta desde su domicilio al Centro de Trabajo).

- Dispondrán de 45 minutos para comida y cena si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo que será abonado a salario base de Convenio. En ningún caso se abonará prima por este concepto.
- Si el trabajo se ha realizado entre las 22,- y 6,- horas y el servicio queda cubierto, la Empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido al trabajador, en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.
- Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario normal establecido, el trabajador puede acordar con la Dirección del Centro de Trabajo la posibilidad de cambiar el número de horas extraordinarias efectuadas, por el mismo número de horas en día laborable, siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento. En caso de optar por el descanso se registrará por las condiciones estipuladas en el Art.15,punto 7º del presente Convenio.

A estos efectos, se consideran secciones de Mantenimiento las de:

- Reparación de maquinaria.
- Mantenimiento de equipo de tierra.
- Mantenimiento eléctrico.
- Mantenimiento de instalaciones.

Además disfrutará de estas condiciones todo personal que la Dirección estime necesario para soportar los trabajos a que hace referencia el Art.55, párrafo 1º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Artículo 52º. Personal de contraincendios.— Dicho personal gozará de las siguientes condiciones:

- Plus de triple turno durante el tiempo que este personal tenga dicho régimen.
- Las horas extraordinarias que puedan realizar tendrán el tratamiento de lo establecido en el Artículo 15 del presente Convenio.

Cuando el personal de Servicio contraincendios sea requerido por el Mando responsable del servicio, o persona en quien delegue para combatir siniestros producidos en el Centro de Trabajo, los bomberos requeridos tendrán derecho a que se le abonen:

- Los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, aplicando la norma sobre viajes y desplazamientos.
- Los gastos de comida, si durante el trabajo los horarios de desayuno, comida o cena coinciden dentro del mismo.
- El plus de peligrosidad, durante el tiempo que dure su trabajo en el siniestro producido.

Artículo 53º. Conductores de carretillas automotrices de horquilla.— 1. Los conductores de carretillas automotrices de horquilla, están incluidos en el Grupo VI, de la agrupación de categorías a efectos administrativos y salariales.

2. En aquellos casos en que al conductor de carretillas automotrices de horquilla, le sea requerido por parte de la Empresa el carnet de conducir para el desempeño de su puesto de trabajo, serán incluidos en el Grupo VII de la agrupación de categorías a efectos administrativos y salariales.

Artículo 54º. Grupo de Empresa.— 1. El Grupo de Empresa es un cauce para desarrollar el ocio, la cultura y el deporte y con el fin de colaborar en el mejor empleo de dichas actividades (recreativas, culturales, deportivas, etc.) de los trabajadores y sus familias, la Empresa destinará una cantidad como presupuesto del Grupo de Empresa, que durante la vigencia del presente Convenio, ascenderá a Pesetas. Esta cantidad se repartirá entre los diferentes Grupos de Empresa actualmente existentes en los Centros de Trabajo en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio por las Juntas Directivas de los diferentes Grupos de Empresa, siguiendo los criterios establecidos en la reunión celebrada en Sevilla en Abril de 1.983.

En caso de que por parte de las Juntas Directivas de los Grupos de Empresa no se llegase a un acuerdo sobre la forma del reparto, éste se realizaría por la Comisión Negociadora del presente Convenio, teniendo en cuenta el número de afiliados a cada Grupo de Empresa.

2. La actividad del Grupo de Empresa durante 1.984, se registrará por los mismos criterios que en 1.983.

3. En cada Centro de Trabajo donde haya constituido Grupo de Empresa, éste podrá disponer de hasta 80 horas mensuales para distribuir entre la Junta Directiva, al objeto de realizar gestiones relacionadas con dicho Grupo. El Presidente dispondrá de hasta 50.000,- Pesetas anuales para gastos de representación de la Junta Directiva y reuniones entre Grupos de Empresa.

4. El Grupo de Empresa en los Centros de Trabajo donde esté constituido, dispondrá de un local con arcos de oficina. Las dimensiones del local estarán en función de las disponibilidades de cada Centro de Trabajo.

5. Para tratar de los asuntos relacionados con el Grupo de Empresa se celebrarán reuniones mensuales entre la Dirección de cada Centro y la Junta Directiva, así como una reunión anual entre los Presidentes de los respectivos Grupos de Empresa y la Dirección.

Cualquier acuerdo entre los Presidentes de los Grupos de Empresa y la Dirección que suponga modificación de lo pactado en Convenio Colectivo, deberá ser ratificado por el Comité Intercentros y la Dirección.

Artículo 55º. Retrasos.— Los descuentos por retrasos en la incorporación al trabajo se calcularán teniendo en cuenta el tiempo real dejado de trabajar.

Artículo 56º. Pago de la nómina.— El pago se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º del Real Decreto Ley 39/1978, de 5 de Diciembre. —

En este sentido, la Dirección podrá establecer, cuando lo exija la Autoridad Gubernativa o cuando lo estime conveniente la Empresa, el sistema de pago mediante talón bancario u otra modalidad, a través de Entidades de crédito, sin que esto pueda suponer ninguna contraprestación por parte de la Empresa, según el art. 20.9.79.

La Dirección colaborará con el Comité de Empresa de cada centro, cuando éste lo solicite, para conseguir de los Bancos donde se domicilian los pagos de nóminas, condiciones beneficiosas de créditos para los trabajadores.

Artículo 57º.- Escuelas de Formación Profesional.-

1. No será de aplicación durante la vigencia del presente Convenio lo dispuesto en el artículo 47 de la Ordenanza Siderometalúrgica.

2. La Empresa mantendrá durante el presente Convenio las Escuelas de Formación Profesional existentes en las Factorías de Sevilla y Getafe.

3. En los centros de trabajo, donde no hay Escuela de Formación Profesional, CASA crea hasta 5 becas de F.P.I. por centro de trabajo, para los hijos e hijas de los trabajadores. El número de becas estará en relación a las necesidades y posibilidades de cada centro.

4. La Empresa dará prioridad para ingresar en su plantilla como personal fijo con la categoría de Oficial de 3ª o asimilados, a los alumnos que no habiendo tenido su contrato de formación, hayan aprobado todos los cursos de formación profesional que se imparten en las Escuelas de Formación Profesional de CASA.

5. En los centros de trabajo donde no existan Escuelas de Formación Profesional, se procurará contratar por un año en formación a los becarios que se refiere el punto 3 del presente artículo, siempre que sean mayores de 16 años y hayan finalizado sus estudios de Formación Profesional.

6. Se acuerda modificar las actuales Escuelas de Getafe, y Sevilla, para adecuarlas a la enseñanza mixta, en los cursos de F.P.I. y cursos de adaptación. Esta modalidad de enseñanza se aplicará a partir del curso escolar 1984-85.

Artículo 58º.- Licencias y permisos. Durante la vigencia del presente Convenio, regirán a los efectos de licencias y permisos retribuidos las siguientes condiciones:

A) - Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) - Dos días efectivos según calendario en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, operación quirúrgica mayor y fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cuatro días.

Un día efectivo, según calendario, por intervención quirúrgica menor (amigdalitis, etc.) e ingreso de urgencia en Centro Sanitario.

C) - Un día efectivo según calendario, por causa de enfermedad grave, operación quirúrgica mayor o fallecimiento de sus tíos carnales, cónyuges de sus hermanos y cónyuges de sus hijos.

D) - Un día por traslado del domicilio habitual.

E) - Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

F) - Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.

G) - Catorce semanas total para descanso por maternidad.

H) - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

I) - Hasta 16 horas anuales para asistencia al Médico de cabecera de la Seguridad Social, así como para especialidades no contempladas en la misma (Psiquiatría, Odontología, etc.) y para aquellas que sean tratadas en Centros de Salud Municipales o de Comunidades Autónomas.

Asimismo se dispondrá del tiempo necesario para asistencia a especialistas de la Seguridad Social.

En todo caso, será necesaria la previa presentación de la prescripción del médico de cabecera de la Seguridad Social, así como la justificación de asistencia al especialista correspondiente.

Artículo 59º.- Estudios.

1.- Los trabajadores inscritos en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en un Centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios debidamente justificados y por el tiempo máximo de 10 días al año para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos.

2.- En el caso de que los exámenes se realizaran en provincia distinta a la del propio centro de trabajo, el trabajador disfrutará de un permiso abonable equivalente al del punto anterior.

Para el desplazamiento necesario, tendrá un permiso no abonable, pero recuperable si la organización del trabajo lo permite.

3.- Los mismos derechos anteriores se aplicarán a los casos de exámenes para oposiciones a Cuerpos de Funcionarios Públicos.

4.- Si la organización del trabajo lo permite, se facilitará la asistencia a las clases de los cursos antes citados, recuperando las ausencias necesarias.

Artículo 60º.- Jubilación. A los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio se jubilen el día que cumplan 65 años, se les gratificará con 186.340.- Pesetas.

Asimismo, a estos trabajadores se les concederá si lo desean, realizar media jornada durante los 11 meses de trabajo efectivo anteriores a dicha jubilación, sin que esto afecte a sus emolumentos. Esta mejora no es compensable de manera alguna, dada la filosofía de pre-jubilación.

Aquellos trabajadores mayores de 60 años y menores de 65, que soliciten su jubilación, podrán acogerse a los beneficios indicados en los párrafos anteriores.

Los trabajadores que deseen jubilarse a los 64 años y así lo soliciten, podrán acogerse a lo previsto en el R.D. Ley 14/1982, de 20 de Agosto y disposiciones concordantes, y siempre que por parte de la Seguridad Social, se cubra la diferencia que resultaría de aplicar en estos casos el correspondiente coeficiente reductor. La sustitución de dichos trabajadores se efectuará a nivel global de la Compañía.

La gratificación de 186.340 pesetas se hace extensiva a los trabajadores en edades comprendidas entre los 60 y 65 años, que causen baja en la Empresa por haber sido declarados incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo y gran invalidez.

Para percibir esta gratificación será necesario que el trabajador solicite la baja definitiva en la Empresa.

Los trabajadores en el momento de la jubilación, podrán solicitar de la Empresa una cantidad equivalente a cuatro mensualidades del salario base de Convenio correspondiente a su categoría, para hacer frente a sus necesidades durante el tiempo que dura la tramitación oficial de su jubilación. En aquellos casos excepcionales que la tramitación oficial sea superior a los cuatro meses, y nunca por un tiempo superior a los seis meses, se analizarán y estudiarán para su posible resolución. La Dirección de la Empresa establecerá los mecanismos administrativos necesarios para resarcirse de este préstamo una vez percibida por el trabajador la pensión de jubilación.

Artículo 61º.- Asistencia Social.- La Empresa establecerá, al servicio de sus trabajadores, departamentos de Asistencia Social que estarán encuadrados en la Jefatura de Personal correspondiente, y que tendrán las siguientes funciones:

1. Estudiará las causas técnicas que puedan incidir en el índice de absentismo por los conceptos de faltas, retrasos y permisos, así como por enfermedad.
2. Prestará asistencia a enfermos y accidentados, incidiendo específicamente en los casos de larga duración. Esta asistencia consistirá en:
 - Asesorar sobre los diversos tipos de incapacidades por situaciones que puedan darse en caso de enfermedad y accidente, así como sobre el proceso a seguir para la obtención de cualquier tipo de incapacidad.
 - Realizar gestiones ante organismos oficiales y/o privados, en caso de enfermedad o accidente, por iniciativa propia, o a instancias del trabajador afectado y previo análisis del problema planteado.
 - Analizar las situaciones derivadas de enfermedad y accidente, que puedan precisar una asistencia de cualquier tipo y hacer la oportuna propuesta al Jefe de Personal.
3. Estudiará las peticiones de préstamos y anticipos que se efectúen por los trabajadores para asesorar al Jefe de Personal sobre la conveniencia o no de su concesión.
4. Prestará asistencia en casos de asuntos familiares graves, a requerimiento del trabajador.
5. Asesorará a los trabajadores sobre el modo de realizar gestiones ante organismos públicos o privados.
6. Informará a los trabajadores sobre las posibilidades de obtener becas o ayudas para estudios de organismos oficiales o privados.
7. Asesorará al Jefe de Personal sobre inadaptaciones al puesto de trabajo.
8. Elaborará los estudios necesarios y emitirá los informes solicitados por el Jefe de Personal relativos a la situación social de la plantilla del Centro.
9. Estas funciones se irán completando en función de las necesidades.
10. El inicio del estudio de casos se llevará a efecto:
 - a) Por iniciativa propia.
 - b) A petición del Jefe de Personal o de cualquier Mando del Centro.
 - c) A petición del Comité de Empresa.
 - d) A petición de los trabajadores afectados.

Trimestralmente, la Jefatura de Personal, la Asistente Social y el Comité del Centro, mantendrán reuniones donde se dará información estadística de los casos tratados así como de los resultados obtenidos.

Artículo 62º.- Descuento por pérdida de herramienta.- En los casos de extravío o pérdida de herramienta, a cargo del trabajador, se procederá al descuento en la nómina del valor económico de dicha herramienta, bajo las siguientes condiciones:

- El precio de cada herramienta descontada estará en función del tiempo de uso. El precio mínimo será el 50% del valor de almacén.
- La Empresa, una vez detectada la pérdida de una herramienta, facilitará al operario un plazo de 15 días, para la posible recuperación de dicha herramienta, pasados los cuales, procederá a su descuento en nómina.
- El descuento de la herramienta se hará en proporción al valor de la misma.
- La Empresa se compromete a adoptar un sistema de depósito de objetos perdidos, bien por Factoría o Secciones, que permita y facilite la recuperación de herramientas extraviadas.
- Las herramientas de uso colectivo de más de 50.000.- Pesetas, quedarán almacenadas cuando no sean utilizadas por los operarios.

Artículo 63º.- Seguro de Vida.- El costo de este Seguro se distribuirá a partes iguales entre la Empresa y los trabajadores.

Artículo 64º.- Formación.- La política de Formación elaborada por el Departamento de Formación, será presentada y discutida con los Comités de Empresa.

Artículo 65º.- Disminuidos físicos.- Se dará prioridad a los disminuidos físicos antes de convocar vacantes al exterior.

Previo consentimiento del interesado, los Servicios Médicos comunicarán al Comité de Seguridad e Higiene los nombres de las personas disminuidas físicas para el desempeño de su puesto de trabajo.

Las plazas se cubrirán una vez superadas las pruebas de aptitud correspondientes, comunicándose los resultados al Comité de Seguridad e Higiene. Se percibirán las remuneraciones correspondientes al nuevo puesto.

En caso de que el puesto sea de categoría y salario inferior, se le mantendrá como complemento la diferencia existente, absorbiéndose ésta en las subidas de los próximos cinco años.

La absorción indicada anteriormente, no será de aplicación a las personas con 55 o más años.

Artículo 66º.- Personal eventual.- 1. Los trabajadores no fijos de las categorías y profesiones a las que afecta el presente Convenio, se registrarán por las condiciones estipuladas en el mismo, salvo: préstamos y cuando se especifique lo contrario en cualquiera de sus artículos.

2. Todos los conceptos retributivos, salariales y no salariales, serán siempre devengados en proporción a las jornadas realizadas y al tiempo real y efectivamente trabajado.

3. Tendrán los derechos de representación colectiva a que se refiere el artículo 72 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo.

4. Los contratos de trabajo de esta personal se harán siempre por escrito, constando la naturaleza y finalidad del mismo, del cual se dará copia al trabajador.

5. Dentro de los diez días siguientes a su ingreso, le será entregado al trabajador fotocopia de su alta en la Seguridad Social.
6. Siempre que sea posible, se avisará para ingreso a estos trabajadores, con 8 días naturales de antelación.
7. Se publicará en la misma fecha y en los mismos sitios que para el resto del personal el censo de estos trabajadores.
8. El preaviso de finalización de contrato se dará a estos trabajadores en los plazos que determina el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

CLÁUSULA DE GARANTÍA

Si al 31.12.84, el Índice de Precios al Consumo (IPC) superase el 8% con respecto al 31.12.83, el exceso sobre dicho 8% se aplicará a la Masa Salarial Bruta existente al 31.12.83, de tal forma que dicho incremento se añada a la Masa Salarial Bruta que resulte al 31.12.84, y que servirá de base para la negociación de 1985.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico vigente.

ANEXOSAGRUPACIÓN DE CATEGORÍAS A EFECTOS ADMINISTRATIVOS

- GRUPO I - APRENDICES DE 1er. AÑO Y SIMILARES.
- GRUPO II - APRENDICES DE 2º AÑO Y SIMILARES.
- GRUPO III - APRENDICES DE 3er. AÑO Y SIMILARES.
- GRUPO IV - APRENDICES DE 4º AÑO Y SIMILARES.
- GRUPO V - PEONES
- Comprende :
- Peones
- GRUPO IV - ESPECIALISTAS Y SIMILARES.
- Comprende :
- Especialista
- Ordenanza
- Guarda
- Vigilante
- Portero
- Dependiente auxiliar de economato
- Reproductor de planos
- Chófer de motociclo
- Telefonista de menos de 50 teléfonos
- Conductores de carretillas automotrices según artículo 55.1.
- GRUPO VII - OFICIALES DE 3ª Y SIMILARES
- Comprende :
- Oficial de 3ª de taller
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar de O.C.T.
- Auxiliar de Delineación
- Calador
- Reproductor fotográfico
- Auxiliar de Laboratorio
- Auxiliar de Proceso de Datos
- Conserje
- Listero
- Almacenero
- Dependiente principal de Economato

Telefonista de más de 50 teléfonos

Conductores de carretillas automotrices según artículo 55.2

Vigilante Jurado s/ Orden 14.2.81

GRUPO VIII- OFICIALES DE 2ª Y SIMILARES

Comprende :

Oficial 2ª de Taller

Oficial 2ª Administrativo

Oficial 2ª O.C.T.

Delineante de 2ª

Analista de 2ª de Laboratorio

Técnico de Proceso de Datos de 2ª

Archivero Bibliotecario

Chófer de camión

Chófer de turismo

Cabo de Guardas

Capataz de Especialistas o Peones

Almaceneros, asimilados económicamente según el Anexo II de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

GRUPO IX - OFICIALES DE 1ª Y SIMILARES

Comprende :

Oficial 1ª de Taller

Oficial 1ª Administrativo

Oficial 1ª O.C.T.

Delineante de 1ª

Analista de 1ª de Laboratorio

Técnico de Proceso de Datos de 1ª

Chofer de ómnibus

Chofer de cisterna del servicio contra incendios

Programador principiante

ANEXO ITABLA DE SALARIOS

GRUPO	CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL PTAS	SALARIO BASE ANUAL PTAS.
IX	Oficial 1ª y asimilados...	85.318	1.194.452
VIII	Oficial 2ª y asimilados...	82.323	1.152.522
VII	Oficial 3ª y asimilados....	79.705	1.115.870
VI	Especialistas y asimilados.	78.036	1.092.504
V	Peones	77.422	1.083.908
IV	Aprendices de 4º año	40.224	563.136
IV	Aspirantes de 17 años.....	42.189	590.646
III	Aprendices de 3er. año.....	36.339	508.746
III	Aspirantes de 16 años	38.307	536.298
II	Aprendices de 2º año	33.655	471.170
I	Aprendices de 1er. año.....	31.576	442.064

ANEXO IITABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO	CATEGORIAS	Tipo A Pesetas	Tipo B Pesetas
IX	Oficial 1ª y asimilados	899	1.019
VIII	Oficial 2ª y asimilados	839	958
VII	Oficial 3ª y asimilados	778	899
VI	Especialistas y asimilados	719	839
V	Peones	659	778

ANEXO III
PLUS DE JEFE DE EQUIPO

GRUPO	CATEGORIAS	VALOR MENSUAL DEL PLUS DE JEFE DE EQUIPO (PTAS.)
IX	Oficial 1ª y asimilados	4.346
VIII	Oficial 2ª y asimilados	4.224
VII	Oficial 3ª y asimilados	4.089
VI	Especialistas y asimilados	4.055
V	Peones	3.940

ANEXO IV

TABLA A EFECTOS DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

CATEGORIAS	Valores diarios en ptas.		
	Salario	Suplemento	Total
Oficial 1ª y asimilados	2.805	400	3.205
Oficial 2ª y asimilados	2.707	400	3.107
Oficial 3ª y asimilados	2.621	400	3.021
Especialistas y asimilados	2.566	400	2.966
Peones	2.545	400	2.945
Aprendices de 4º año	1.322	-	1.322
Aspirantes de 17 años	1.387	-	1.387
Aprendices de 3er. año	1.195	-	1.195
Aspirantes de 16 años	1.260	-	1.260
Aprendices de 2º año	1.167	-	1.167
Aprendices de 1er. año	1.038	-	1.038

CALENDARIO DE TRABAJO

DIVISION AVIONICA Y SISTEMAS
DIRECCION INFORMATICA
DIVISION ESPACIAL FACTORIA GETAFE

1984

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

Del 2-1 al 23-4,
y del 8-10 al
31-12

De 7h.45' a 17h.30

Del 23-4 al 8-10

De 7h.09' a 15h.

Horas de trabajo
efectivo anual:
1.800h.

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
ENERO							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30	31					
FEBRERO	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30			
MARZO	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30	31	
ABRIL	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30						
MAYO	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31			
JUNIO	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	
JULIO	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30	31					
AGOSTO	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30	31	
SEPTIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
	29	30	31				
NOVIEMBRE	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		
DICIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
	31						

☒ FESTIVO

☒ DIA LIBRE

☐ JORNADA DE VERANO

☒ VACACIONES

Al finalizar el año la Empresa debe a los productores:
0,20 en Fª Getafe, Div. Avionica y Sistemas y Div. Espacial.

En la Dirección de Informática, al finalizar el año, los productores deben a la Empresa 1,65

CALENDARIO DE TRABAJO 1984

COMPLEJO DE CENTRALES

TURNO FIJO DE
MADIANA
HORARIOS:
De 6h.51 a 24h.48

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
JULIO							
AGOST							
SEPTB							
MARZO							
ABRIL							
MAYO							
JUNIO							
DICBRE							
NOV							
OCTB							
SEPTB							
AGOST							
JULIO							

Horas de trabajo
efectivo anual:
1.800h.

☒ FESTIVO ☐ DIA LIBRE
☐ JORNADA DE VERANO ☒ VACACIONES

Al finalizar el año la Empresa debe a los productores 1h.65'

TURNO DE TARDE
Y NOCHE
HORARIOS:
TURNO DE TARDE
De 14h.36' a
22h.33'
TURNO DE NOCHE
De 22h. 21' a
6h. 18'

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
JULIO							
AGOST							
SEPTB							
MARZO							
ABRIL							
MAYO							
JUNIO							
DICBRE							
NOV							
OCTB							
SEPTB							
AGOST							
JULIO							

Horas de trabajo
efectivo anual:
1.707h.

☒ FESTIVO ☐ DIA LIBRE
☐ JORNADA DE VERANO ☒ VACACIONES

Al finalizar el año, los productores deben a la Empresa 4,60

CALENDARIO DE TRABAJO 1984

COMPLEJO DE CENTRALES

CALENDARIO DE TRABAJO

1984

FACITORIA DE AJALVIER

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

Del 9-1 al 12-4 y
del 17-9 al 21-12:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:De 7,30 a 13,30h.
de 14,00 a 16,00h.

Turno	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
ENERO	1	2	3	4	5	6	7
FEBRO	1	2	3	4	5	6	7
MARZO	1	2	3	4	5	6	7
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7
MAYO	1	2	3	4	5	6	7
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7
JULIO	1	2	3	4	5	6	7
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7

Horas de trabajo
efectivo anual:
1.799h.☒ FESTIVO☐ JORNADA DE VERANO☐ DIA LIBRE☒ VACACIONES

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa 1h.

CALENDARIO DE TRABAJO

1984

FACITORIA DE CADIZ

HORARIOS

Del 9-1 al 12-4 y
del 17-9 al 21-12:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Del 13-4 al 24-7 y
del 3-9 al 14-9:

De 7,30 a 13,30h.

De 24,00 a 17h.

Al finalizar el año la Empresa debe a los Productores 1,70h.

CALENDARIO DE TRABAJO

1984

FABRICA DE CADIZ

TURNO NOCHE
QUINCENAL "B"

HORARIO

TURNO DE MAÑANA

De 6,27 a 11h.

De 11,15 a 14,35h

TURNO DE TARDE

De 14,15 a 18h.

De 18,15 a 22,15h.

22

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	1
MAYO	8	9	10	11	12	13	14	2
ABRIL	15	16	17	18	19	20	21	3
MARZO	22	23	24	25	26	27	28	4
FEBRO	29	30	31	1	2	3	4	5
ENERO	5	6	7	8	9	10	11	6
JULIO	12	13	14	15	16	17	18	7
AGOSTO	19	20	21	22	23	24	25	8
SEPTIEMBRE	26	27	28	29	30	31	1	9
OCTUBRE	2	3	4	5	6	7	8	10
NOVIEMBRE	9	10	11	12	13	14	15	11
DICIEMBRE	16	17	18	19	20	21	22	12
ENERO	23	24	25	26	27	28	29	13
FEBRO	30	31	1	2	3	4	5	14
MARZO	6	7	8	9	10	11	12	15
ABRIL	13	14	15	16	17	18	19	16
MAYO	20	21	22	23	24	25	26	17
JUNIO	27	28	29	30	31	1	2	18
JULIO	3	4	5	6	7	8	9	19
AGOSTO	10	11	12	13	14	15	16	20
SEPTIEMBRE	17	18	19	20	21	22	23	21
OCTUBRE	24	25	26	27	28	29	30	22
NOVIEMBRE	31	1	2	3	4	5	6	23
DICIEMBRE	7	8	9	10	11	12	13	24
ENERO	14	15	16	17	18	19	20	25
FEBRO	21	22	23	24	25	26	27	26
MARZO	28	29	30	31	1	2	3	27
ABRIL	4	5	6	7	8	9	10	28
MAYO	11	12	13	14	15	16	17	29
JUNIO	18	19	20	21	22	23	24	30
JULIO	25	26	27	28	29	30	31	31

Horas de trabajo
efectivo anual :
1.762,35h.

☒ FESTIVO

☐ JORNADA DE VERANO

☐ DIA LIBRE

☒ VACACIONES

Al finalizar el año la Empresa debe a los Productores 0,35h.

CALENDARIO DE TRABAJO

1984

FABRICA DE CADIZ

TURNO NOCHE
QUINCENAL "A"

HORARIO

TURNO DE MAÑANA

De 6,27 a 11h.

De 11,15 a 14,35h

TURNO DE TARDE

De 14,15 a 18h.

De 18,15 a 22,15h.

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	1
MAYO	8	9	10	11	12	13	14	2
ABRIL	15	16	17	18	19	20	21	3
MARZO	22	23	24	25	26	27	28	4
FEBRO	29	30	31	1	2	3	4	5
ENERO	5	6	7	8	9	10	11	6
JULIO	12	13	14	15	16	17	18	7
AGOSTO	19	20	21	22	23	24	25	8
SEPTIEMBRE	26	27	28	29	30	31	1	9
OCTUBRE	2	3	4	5	6	7	8	10
NOVIEMBRE	9	10	11	12	13	14	15	11
DICIEMBRE	16	17	18	19	20	21	22	12
ENERO	23	24	25	26	27	28	29	13
FEBRO	30	31	1	2	3	4	5	14
MARZO	6	7	8	9	10	11	12	15
ABRIL	13	14	15	16	17	18	19	16
MAYO	20	21	22	23	24	25	26	17
JUNIO	27	28	29	30	31	1	2	18
JULIO	3	4	5	6	7	8	9	19
AGOSTO	10	11	12	13	14	15	16	20
SEPTIEMBRE	17	18	19	20	21	22	23	21
OCTUBRE	24	25	26	27	28	29	30	22
NOVIEMBRE	31	1	2	3	4	5	6	23
DICIEMBRE	7	8	9	10	11	12	13	24
ENERO	14	15	16	17	18	19	20	25
FEBRO	21	22	23	24	25	26	27	26
MARZO	28	29	30	31	1	2	3	27
ABRIL	4	5	6	7	8	9	10	28
MAYO	11	12	13	14	15	16	17	29
JUNIO	18	19	20	21	22	23	24	30
JULIO	25	26	27	28	29	30	31	31

Horas de trabajo
efectivo anual :
1.762,35h.

☒ FESTIVO

☐ JORNADA DE VERANO

☐ DIA LIBRE

☒ VACACIONES

Al finalizar el año la Empresa debe a los Productores 0,35h.

CALENDARIO DE TRABAJO 1984

FABRICA DE CADIZ

CALENDARIO GENERAL

HORARIO

De 7.00 a 11.00h.

De 11.15 a 15.18h.

ENERO	FEBRO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Horas de trabajo efectivo anual: 1.800h.



FESTIVO



DIA LIBRE



JORNADA DE VERANO



VACACIONES

Al finalizar el año los Productores deben a la Empresa 1h.10'



CALENDARIO DE TRABAJO 1984

FABRICA DE TAVELADA (SEVILLA)

ENERO	FEBRO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Horas de trabajo efectivo anual: 1.800h.



FESTIVO



DIA LIBRE



JORNADA DE VERANO



VACACIONES

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa 2h.45'

