

en el artículo 56 del Reglamento de 26 de abril de 1957, de aplicación de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, se ha resuelto señalar los días 11 de junio de 1979, en las dependencias del Ayuntamiento de Basella; 12 y 19 de junio, en las dependencias del Ayuntamiento de Castellar de la Ribera; 19 de junio de 1979, en las dependencias del Ayuntamiento de Lladurs, y los días 20 y 26 de junio, en las dependencias del Ayuntamiento de Solsona, para proceder, previo traslado sobre el propio terreno afectado al levantamiento de las actas previas a la ocupación de los bienes y derechos que se afectan.

El presente señalamiento será notificado individualmente por correo certificado y aviso de recibo a los interesados afectados convocados, que son los comprendidos en la relación que figura expuesta en el tablón de edictos de los Ayuntamientos respectivos y en esta Quinta Jefatura Regional de Carreteras (calle Doctor Roux, 80, quinta planta, Barcelona-17).

A dicho acto deberán asistir, señalándose como lugar de reunión las dependencias de los Ayuntamientos, los titulares de bienes afectados, personalmente o representados por personas debidamente autorizadas para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo de la contribución que corresponde al bien afectado, pudiéndose hacer acompañar a su costa, si lo estiman oportuno, de sus Peritos y/o un Notario.

Barcelona, 4 de mayo de 1979.—El Ingeniero Jefe regional accidental, Pedro Vila Guzmán de Villoria.—6.511-E.

12609 *RESOLUCION de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por la obra: «252-GR-D. Embalse del Negratin. Instalaciones auxiliares». Término municipal de Freila (Granada).*

Por acuerdo del Consejo de Ministros fueron declaradas de urgencia las obras arriba expresadas, por tanto, es aplicable a las mismas el procedimiento previsto en el artículo 52 de la Ley de la Jefatura del Estado de 16 de diciembre de 1954.

Para cumplir lo establecido en el citado precepto, se publica el presente edicto, convocando a todos los propietarios, titulares de derechos reales inscritos en Registros Públicos, o de intereses económicos, personales y directos de las fincas que más abajo se relacionan, a una reunión previa en el Ayuntamiento de Freila (Granada), el día 12 de junio, a las doce de la mañana. A esta reunión y para proceder a levantar actas previas a la ocupación podrán hacerse acompañar de Peritos y un Notario, cuyos gastos correrán a su cargo.

Los convocados, personalmente o por edicto, deberán acreditar documentalmente la titulación que crean ostentar, así como podrán formular por escrito ante el Servicio de Expropiaciones de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, las alegaciones que estimen pertinentes, a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan padecido al relacionar los bienes afectados por la urgente ocupación, todo ello de acuerdo con el artículo 56 del Reglamento de 26 de abril de 1957.

Sevilla, 7 de mayo de 1979.—El Ingeniero Director, M. Palancar.—6.501-E.

DESCRIPCION DE LAS FINCAS.

Número de fincas: Unica. Propietarios: Doña Camilá y doña Dolores Olivares Fuentes y doña Amparo Cano Mena.

12610 *RESOLUCION de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de fincas afectadas por la obra: 229-GR-D. Embalse de Iznájar. Pieza número 3, ampliación. Término municipal de Iznájar.*

Por acuerdo del Consejo de Ministros fueron declaradas de urgencia las obras arriba expresadas, por tanto, es aplicable a las mismas el procedimiento previsto en el artículo 52 de la Ley de la Jefatura del Estado de 16 de diciembre de 1954.

Para cumplir lo establecido en el citado precepto, se publica el presente edicto, convocando a todos los propietarios, titulares de derechos reales inscritos en Registros Públicos, o de intereses económicos, personales y directos de las fincas que más abajo se relacionan, a una reunión previa en el Ayuntamiento de Iznájar, el día 18 de junio próximo, a las doce de la mañana. A esta reunión y para proceder a levantar actas previas a la ocupación podrán hacerse acompañar de Peritos y un Notario, cuyos gastos correrán a su cargo.

Los convocados, personalmente o por edicto, deberán acreditar documentalmente la titulación que crean ostentar, así como podrán formular por escrito ante el Servicio de Expropiaciones de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, las alegaciones que estimen pertinentes, a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan padecido al relacionar los bienes afectados por la urgente ocupación, todo ello de acuerdo con el artículo 56 del Reglamento de 26 de abril de 1957.

Sevilla, 7 de mayo de 1979.—El Ingeniero Director, M. Palancar.—6.502-E.

DESCRIPCION DE LAS FINCAS

Número de fincas: 5. Propietario: Don José Montero Rabasco.—Colono: Don Miguel Montero Rabasco. Nombre de la finca o paraje: La Ballestería.

Número de fincas: 20. Propietario: Don Rafael Morález Gámez. Nombre de la finca o paraje: El Cerro Molino.

MINISTERIO DE TRABAJO

12611 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, S. A.» (CASA) y sus trabajadoras.*

Visto el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, S. A.» (CASA).

Resultando que con fecha 22 de marzo de 1979 tiene entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente, con su texto, informe y documentación complementaria, suscrita por las partes el 22 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto.

Resultando que con fecha 28 de marzo se procedió a suspender el trámite de homologación conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política salarial y empleo, para proceder a la comprobación del crecimiento de la masa salarial y criterios de referencia.

Resultando que previo informe de este Centro Directivo, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuya conformidad ha sido otorgada con fecha 23 de abril de 1979.

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales, reglamentarias de aplicación.

Considerando que la competencia de esta Dirección General para entender del presente Convenio le viene atribuida por el artículo 14 de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973 y artículo tercero del Real Decreto de 19 de enero de 1979.

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos legales.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (CASA), haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, 2, y artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo. Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa, de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 24 de abril de 1979.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de Normas Laborales del Sector Industrial, Juan Manuel Sánchez Terán.

V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «CASA» Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION I. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *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, S. A.» (CASA), tiene en la actualidad o establezca en lo sucesivo.

Art. 2.º *Personal*.—El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en «CASA», a excepción de las categorías de Ingenieros y Licenciados, Jefes superiores de Administración, Peritos y Ayudantes de Ingeniero, Jefes de taller, Jefes de primera y segunda, Jefes de sección de Laboratorio, Maestros, Encargados, Delineantes Proyectistas, Di-

bujantes Proyectistas, 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.

Art. 3.º *Temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1979, cualesquiera que sean las fechas de su aprobación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será desde 1 de enero de 1979 al 31 de diciembre de 1979, y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

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

SECCION II. REVISION, ABSORCION Y COMPENSACION

Art. 4.º *Revisión*.—1. Si el Gobierno, a partir del 30 de junio de 1978, revisara el criterio salarial de referencia establecido en el artículo primero del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, por concurrir el supuesto previsto en el artículo tercero del mismo, se modificarán las retribuciones pactadas para adaptarse a la revisión del criterio de referencia que, en su caso, haya establecido el Gobierno. La Comisión Interprovincial se reunirá en el mes de julio del presente año a efectos de analizar cuál haya sido hasta entonces la oscilación del índice de precios de consumo y su repercusión sobre los salarios pactados.

En su caso, a efectos de revisión de los mismos, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo tercero del Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas.

2. De prorrogarse el Convenio tácitamente, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo tercero, se efectuarán sucesivas revisiones anuales, en su caso, de la masa salarial en condiciones homogéneas, según se define en el artículo 2-1 del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, aplicándole el porcentaje de incremento experimentado por el índice de precios de consumo en el conjunto nacional durante los doce meses inmediatamente anteriores, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, y calculado en la forma que se establece seguidamente:

Con el fin de calcular el incremento de la masa salarial y con el fin de que pueda aplicarse desde el 1 de enero de 1980 y, en su caso, desde 1 de enero de cada uno de los sucesivos años de prórroga del Convenio, la Comisión Paritaria Interprovincial de Vigilancia del Convenio se reunirá con treinta días de antelación, al menos, al 31 de diciembre de los años que se considere, para determinar el porcentaje de aumento experimental por el índice de precios de consumo en el conjunto nacional y actuará de la manera siguiente:

2.1. Del último «Boletín» mensual de estadística, publicado por el Instituto Nacional de Estadística hasta ese momento (1 de diciembre del año correspondiente, como fecha límite), se tomarán y sumarán los índices de precios de consumo en el conjunto nacional correspondientes a los doce últimos meses publicados hasta ese momento. La suma se dividirá entre doce, obteniendo así el índice general promedio de precios de consumo del último período anual (I.p.u.).

Se efectuará la misma operación con los índices de precio de consumo del conjunto nacional correspondientes a los doce meses inmediatamente anteriores, obteniendo de esta forma el índice de precios de consumo promedio del período anual inmediato anterior (I.p.a.).

2.2. El porcentaje de aumento experimentado por el índice de precios de consumo en el conjunto nacional se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Porcentaje de aumento del índice de precios de consumo} = \frac{(\text{I.p.u.} - \text{I.p.a.}) \times 100}{\text{I.p.a.}}$$

2.3. El porcentaje resultante será el que se aplicará a la masa salarial correspondiente, para incrementarla desde 1 de enero de 1980 y sucesivos años, en su caso. De haberse efectuado la revisión prevista en el párrafo 1 de este artículo, el incremento producido, quedará absorbido y compensado con la revisión anual prevista en este párrafo.

3. De llevarse a cabo la revisión prevista en el párrafo 1 de este artículo, esta revisión no afectará a la paga de julio de 1979, pero sí a la de Navidad de este mismo año. Esta paga de julio sustituye a la hasta ahora denominada de 18 de Julio.

Art. 5. *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 2.060,6652 horas de trabajo efectivo al año establecidas en la Ley de Relaciones Laborales, o mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Con-

venio 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 o del Gobierno) 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, superasen el nivel del Convenio; salvo en aquellos conceptos para los que específicamente se diga otra cosa en este Convenio. La comparación ha de hacerse de términos homogéneos, es decir, conceptos retributivos con conceptos retributivos y número de horas con número de horas, considerados unos y otros en su conjunto.

Art. 6.º *Garantía personal*.—En el caso de que existiese algún productor 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 productores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

SECCION III. DISPOSICIONES VARIAS

Art. 7.º *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 artículo 11 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos de Trabajo.

Estas Comisiones se constituirán en cada Centro en un plazo de quince días, contados a partir de la fecha de la aplicación del presente Convenio, y estarán formadas por tres representantes designados por la Empresa y los representantes del personal que han intervenido en la negociación del Convenio.

Entre los designados por la Empresa estará, en todos los casos, el que representó al Centro de trabajo en la Comisión deliberadora. Los representantes sociales serán los que negociaron el presente Convenio Colectivo.

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 interpretación del presente Convenio, concede el artículo 18 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 a la Dirección General de Trabajo.

Se procurará que previamente a la reunión se presenten 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 seis meses de la vigencia del presente Convenio se prevén reuniones semestrales conjuntas del Comité Interprovincial y Representantes de la Dirección que han negociado el presente Convenio, que constituirán conjuntamente la Comisión Paritaria de Vigilancia Interprovincial del Convenio, única a la que están atribuidas las facultades informativas previstas en el artículo 18 de la Ley de 19 de diciembre de 1973.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad*.—1. El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos establecidos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

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

Art. 9.º *Repercusión positiva en precios*.—A los efectos previstos en los artículos 17 y 18 del Reglamento de 22 de julio de 1958 (aplicables según la disposición derogatoria de la Ley de 19 de diciembre de 1973), se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará aneja la consiguiente repercusión en el costo horario de la mano de obra.

Art. 10. *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 aprobarse por las autoridades competentes, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias reguladas por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y por Convenios de Empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

Art. 11. *Organización del trabajo*.—En cuanto a organización del trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo sexto de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, sin perjuicio de lo que en su día pueda determinar el Estatuto de la Empresa pública.

CAPITULO II

SECCION I. JORNADA Y CALENDARIOS

Art. 12. *Jornada de trabajo anual*.

1. A partir de la entrada en vigor del Convenio se establece una jornada normal de trabajo anual de 1.940 horas de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los centros de tra-

bajo, cualesquiera que sean el número de días del año o de vacaciones o de fiestas anuales y la localización de las fiestas en los días de la semana.

El número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual señalado anteriormente, que es inferior al número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual establecido por la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, 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 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 denominada «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. La jornada de trabajo se desarrollará siempre en jornada diaria interrumpida o partida, de acuerdo con los horarios establecidos en los calendarios anuales compensados unidos al presente Convenio como anexo VII.

4. 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.

5. La jornada de trabajo efectiva en cómputo anual pactada en el presente Convenio, sensiblemente inferior a la señalada en la Ley de Relaciones Laborales, absorbe y compensa, junto con las demás condiciones de todo orden pactadas, cualesquiera reducciones de jornada que con anterioridad al presente Convenio hubieran podido existir por aplicación de disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones de autoridades, Magistraturas, Tribunales, Convenios, pactos de cualquier clase, contratos individuales, o por cualquier otra causa, incluso por concesión graciable de la Empresa con carácter general o individual, o por no ejercicio o por dejación de sus derechos, desapareciendo, en consecuencia, tales reducciones anteriores en el caso de haberlas habido y subsistiendo la supresión de la denominada «jornada reducida de verano» y no habiendo lugar al establecimiento del «horario estival» con todas las consecuencias jurídicas que ello comporta.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual pactada en el presente Convenio absorberá, y con ella quedarán compensadas las reducciones de jornada que, computadas asimismo anualmente, pudieran establecerse o decretarse en lo sucesivo por disposición legal, jurisprudencial, resoluciones de autoridades, Magistraturas o Tribunales, o por pacto individual o colectivo, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

6. La jornada de trabajo anual, fijada en 1.940 horas en el apartado 1 de este artículo, se establece con el compromiso por parte de los trabajadores de una mayor presencia en los puestos de trabajo, en especial al comienzo y terminación de la jornada laboral; esta mayor presencia se estima de común acuerdo en una media de quince minutos por trabajador y jornada.

La Dirección de cada Centro instalará los relojes de fichada o sistemas de control de presencia automatizados, adecuados para el control correspondiente, desapareciendo el sistema actual de control por «chapas» o similar, y realizando la fichada al principio y al final de la jornada de trabajo. Este nuevo sistema será instalado agrupando las distintas secciones de modo que prácticamente suponga la fichada en el puesto de trabajo.

Si al final del primer semestre de 1979 se consigue una reducción del absentismo laboral medio de toda la Sociedad de 2,5 puntos respecto al porcentaje medio de absentismo habido en 1978, y esta reducción se mantiene durante el segundo semestre de 1979, se adquiere el compromiso de que en 1980 se establecerá una jornada de trabajo efectivo anual de 1.900 horas.

Art. 13. *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

Art. 14. *Vacaciones*.—Durante la vigencia del presente Convenio, el personal disfrutará de unas vacaciones anuales distribuidas de veinticinco días laborables, en proporción al tiempo de servicios prestados, tal como proviene la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 15. *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 el 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, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar 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, y aquél, 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 mayo 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 productor.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.

1. 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.

2. A tenor de lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Empresa, y la libre aceptación o denegación, al trabajador.

3. Habida cuenta que la planificación del trabajo se ha hecho sin tener en cuenta horas extraordinarias, las que se realicen tendrán carácter de accidentalidad o por circunstancias no previstas.

CAPITULO III

Percepciones económicas

SECCION I. PRINCIPIOS GENERALES

Art. 17. *Enumeración de las distintas retribuciones*.—Todas las retribuciones a percibir por el personal de CASA 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. Plus de antigüedad.
- 1.2. Plus de Especialistas y de Peones.
- 1.3. Plus de turno.

2. De puesto de trabajo.

- 2.1. Plus de Jefes de Equipo.
- 2.2. Plus de nocturnidad.
- 2.3. Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

3. De calidad o cantidad de trabajo.

- 3.1. Primas de personal directo.
- 3.2. Primas del 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. Participación de los productores en función de la retribución al capital.

Art. 18. *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. Plus de distancia.
- 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 subnormales.

SECCION II. SALARIO BASE

Art. 19. *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 1979, el que figura en el cuadro unido a este Convenio como anexo I.

El salario base del cuadro anexo I experimentará las variaciones resultantes de las revisiones previstas en el artículo cuarto del presente Convenio.

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 artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 60 de la Ordenanza Siderometalúrgica, en sus apartados 1) a 5), se abonarán con el salario base más la parte alicuota del plus de antigüedad, en su caso, y los correspondientes al apartado 6), se abonarán con la media de las percepciones recibidas por todos los conceptos durante los veinticinco últimos días de trabajo efectivo.

SECCION III. COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 20. Plus de antigüedad.—A todos los efectos legales, las partes contratantes convienen sustituir el régimen de quinquenios establecido en el artículo 76 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica por el régimen de trienios que se implanta en el presente Convenio, computables según las normas con que se computa la antigüedad, según dicho precepto de la Ordenanza Siderometalúrgica, con excepción de lo dispuesto en el apartado e). Se establecen valores de trienio iguales para todas las categorías, fijándolos en 400 pesetas/mes, durante toda la vigencia de este Convenio.

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

Art. 21. Plus de Especialistas y de Peones.—Se crea un complemento personal denominado «Plus de Especialistas y de Peones» en favor de los que tengan diez o más años de antigüedad en cada una de estas categorías, en la cuantía de 2.000 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, accidente y permiso retribuido.

Art. 22. Plus de turno.—Se establece para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo un plus de 10,90 pesetas por hora de trabajo efectivo en esta situación.

Este plus anula y sustituye a las cantidades que hasta el 31 de diciembre de 1978 venían percibiéndose por este tipo de jornada, cualquiera que fuese el concepto o clave con que se abonaban.

Art. 23. Pluses de Jefes de Equipo, de nocturnidad y de 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 mayores 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 categoría, fijos en su cuantía e invariables durante toda la vigencia del Convenio, por los complementos salariales a que se refiere el presente artículo y que serán los que aparecen reflejados en los cuadros unidos a este Convenio que se mencionan a continuación:

Plus de Jefes de Equipo (cuadro anexo III).

Plus de nocturnidad (cuadro anexo IV).

Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos (cuadro anexo V).

El hecho de que en los cuadros mencionados aparezcan reflejados los valores de los pluses correspondientes para todas las categorías afectadas por el presente Convenio, no quiere decir que todas ellas tengan derecho a percibirlos.

Art. 24. Primas e incentivos.

1. De acuerdo con lo determinado en la Ordenanza Siderometalúrgica, queda a la iniciativa de la dirección de cada uno de los Centros de trabajo establecer 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.

2. No obstante lo indicado en el apartado anterior, a lo largo del año 1979 la representación de los trabajadores participará con la Dirección de cada Centro de trabajo en el estudio y elaboración de la reforma del sistema de primas e incentivos con objeto de lograr una mayor racionalización del mismo y adecuarlo a las necesidades actuales de la Empresa para que, en su caso, pueda ser aplicado en 1980.

Art. 25. Productividad.—Se acuerda para el año 1979 un incremento relativo de la productividad sobre 1978 de un 3 por 100. Para garantizar y poder verificar la consecución de este incremento se establecen los sistemas y medidas que se reflejan en los artículos siguientes.

Se entiende que la productividad se deriva de la racionalización de todo el proceso productivo en su conjunto.

Art. 26. Prima del personal directo.

1. A estos efectos se considera personal directo todo aquel operario que en cada momento esté calificado como tal en el fichero de personal a efectos de contabilidad analítica.

2. Los concedidos de las fichas de trabajo (tanto las actuales como las futuras) se adecuarán realizando las operaciones siguientes:

2.1. Los actuales concedidos se reducirán en medida en un 1,5 por 100, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada sección. Para ello se establecerá un coeficiente de reducción K_i , de manera que su medida ponderada sea 1,5, es decir, si H_i son las horas realizadas durante el año 1978 por la Sección i , y H_T son las horas totales realizadas por el conjunto de todas las secciones del Centro en igual período de tiempo, debe cumplirse que:

$$\sum_i K_i \cdot H_i = 1,5 \cdot H_T$$

El margen posible de variación del K_i estará comprendido entre el 0,5 y el 2,5.

De esta forma, si el actual concedido es C_1 el nuevo concedido después de esta primera operación será:

$$C_2 = \frac{(100 - K_i) C_1}{100}$$

2.2. Estos concedidos C_2 , valorados en pesetas, se convertirán en concedidos expresados en horas (C_3) de la siguiente forma:

$$C_3 = \frac{C_2}{J(1 + pr)} = H_v$$

donde J es el jornal previsto de valoración en cada trabajo utilizado en 1978 y pr el porcentaje de prima real correspondiente a dicho jornal obtenido por cada sección en cada Centro en el mes de octubre de 1978. Estos concedidos en horas son los que figurarán en las fichas.

2.3. Con objeto de trasvasar parte del importe de las primas al concepto de «Salarios» y una vez reducidos los concedidos según se indica en 2.1, se suprime el actual 17,8 por 100 que se paga sobre la prima obtenida según el punto 7 y siguientes del artículo 24 del IV Convenio y se reducen las primas obtenidas (es decir, antes de aplicarles el incremento del 17,8 por 100) en los valores siguientes:

Oficial 1.ª taller: 9,00 ptas/hora.

Oficial 2.ª taller: 8,08 ptas/hora.

Oficial 3.ª taller: 7,06 ptas/hora.

Especialista: 6,00 ptas/hora.

Este método se aplicará automáticamente reduciendo en la nómina el importe de las primas obtenidas en todas aquellas fichas que estén lanzadas y valoradas en pesetas. Para las fichas de nuevos lanzamientos cuyos concedidos ya se expresen en horas, según lo indicado en el punto 2.2, la prima se calculará de la siguiente forma:

$$P = H_v \cdot B \cdot K_c - H_i \cdot J$$

donde:

P = Prima obtenida a pagar en pesetas.

B = Baremo de valoración.

Este baremo será fijo para toda la Sociedad y para todas las categorías y cuyo valor será para el presente Convenio de 221,43 ptas/hora (media aritmética entre el Oficial de primera, de segunda, de tercera y Especialista).

H_v = Horas valoradas (previstas).

H_i = Horas reales invertidas.

K_c = Es un coeficiente de adaptación por factoría, de aplicación para todos aquellos trabajos ya valorados. Este coeficiente será para cada factoría el siguiente:

Complejo de Getafe = 0,9787.

Factoría de Sevilla = 1,0230.

Factoría de Cádiz = 1,0308.

Aquellos trabajos cuya valoración sea revisada o sean de nueva valoración tendrán todos un $K_c = 1$.

J = a jornal horario correspondiente al trabajador que realiza el trabajo calculado con el método siguiente:

Días laborables al año = 274.

Horas teóricas medias por día laborable = $\frac{1640}{274} = 7,06$.

$$\text{Jornal diario} = \frac{\text{salario mes} \times 12}{365}$$

$$\text{Jornal horario} = \frac{\text{jornal diario}}{7,08}$$

Es decir, los jornales horarios correspondientes a las diferentes categorías serán, para 1979, los siguientes:

- Oficial de 1.ª: 194,98 ptas/hora.
- Oficial de 2.ª: 188,02 ptas/hora.
- Oficial de 3.ª: 181,92 ptas/hora.
- Especialista: 178,04 ptas/hora.
- Peón: 176,64 ptas/hora.

A efectos prácticos, y de igual forma que el baremo, los invertidos se calcularán siempre tomando el jornal medio de las cuatro categorías anteriores, es decir, 185,74 pesetas/hora para el año 1979.

2.4. En la factoría de Madrid y en la división de motores, y debido al tipo de trabajo que realizan, las valoraciones se seguirán aplicando como hasta el momento, con las correcciones oportunas establecidas en los puntos anteriores. A los efectos señalados en el punto 2.3, la reducción de primas sobre octubre de 1978 será del 32,31 por 100 para la factoría de Madrid y del 19,51 por 100 (además del 17,6 por 100 indicado) en la división de motores.

2.5. 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, percibiendo a actividad normal una prima equivalente al 70 por 100 de la prima de personal directo del Centro.

Art. 27. Primas del personal indirecto.

1. A estos efectos se considera personal indirecto todo aquel trabajador que en cada momento esté calificado como tal en el fichero de personal a efectos de la contabilidad analítica. Por tanto, agrupa tanto a los operarios calificados como indirectos como a los empleados.

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 el indicado en el punto 2.3 del artículo 28.
- p_i = Porcentaje de prima de indirectos.
- $p_i = 0,85 \text{ pd} \cdot K_s \cdot R$
- pd = Porcentaje de prima media (corregida a jornales vigentes) correspondiente al personal directo de cada Centro de trabajo. En el caso de oficinas centrales, proyectos e informática se tomará la media de la Sociedad del mes anterior.
- K_s = Coeficiente variable por sección que se establecerá anualmente y que podrá variar entre el 0,8 y el 1,2, dependiendo de las características de cada sección, de forma que para cada Centro de trabajo se cumpla que:

$$\sum_i H_s \cdot K_s = H_T$$

siendo H_s las horas por sección en el mes de octubre de 1978 y H_T la suma de las horas de todas las secciones consideradas en el mismo mes.

R = Calificación individual que el mando asigna a cada trabajador en función del interés, cooperación, rendimiento, etc., 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. Suficiente	0,8
2. Normal	0,9
3. Bueno	1,0
4. Muy bueno	1,1
5. Excelente	1,2

y el coeficiente R será igual a:

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

3. Teniendo en cuenta que el porcentaje de prima de 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.

Art. 28. Medidas complementarias al sistema de primas y control de productividad.

1. A efectos de poder garantizar y verificar que se lógren los objetivos de productividad acordados, se establecen, además de las medidas indicadas en los artículos 24 y 25, otras complementarias que se relacionan a continuación.

2. La Dirección de la Empresa, por medio de la Sección técnica que corresponda, efectuará los muestreos y cronometrajes que considere oportunos para determinar el nivel de ocupación y actividad real, bien sea de una Sección en conjunto, de un grupo de trabajadores o de un trabajo concreto en particular. Como consecuencia de estas mediciones podrá tomar las acciones correctoras que en cada caso estime necesarias (adecuación de medios, modificación de valoraciones, mejoras de organización, etc.), de las cuales será informada la Comisión Paritaria designada en cada Centro de trabajo a estos efectos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

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

4. Cuando existan grandes dispersiones en las primas del personal indirecto y/o cuando se dé el caso de trabajos alcanzados, se estudiarán por la Comisión Paritaria designada en cada Centro de trabajo para comprobar si existen o no causas que pudieran permitir la revisión de la calificación o de la valoración de los mismos.

5. Se reajustarán las valoraciones procurando que dentro de cada Centro de trabajo exista homogeneización en los porcentajes de primas obtenidos, a igualdad de actividad o rendimiento y de tipo de trabajo por unos y otros productores en los diversos talleres, secciones, departamentos o grupos.

6. Los trasposos (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 éste 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.

7. 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 valoraciones, 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.

8. Se efectuarán muestreos periódicos, en especial por los Maestros, para comprobar que en cada momento, cada operario está realizando exactamente el trabajo que corresponde a la ficha que tiene abierta el apuntador.

9. Con objeto de medir y verificar la presencia real del trabajador en su puesto de trabajo, la Dirección de cada centro instalará los relojes de fichada o sistemas de control de presencia automatizados que en cada caso estime convenientes.

Art. 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 contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo por categorías para las horas extraordinarias, fijos e invariables durante toda la vigencia del Convenio, 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 1. Valor de las dos primeras horas extraordinarias diarias hasta un máximo de veinticinco horas extraordinarias al mes.

Al tipo 2. Valor de las restantes horas extraordinarias diarias y de las que excedan de veinticinco al mes, siempre que no hayan de pagarse al tipo 3.

Al tipo 3. Valor de las horas extraordinarias nocturnas de cualquier día (laborables o festivos) y de las realizadas en domingos y festivos no recuperables (tanto diurnas como nocturnas).

Art. 30. Importe de vacaciones retribuidas.—Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario base, según los valores resultantes de dividir entre treinta 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 diario 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.

Cuando durante los meses de mayo y junio, anteriores al disfrute de las vacaciones, el productor 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 del disfrute de las vacaciones. Si hubiese estado enfermo o accidentado, sin interrupción desde el mes de enero se agregará, por el concepto de prima a la producción, el 50 por 100 del promedio de prima obtenida por el centro de que se trate, durante los meses de mayo y junio. En el caso de darse los supuestos de reducción del absentismo indicados en el artículo 36, el porcentaje de prima a aplicar en este último caso será, en lugar del 50 por 100 del promedio de prima obtenida, el valor de los módulos de primas indicadas en el anexo VI.

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.

Art. 31. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.* Los productores 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 1979.

La de julio sustituye a la hasta ahora denominada «18 de Julio».

La gratificación de Navidad de 1979 experimentará, en su caso, el aumento que se derive de la revisión prevista en el apartado 1 del artículo 4.º del presente Convenio, tal como se ha indicado en el párrafo 3 de dicho artículo.

A los importes resultantes de lo establecido en los dos párrafos precedentes, se agregará el del plus de antigüedad, que corresponda (equivalente a treinta 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, tal como establece el artículo 71 de la Ordenanza Siderometalúrgica; computándose como trabajado, a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar y licencias retribuidas señaladas por la Ordenanza.

Para los productores 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.

Art. 32. *Participación de los productores en función de la retribución al capital.*—Cuando el dividendo bruto que acuerde repartir la Junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad exceda del 8 por 100 del capital, la misma cantidad en pesetas que represente el exceso bruto repartido sobre dicho 8 por 100, 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 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 1979 y sucesivos en los que rija este Convenio.

En todo caso, la Empresa garantiza que la cantidad que por este concepto se distribuirá a los productores por el ejercicio del año 1979 no será inferior a la de 10,1 millones de pesetas.

SECCION IV. PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES

Art. 33. *Plus de distancia.*—El importe del Plus de distancia se registrará 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 («Boletín Oficial del Estado» del 19) y en las disposiciones complementarias.

Art. 34. *Gastos de viaje y dietas.*—Los productores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de gastos de viaje y dietas las cantidades señaladas en las normas internas que la Empresa dicta periódicamente y que, en todo caso, son más favorables que las señaladas en el artículo 82 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 35. *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 1.500 pesetas y respetándose las cantidades que vinieran percibiéndose si estas fueran superiores.

Art. 36. *Prestaciones de Enfermedad y Accidentes de Trabajo.*—En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa, durante el primer semestre de 1979, comple-

mentará desde el tercer día de la enfermedad, las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social hasta alcanzar los valores diarios de la tabla salarial reflejados en el cuadro anexo I del presente Convenio. A partir de 1 de julio y siempre y cuando al final del primer semestre de 1979 se haya conseguido una reducción de dos puntos en el porcentaje de absentismo medio de todos los centros de trabajo de la Sociedad, respecto al porcentaje medio habido en todos ellos durante 1978, se complementarán las prestaciones reglamentarias de enfermedad hasta alcanzar los valores diarios de sueldo o salario base del cuadro anexo I, o de los revisados según lo establecido en el párrafo primero del artículo 4.º, en su caso, y hasta alcanzar los valores que a estos exclusivos efectos se señalan para prima de producción en el cuadro anexo VI al presente Convenio.

En ningún caso se abonará cantidad alguna de mejoras de prestaciones de enfermedad por los dos primeros días de enfermedad.

Al complemento de las prestaciones de enfermedad que se abonen según lo estipulado en los párrafos precedentes se agregará el importe del Plus de antigüedad que corresponda.

Análogo tratamiento tendrá la situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, con la única modificación de que el complemento de las prestaciones reglamentarias se percibirá desde el día del accidente.

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.

Art. 37. *Complemento de las prestaciones de Seguridad Social.*—Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el artículo anterior, 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 esta 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 productor de las normas e instrucciones de régimen interno que cada centro de trabajo dicte para el desarrollo de lo establecido en este artículo, llevará consigo la supresión del complemento de la prestación reglamentaria de la Seguridad Social establecida en el artículo anterior o, en su caso, el no reconocimiento del derecho a percibirlo.

Art. 38. *Ayuda a la enseñanza.*—La Empresa mantiene la ayuda a la enseñanza establecida en beneficio de los hijos de los productores 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 productores con hijos en edades comprendidas entre los tres, cuatro, cinco y seis años, inclusive, 400 pesetas por hijo y mes.

A los productores con hijos en edades comprendidas entre los siete, ocho y nueve años, inclusive, 450 pesetas por hijo y mes.

A los productores con hijos en edades comprendidas entre los diez, once, doce, trece, catorce, quince y dieciséis años, inclusive, 600 pesetas por hijo y mes.

2. Las cantidades citadas anteriormente se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso.

3. La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el hijo del productor cumpla los años señalados en el apartado 1 y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla los diecisiete 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, certificado de nacimiento, certificación de matriculación y de asistencia o cualquier otro medio que la Empresa estime conveniente para acreditar que el hijo del productor cursa estudios.

Art. 39. *Ayuda a subnormales.*—Todo productor que tenga hijos declarados subnormales y perciba la aportación económica por tal concepto de la Seguridad Social, recibirá de la Empresa una ayuda de 1.500 pesetas por cada mes natural y por cada hijo subnormal, mientras perciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

Los productores en quienes concorra esta circunstancia deberán acreditar ante la Empresa con la correspondiente certificación expedida por el Organismo gestor de la Seguridad Social, tanto la declaración de subnormalidad de sus hijos, como la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social y empezará a percibir la Ayuda de la Empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

Para los productores que tengan hijos subnormales, cuya subnormalidad no haya sido reconocida por la Seguridad Social y que sin embargo necesiten asistencia especial, se crea un fondo de 2.490.000 pesetas, 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 que se desarrollen al respecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Promoción de Especialistas y Peones.—Se procurará que por cada factoría, mediante la realización de los cursillos de adaptación correspondientes, se promocióne a los Especialistas y Peones que lo deseen y que superen las pruebas de dichos cursillos a las vacantes de Oficiales de tercera y Especialistas, respectivamente, que se produzcan en la plantilla.

Estos cursillos se realizarán de tal forma que no interfieran la función a desarrollar por el interesado y se llevarán a cabo fuera de las horas de trabajo.

Segunda. Preferencia en la admisión de alumnos de las Escuelas de Formación Profesional.—La Empresa dará prioridad para ingresar en su plantilla como personal fijo, con la categoría de Oficial de tercera o asimiladas a los alumnos que no habiendo tenido suscrito con la Empresa contrato de aprendizaje, hayan aprobado todos los cursos de formación profesional que se imparten en las Escuelas de Formación Profesional de C. A. S. A.

Tercera. Promoción a puestos de mando del personal incluido en este Convenio.—Las vacantes que se produzcan para cubrir puestos de mando serán convocadas entre la categoría inmediata inferior, y los candidatos serán sometidos a un proceso de selección, de manera que acceda al puesto aquel candidato que mejores aptitudes demuestre para el desempeño del mismo.

Cuarta. Pago de la nómina.—El pago se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.º 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 estos pueda suponer ninguna contraprestación por parte de la Empresa.

En las negociaciones con el Banco participará el Comité de Empresa del Centro correspondiente.

Quinta. Peligrosidad y/o toxicidad de puestos de trabajo.—Se procurará que en un plazo de tres meses los Comités de Seguridad e Higiene de los distintos Centros estudien los puestos de trabajo que actualmente tienen asignados pluses de peligrosidad y/o toxicidad, para determinar definitivamente la existencia o no existencia de tales riesgos y el tratamiento a dar en cada caso.

De no haber acuerdo en el seno del Comité de Seguridad e Higiene, se estará a la decisión del Gabinete Provincial del Plan de Seguridad e Higiene en el Trabajo u Organismo técnico que le sustituya y, en su caso, a la decisión de la Delegación de Trabajo correspondiente.

Sexta. Información.—Como se indica en el artículo 11, la organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual informará a la representación de los trabajadores sobre los siguientes aspectos:

- Horas extraordinarias.
- Política de formación.
- Política de personal.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Absentismo.

Séptima. Práctica sindical y de los Comités.—La práctica sindical en la Empresa y de los Comités de Centro, e Interprovincial, se regulará con el contenido de las actas de fechas 27 de octubre de 1977 y 7 de noviembre de 1977, 27 de enero de 1978, 16 de junio de 1978 y 15 y 17 de febrero de 1978.

Octava. Atribuciones de la Comisión Paritaria de ascensos y promociones de puesto de trabajo para el personal afectado por el V Convenio Colectivo de CASA.

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 de su mando inmediato.
- 1.2. Analizar e informar sobre las propuestas de ascensos de categoría, planteadas por los representantes de la Empresa y los trabajadores.
- 1.3. Elaborar propuestas sobre vacantes numéricas de promoción.
- 1.4. Recibir información de los perfiles profesiográficos de los puestos a cubrir en las vacantes que hayan de sacarse a concurso-oposición.
- 1.5. Proponer los miembros del tribunal que en representación de la Empresa y de los trabajadores participarán en 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 cuatro miembros en representación de la Dirección del Centro, y cuatro miembros de la representación de los trabajadores del Centro de trabajo (Comité de Empresa, Delegados, Consejo de Trabajadores, etcétera). Actuarán de forma colegiada y mantendrán reuniones mensuales si hay asuntos que tratar.

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. Ambito.

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 V Convenio.

Novena. Jubilaciones.—Cualquier trabajador podrá solicitar su jubilación a partir de los sesenta años cumplidos.

La aceptación por parte de la Empresa de la baja en la plantilla por tal causa no presupone compromiso económico alguno ni de ningún otro tipo.

DISPOSICION FINAL

En defecto de normas aplicables del presente Convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Agrupación de categorías a efectos administrativos

Grupo I. Aprendices de primer año y similares.—Comprende:

- Aprendiz de primer año.
- Aspirante de catorce años.
- Pinche de catorce años.
- Botones de catorce años.

Grupo II. Aprendices de segundo año y similares.—Comprende:

- Aprendiz de segundo año.
- Aspirante de quince años.
- Pinche de quince años.
- Botones de quince años.

Grupo III. Aprendices de tercer año y similares.—Comprende:

- Aprendiz de tercer año.
- Aspirante de dieciséis años.
- Pinche de dieciséis años.
- Botones de dieciséis años.

Grupo IV. Aprendices de cuarto año y similares.—Comprende:

- Aprendiz de cuarto año.
- Aspirante de diecisiete años.
- Pinche de diecisiete años.
- Botones de diecisiete años.

Grupo V. Peones.—Comprende:

- Peón.

Grupo VI. 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.

Grupo VII. *Oficiales de tercera y similares.*—Comprende:

- Oficial tercera de Taller.
- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar de O. C. T.
- Auxiliar de Delineación.
- Calcador.
- Reproductor fotográfico.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Auxiliar de Proceso de Datos.
- Conserje.
- Listero.
- Almacenero.
- Dependiente principal de Economato.
- Telefonista de más de 50 teléfonos.

Grupo VIII. *Oficiales de segunda y similares.*—Comprende:

- Oficial segunda de Taller.
- Oficial segunda Administrativo.
- Oficial segunda O. C. T.
- Delineante de segunda.
- Analista de segunda de Laboratorio.
- Técnico de Proceso de Datos de segunda.
- Archivero Bibliotecario.
- Chófer de Camión.
- Chófer de Turismo.
- Cabo de Guardas.
- Capataz de Especialistas o Peones.

Grupo IX. *Oficiales de primera y similares.*—Comprende:

- Oficial primera de Taller.
- Oficial primera Administrativo.
- Oficial primera O. C. T.
- Delineante de primera.
- Analista de primera de Laboratorio.
- Técnico de Proceso de Datos de primera.
- Chófer de Omnibus.
- Programador principiante.

ANEXO I

Tabla de salarios

Grupo	Categorías	Salario base mensual 1978 — Pesetas
I	Aprendices de 1.º año	16.078
II	Aprendices de 2.º año	17.136
III	Aprendices de 3.º año	18.504
IV	Aspirantes, Botones y Pinches de 16 años	19.504
	Aspirantes, Botones y Pinches de 17 años	20.482
V	Peones	21.482
	Peones	38.040
VI	Especialistas y similares	38.340
VII	Oficiales de 3.ª y similares	39.177
VIII	Oficiales de 2.ª y similares	40.490
IX	Oficiales de 1.ª y similares	41.990

ANEXO II

Tarifa de horas extraordinarias

Grupo	Categorías	Valor voluntario de horas extraordinarias		
		Tipo 1 — Pesetas	Tipo 2 — Pesetas	Tipo 3 — Pesetas
V	Peones	228	243	267
VI	Especialistas y similares	231	246	269
VII	Oficiales de 3.ª y similares	236	252	275
VIII	Oficiales de 2.ª y similares	245	262	286
IX	Oficiales de 1.ª y similares	255	272	299

ANEXO III

Plus de Jefes de equipo

Grupo	Categoría	Valor mensual del plus del Jefe de equipo — Pesetas
V	Peones	2.070
VI	Especialistas y similares	2.130
VII	Oficiales de 3.ª y similares	2.148
VIII	Oficiales de 2.ª y similares	2.217
IX	Oficiales de 1.ª y similares	2.281

ANEXO IV

Plus de nocturnidad

Grupo	Categoría	Valor horario — Pesetas
V	Peones	9,253
VI	Especialistas y similares	9,521
VII	Oficiales de 3.ª y similares	9,603
VIII	Oficiales de 2.ª y similares	9,911
IX	Oficiales de 1.ª y similares	10,200

ANEXO V

Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

Grupo	Categoría	Valor horario según sa de		
		Una circunstancia — Pesetas	Dos circunstancias — Pesetas	Tres circunstancias — Pesetas
V	Peones	9,253	9,715	10,200
VI	Especialistas y similares	9,521	9,997	10,496
VII	Oficiales de 3.ª y similares	9,603	10,083	10,586
VIII	Oficiales de 2.ª y similares	9,911	10,406	10,926
IX	Oficiales de 1.ª y similares	10,200	10,709	11,238

ANEXO VI

Tabla de primas de producción a efectos de enfermedad y accidente

Categoría	Prima Base mensual — Pesetas
Oficial de 1.ª Taller directo	6.882
Oficial de 2.ª Taller directo	6.530
Oficial de 3.ª Taller directo	6.349
Especialista directo	6.287
Oficial de 1.ª Taller indirecto, Oficial de 1.ª Administrativo y similares	5.850
Oficial de 2.ª Taller indirecto, Oficial de 2.ª Administrativo y similares	5.550
Oficial de 3.ª Taller indirecto, Auxiliar administrativo y similares	5.397
Especialista indirecto, Ordenanza y similares	5.344
Peón	4.118

ANEXO VII

CALENDARIO GENERAL

HORARIO

Invierno:

De 7,45 a 13,00 horas.

De 13,45 a 18,00 horas.

Verano:

De 7,45 a 15,00 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO							1979								
		OFICINAS CENTRALES															
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	X	2	3	4	●	X	7		JULIO	2	3	4	5	6	●	8	1
	8	9	10	11	12	●	14			9	10	11	12	13	●	15	
	15	16	17	18	19	●	21			16	17	18	19	20	●	22	
	22	23	24	25	26	●	28			23	24	X	26	27	●	29	
	29	30	31	1	2	●	4			30	31	1	2	3	4	5	
FEBRERO	5	6	7	8	9	●	11		AGOSTO	6	7	8	9	10	11	12	2
	12	13	14	15	16	●	18			13	14	15	16	17	18	19	
	19	20	21	22	23	●	25			20	21	22	23	24	25	26	
MARZO	5	6	7	8	9	●	11		SEPTIEMBRE	3	4	5	6	7	●	9	9
	X	12	13	14	15	16	18			10	11	12	13	14	●	16	
ABRIL	X	20	21	22	23	●	25		OCTUBRE	17	18	19	20	21	●	23	16
	26	27	28	29	30	●	1			24	25	26	27	28	●	30	
	2	3	4	5	6	●	8			1	2	3	4	5	●	7	
MAYO	9	10	●	X	X	●	15		NOVIEMBRE	8	9	10	11	X	●	14	7
	16	17	18	19	20	●	22			15	16	17	18	19	●	21	
	23	24	25	26	27	●	29			22	23	24	25	26	●	28	
JUNIO	●	X	2	3	4	●	6		DICIEMBRE	29	30	31	1	2	●	4	4
	7	8	9	10	11	●	13			5	6	7	8	X	●	11	
	●	X	16	17	18	●	20			12	13	14	15	16	●	18	
JULIO	21	22	23	24	25	●	27		NOVIEMBRE	19	20	21	22	23	●	25	18
	28	29	30	31	1	●	3			26	27	28	29	30	●	2	
	4	5	6	7	8	●	10			3	4	5	6	7	X	●	
AGOSTO	11	12	13	X	●	●	17		DICIEMBRE	10	11	12	13	14	●	16	16
	18	19	20	21	22	●	24			17	18	19	20	21	●	23	
	25	26	27	28	29	●				●	X	26	27	28	●	30	

Festivo

Vacaciones

Día libre

Jornada de verano

Horas de trabajo efectivo anual:

1.940 horas.

CALENDARIO GENERAL

151 días × 8,50 horas =

70 días × 7,25 horas =

1.434,50 horas

507,50 horas

Total: 1.942,00 horas

Al final del año la Empresa deberá al personal dos horas.

CALENDARIO GENERAL

HORARIO

Invierno:

De 7,51 a 17,36 horas.

Verano:

Del 18 de junio al 14 de septiembre

De 7,21 a 14,42 horas.

									CALENDARIO DE TRABAJO COMPLEJO INDUSTRIAL DE GETAFE								1979		
MES NATURAL		Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL		Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO		X	2	3	4	5	X	7		JULIO		2	3	4	5	6	●	8	1
		8	9	10	11	12	●	14				9	10	11	12	13	●	15	
		15	16	17	18	19	●	21				16	17	18	19	20	●	22	
		22	23	24	25	26	●	28				23	24	25	26	27	●	29	
		29	30	31	1	2	●	4				30	31	1	2	3	●	5	
FEBRERO		5	6	7	8	9	●	11		AGOSTO		6	7	8	9	10	11	12	
		12	13	14	15	16	●	18				13	14	15	16	17	18	19	
		19	20	21	22	23	●	25				20	21	22	23	24	25	26	
		26	27	28	1	2	●	4				27	28	29	30	●	2		
MARZO		5	6	7	8	9	●	11		SEPTIEMBRE		3	4	5	6	7	●	9	
		12	13	14	15	16	●	18				10	11	12	13	14	●	16	
		X	20	21	22	23	●	25				17	18	19	20	21	●	23	
ABRIL		2	3	4	5	6	●	8		OCTUBRE		24	25	26	27	28	●	30	
		9	10	11	X	X	●	15				1	2	3	4	5	●	7	
		16	17	18	X	X	●	22				8	9	10	11	X	●	14	
		23	24	25	26	27	●	29				15	16	17	18	19	●	21	
MAYO		●	X	2	3	4	●	6		NOVIEMBRE		22	23	24	25	26	●	28	
		7	8	9	10	11	●	13				29	30	31	1	2	●	4	
		14	15	16	17	18	●	20				5	6	7	8	9	●	11	
		21	22	23	X	25	●	27				12	13	14	15	16	●	18	
		28	29	30	31	1	●	3				19	20	21	22	23	●	25	
JUNIO		X	5	6	7	8	●	10		DICIEMBRE		26	27	28	29	30	●	2	
		11	12	13	X	15	●	17				3	4	5	6	7	X	9	
		18	19	20	21	22	●	24				10	11	12	13	14	●	16	
		25	26	27	28	29	●					17	18	19	20	21	●	23	

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- jornada de verano
-
-

Horas de trabajo efectivo anual:

1.940 horas.

HORAS A TRABAJAR

(*) 183 días × 9,00 horas = 1.647 horas
 41 días × 7,10 horas = 291,10 horas
 Total: 1.938,10 horas

(*) Del año 1978, la Empresa adeudaba 0,48 horas, luego 1.938,10 + 0,48 = 1.938,58.

Queda a deber a la Empresa 1,42 horas.

CALENDARIO GENERAL

HORARIO

De 7,00 a 11,30 horas.
 De 11,45 a 15,15 horas.
 Día 27 de abril:
 De 7,00 a 11,00 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO FACTORIA DE SEVILLA (TABLADA)							1979								
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	8	9	10	11	12	13	14	1	JULIO	2	3	4	5	6	7	8	1
	15	16	17	18	19	20	21			9	10	11	12	13	14	15	
	22	23	24	25	26	27	28			16	17	18	19	20	21	22	
	29	30	31	1	2	3	4			23	24	25	26	27	28	29	
	5	6	7	8	9	10	11			30	31	1	2	3	4	5	
FEBRERO	12	13	14	15	16	17	18	2	AGOSTO	6	7	8	9	10	11	12	2
	19	20	21	22	23	24	25			13	14	15	16	17	18	19	
	26	27	28	1	2	3	4			20	21	22	23	24	25	26	
	5	6	7	8	9	10	11			27	28	29	30	31	1	2	
MARZO	12	13	14	15	16	17	18	3	SEPTIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9	3
	19	20	21	22	23	24	25			10	11	12	13	14	15	16	
	26	27	28	29	30	31	1			17	18	19	20	21	22	23	
ABRIL	2	3	4	5	6	7	8	4	OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	4
	9	10	11	12	13	14	15			8	9	10	11	12	13	14	
	16	17	18	19	20	21	22			15	16	17	18	19	20	21	
	23	24	25	26	27	28	29			22	23	24	25	26	27	28	
MAYO	7	8	9	10	11	12	13	5	NOVIEMBRE	5	6	7	8	9	10	11	5
	14	15	16	17	18	19	20			12	13	14	15	16	17	18	
	21	22	23	24	25	26	27			19	20	21	22	23	24	25	
	28	29	30	31	1	2	3			26	27	28	29	30	1	2	
JUNIO	4	5	6	7	8	9	10	6	DICIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9	6
	11	12	13	14	15	16	17			10	11	12	13	14	15	16	
	18	19	20	21	22	23	24			17	18	19	20	21	22	23	
	25	26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30		

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
-
- Medio día libre
-

Horas de trabajo efectivo anual:
 1.940 horas.

HORAS A TRABAJAR

242 días × 8 horas = 1.936 horas
 1 día × 4 horas = 4 horas
 Total: 1.940 horas

CALENDARIO GENERAL

HORARIO

De 7,00 a 11,30 horas.
 De 11,45 a 15,15 horas.
 Día 31 de julio de 1979.
 De 7,00 a 11,00 horas.

CASA		CALENDARIO DE TRABAJO FACTORIA DE SEVILLA (SAN PABLO)														1979	
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	8	9	10	11	12	13	14	1	JULIO	2	3	4	5	6	7	8	8
	15	16	17	18	19	20	21			9	10	11	12	13	14	15	
	22	23	24	25	26	27	28			16	17	18	19	20	21	22	
	29	30	31	1	2	3	4			23	24	25	26	27	28	29	
	5	6	7	8	9	10	11			30	31	1	2	3	4	5	
FEBRERO	12	13	14	15	16	17	18	2	AGOSTO	6	7	8	9	10	11	12	9
	19	20	21	22	23	24	25			13	14	15	16	17	18	19	
	26	27	28	1	2	3	4			20	21	22	23	24	25	26	
	5	6	7	8	9	10	11			27	28	29	30	31	1	2	
	12	13	14	15	16	17	18			3	4	5	6	7	8	9	
MARZO	19	20	21	22	23	24	25	3	SEPTIEMBRE	10	11	12	13	14	15	16	16
	26	27	28	29	30	31	1			17	18	19	20	21	22	23	
	2	3	4	5	6	7	8			24	25	26	27	28	29	30	
	9	10	11	12	13	14	15			1	2	3	4	5	6	7	
	16	17	18	19	20	21	22			8	9	10	11	12	13	14	
ABRIL	23	24	25	26	27	28	29	4	OCTUBRE	15	16	17	18	19	20	21	14
	30	1	2	3	4	5	6			22	23	24	25	26	27	28	
	7	8	9	10	11	12	13			29	30	31	1	2	3	4	
	14	15	16	17	18	19	20			5	6	7	8	9	10	11	
	21	22	23	24	25	26	27			12	13	14	15	16	17	18	
MAYO	28	29	30	31	1	2	3	5	NOVIEMBRE	19	20	21	22	23	24	25	25
	4	5	6	7	8	9	10			26	27	28	29	30	1	2	
	11	12	13	14	15	16	17			3	4	5	6	7	8	9	
	18	19	20	21	22	23	24			10	11	12	13	14	15	16	
	25	26	27	28	29	30	31			17	18	19	20	21	22	23	
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	6	DICIEMBRE	24	25	26	27	28	29	30	30
	8	9	10	11	12	13	14			1	2	3	4	5	6	7	
	15	16	17	18	19	20	21			8	9	10	11	12	13	14	
	22	23	24	25	26	27	28			15	16	17	18	19	20	21	
	29	30	31	1	2	3	4			22	23	24	25	26	27	28	

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
-
- Medio día libre
-

Horas de trabajo efectivo anual:
 1.940 horas.

HORAS A TRABAJAR

242 días × 8,00 horas = 1.936 horas
 1 día × 4,00 horas = 4 horas
 Total: 1.940 horas

CALENDARIC GENERAL

HORARIO

Durante todo el año:
De 7,00 a 11,00 horas.
De 11,09 a 15,12 horas.

		CALENDRARIO DE TRABAJO										1979									
		FACTORIA DE CADIZ																			
MES NATURAL	Lunas	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunas	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES				
ENERO	8	9	10	11	12	13	14	1	JULIO	2	3	4	5	6	7	8	1				
	15	16	17	18	19	20	21			9	10	11	12	13	14	15					
	22	23	24	25	26	27	28			16	17	18	19	20	21	22					
	29	30	31	1	2	3	4			23	24	25	26	27	28	29					
	5	6	7	8	9	10	11			30	31	1	2	3	4	5					
FEBRERO	12	13	14	15	16	17	18	2	AGOSTO	6	7	8	9	10	11	12	2				
	19	20	21	22	23	24	25			13	14	15	16	17	18	19					
	26	27	28	1	2	3	4			20	21	22	23	24	25	26					
	5	6	7	8	9	10	11			27	28	29	30	31	1	2					
	12	13	14	15	16	17	18			3	4	5	6	7	8	9					
MARZO	19	20	21	22	23	24	25	3	SEPTIEMBRE	10	11	12	13	14	15	16	3				
	26	27	28	29	30	1	2			17	18	19	20	21	22	23					
	5	6	7	8	9	10	11			24	25	26	27	28	29	30					
	12	13	14	15	16	17	18			1	2	3	4	5	6	7					
	19	20	21	22	23	24	25			8	9	10	11	12	13	14					
ABRIL	26	27	28	29	30	1	2	4	OCTUBRE	15	16	17	18	19	20	21	4				
	5	6	7	8	9	10	11			22	23	24	25	26	27	28					
	12	13	14	15	16	17	18			29	30	31	1	2	3	4					
	19	20	21	22	23	24	25			5	6	7	8	9	10	11					
	26	27	28	29	30	1	2			12	13	14	15	16	17	18					
MAYO	5	6	7	8	9	10	11	5	NOVIEMBRE	19	20	21	22	23	24	25	5				
	12	13	14	15	16	17	18			26	27	28	29	30	1	2					
	19	20	21	22	23	24	25			3	4	5	6	7	8	9					
	26	27	28	29	30	1	2			10	11	12	13	14	15	16					
	5	6	7	8	9	10	11			17	18	19	20	21	22	23					
JUNIO	12	13	14	15	16	17	18	6	DICIEMBRE	24	25	26	27	28	29	30	6				
	19	20	21	22	23	24	25			1	2	3	4	5	6	7					
	26	27	28	29	30	1	2			8	9	10	11	12	13	14					
	5	6	7	8	9	10	11			15	16	17	18	19	20	21					
	12	13	14	15	16	17	18			22	23	24	25	26	27	28					

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre

Horas de trabajo efectivo anual:
1.940 horas.

HORAS A TRABAJAR

241 días × 8,05 horas =

1.940,05 horas

CALENDARIO GENERAL

TURNO NORMAL

HORARIO

De 7,30 a 10,30 horas.

De 10,42 a 15,15 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO							1979								
		FACTORIA DE MADRID															
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	1	2	3	4	5	6	7		JULIO	1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14			8	9	10	11	12	13	14	
	15	16	17	18	19	20	21			15	16	17	18	19	20	21	
	22	23	24	25	26	27	28			22	23	24	25	26	27	28	
	29	30	31	1	2	3	4			29	30	31	1	2	3	4	
FEBRERO	5	6	7	8	9	10	11		AGOSTO	5	6	7	8	9	10	11	
	12	13	14	15	16	17	18			12	13	14	15	16	17	18	
	19	20	21	22	23	24	25			19	20	21	22	23	24	25	
	26	27	28	29	30	31	1			26	27	28	29	30	31	1	
	2	3	4	5	6	7	8			2	3	4	5	6	7	8	
MARZO	5	6	7	8	9	10	11		SEPTIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9	
	12	13	14	15	16	17	18			10	11	12	13	14	15	16	
	19	20	21	22	23	24	25			17	18	19	20	21	22	23	
	26	27	28	29	30	31	1			24	25	26	27	28	29	30	
	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	6	7	
ABRIL	9	10	11	12	13	14	15		OCTUBRE	8	9	10	11	12	13	14	
	16	17	18	19	20	21	22			15	16	17	18	19	20	21	
	23	24	25	26	27	28	29			22	23	24	25	26	27	28	
	30	1	2	3	4	5	6			29	30	31	1	2	3	4	
	7	8	9	10	11	12	13			5	6	7	8	9	10	11	
MAYO	14	15	16	17	18	19	20		NOVIEMBRE	12	13	14	15	16	17	18	
	21	22	23	24	25	26	27			19	20	21	22	23	24	25	
	28	29	30	31	1	2	3			26	27	28	29	30	1	2	
	4	5	6	7	8	9	10			3	4	5	6	7	8	9	
	11	12	13	14	15	16	17			10	11	12	13	14	15	16	
JUNIO	18	19	20	21	22	23	24		DICIEMBRE	17	18	19	20	21	22	23	
	25	26	27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	
	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14			8	9	10	11	12	13	14	
	15	16	17	18	19	20	21			15	16	17	18	19	20	21	

<input checked="" type="checkbox"/>	Festivo	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	Vacaciones	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	Día libre	<input type="checkbox"/>

Horas de trabajo efectivo anual:

1.940 horas.

HORAS A TRABAJAR

Horas a trabajar según Convenio	1.940,00 horas
Horas que debe el personal de 1978	1,85 horas
Total:	1.941,85 horas
Horas a trabajar s/calendario:	
241 días × 8,05 horas	1.940,05 horas
Al final del año el personal deberá a la Empresa	1,80 horas