

Número de orden	Propietario	Domicilio	Ocupación — m ²	Clase de terreno	Situación	Lugar
52	Herederos de D. Laureano Sosa Santana	Ruiz Muñiz, sin número. Telde	250	Arrife	V. de los Nueve.	Telde.
53	D.ª Carmen Hernández Ramírez ...	Ruiz Muñiz, 94. Telde.	250	Arrife	V. de los Nueve.	Telde.
54	D. José Medina Brito	Ruiz Muñiz, 126. Telde	500	Arrife	V. de los Nueve.	Telde.
55	D. Agustín Florido Suárez y hermanos	León y Castillo, 4. Telde	500	Arrife	V. de los Nueve.	Telde.
56	D. José Falcón Sosa	Valle de los Nueve. Telde	500	Arrife	V. de los Nueve.	Telde.
57	D. José Pérez Medina	Caserones. Telde	75	Cultivo	Caserones	Telde.
58	D. Santiago Rocha Betancor	Caserones. Telde	75	Cultivo	Caserones	Telde.
59	D. Francisco Amador Amador ...	Caserones. Telde	75	Cultivo	Caserones	Telde.
60	D. José López Talavera	Caserones. Telde	75	Cultivo	Caserones	Telde.
61	D. Fernando Hernández Guerra.	Caserones. Telde	75	Cultivo	Caserones	Telde.

MINISTERIO DE TRABAJO

5593

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

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, S. A.» (CASA), el día 7 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 14 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo;

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación;

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 7 de febrero de 1980 entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (CASA), cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo. Disponer su inscripción en el Registro especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero. Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 15 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel de Prados Terriente.

VI 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, Ingenieros Técnicos, Jefes de Taller, Jefes de primera y segunda, Jefes de Sección de Laboratorio, Maestros, Encargados, Delneantes Proyectistas, Dibujantes 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 1980, 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 1980 al 31 de diciembre

de 1980, y quedará prorrogado tácitamente por períodos 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. Al 30 de junio de 1980 se tomará el I. P. C. de los seis últimos meses conocidos y publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

Si este I. P. C. llega a superar el 7 por 100 se efectuará una revisión de todos los conceptos que componen la masa salarial en un porcentaje igual al doble del exceso entre dicho incremento del I. P. C. y el 7 por 100. Esta revisión se aplicará con efectos del 1 de julio de 1980, y no afectará a la paga extraordinaria de julio.

2. De prorrogarse el Convenio tácitamente, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 3.º, se efectuarán sucesivas revisiones anuales, en su caso, de la masa salarial en condiciones homogéneas, 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 1981, 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 experimentado 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 Precios 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:

$$\text{Porcentaje de aumento del Índice de Precios de Consumo} = \frac{(I. p. u. - I. p. a.) \times 100}{I. p. a.}$$

2.3. El porcentaje resultante será el que se aplicará a la masa salarial correspondiente, para incrementarla desde 1 de enero de 1981 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 1980, pero sí a la de Navidad de este mismo año.

Art. 5.º *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 2.060,8652 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, jurisprudencia, 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 o del Gobierno) que impliquen variación económica en todos o en alguno 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 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 y respetarán con carácter estrictamente personal.

SECCIÓN III.—DISPOSICIONES VARIAS

Art. 7.º *Comisión Paritaria de Vigilancia.*—Para atender 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 autoridad laboral competente 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 coste 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, comercial 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 6.º 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. Se reducirá la jornada durante 1980 en veinticinco horas anuales, y durante 1981 en treinta y cinco horas. Esta reducción no dará lugar en ningún caso a jornadas inferiores a 1.800 horas anuales.

2. Como consecuencia de lo anterior, a partir de la entrada en vigor del Convenio se establece una jornada normal de trabajo anual de 1.915 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 y la localización de las fiestas en los días de la semana.

El número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual señalado anteriormente, 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 VIII del presente Convenio.

3. 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 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.

4. Las jornadas especiales se especificarán en los calendarios anuales recogidos en el anexo VIII.

5. 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 VIII.

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

7. La Dirección de cada Centro instalará los relojes de fichada o sistema 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.

Art. 13. *Calendarios.*—Cada Centro de trabajo se regirá por los calendarios anuales compensados que se publican como anexo VIII. 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 retribuidas de veinticinco días laborables, en proporción al tiempo de servicios prestados, tal como previene la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 15. *Disfrute.*—El período de disfrute anual de vacaciones queda fijado en los calendarios anuales compensados que figuran como anexo VIII de este Convenio para cada uno de los Centros de trabajo.

La Dirección de la Empresa designará el personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, 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 período señalado en el calendario anual compensado, la Empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación, como mínimo y aquél, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la Dirección el período 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 período 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 período de vacaciones será ininterrumpido, sin perjuicio de los casos en que excepcionalmente, y con carácter individual, se pacte otra cosa entre Empresa y trabajador.

Cualquier petición individual de cambio del período de vacaciones, será estudiado 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 período normal de vacaciones.

Art. 18. *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 numerados 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 2390/1973, de 17 de agosto, es, para cada categoría profesional durante 1980, 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 4.º 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 alícuota 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 en la Ordenanza Siderometalúrgica, con excepción de lo dispuesto en el apartado e). Se establecen valores de trienio iguales para todas las categorías, fijándolo en 464 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 cuantía de 2 318 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.

Art. 22. *Plus de turno*.—Se establece para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo, un plus de 12,81 pesetas por hora de trabajo efectivo en esta situación.

Art. 23. *Plus 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 conviene 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 plus correspondientes para todas las categorías afectadas por el presente Convenio, no quiere decir que todas ellas tengan derecho a percibirlos.

Art. 24. *Productividad*.—Se entiende que la productividad se deriva de la racionalización de todo el proceso productivo en su conjunto.

Art. 25. *Primas e incentivos*.—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.

Art. 26. *Prima del personal directo*.—Se considerará personal directo a los solos efectos de primas el personal de taller que administrativamente esté calificado como directo para la contabilidad analítica y además aquel personal que, aun 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, excepto en la División de Automoción se utilizará la fórmula:

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

donde:

P = Prima obtenida a pagar en pesetas.

B = Baremo de valoración. Este baremo será igual para todas las categorías y cuyo valor se fija para el presente Convenio en 260,78 pesetas/hora.

H_v = Horas valoradas (previstas).

H_i = Horas reales invertidas.

K_c = Coeficiente de adaptación por factoría, de aplicación para todos aquellos trabajos valorados con anterioridad al 31 de diciembre de 1978.

El valor de K_c será:

Complejo de Getafe = 0,9814.

Factoría de Sevilla = 1,0201.

Factoría de Cádiz = 1,0209.

En la factoría de Ajalvir se estudiará el procedimiento para cambiar del método empleado en 1979 al que figura en este Convenio, de forma que, para estos trabajos, el valor de la prima en 1980 sea igual al de 1979. Aquellos trabajos cuya valoración sea revisada o se hayan valorado posteriormente al 31 de diciembre de 1978 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 calculado con el método siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Días laborables del año} &= 275. \\ \text{Horas teóricas medias por día laborable} &= \\ &= \frac{1.915}{275} = 6,96. \\ \text{Jornal diario} &= \frac{\text{Salario mes} \times 12}{366} \\ \text{Jornal horario} &= \frac{\text{Jornal diario}}{6,96} \end{aligned}$$

Es decir, los jornales horarios correspondientes a las diferentes categorías serán, para 1980, los siguientes:

Oficial de 1.ª y asimilado: 235,53.
Oficial de 2.ª y asimilado: 227,13.
Oficial de 3.ª y asimilado: 219,78.
Especialistas y asimilados: 215,10.
Peones: 213,42.

A efectos prácticos y de igual forma que el baremo, los invertidos (Hi · J) se calcularán siempre para el personal directo tomando el jornal medio de las cuatro primeras categorías anteriores, es decir, 224,38 pesetas/hora para el año 1980.

2.2. En la División de Automoción y debido al tipo de trabajo que realiza, el método de cálculo de primas del personal directo seguirá como en la actualidad, adecuando los concedidos de acuerdo con la anterior tabla de jornales, de forma que se mantenga invariable la prima resultante en pesetas a igualdad de actividad respecto a 1979.

Los trabajos que aparezcan nuevos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se valorarán de forma que la prima final en pesetas que deba obtenerse a actividad normal sea, como el resto de los Centros de un 16,23 por 100 sobre el invertido.

2.3. En el caso de existir subactividad en el personal directo (capacidad cesante, paro tecnológico, etc.), el porcentaje 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 del personal directo del Centro.

Art. 27. *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 solos 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 el indicado en el punto 2.1 del artículo 26.
Pi = Porcentaje de primas de indirectos.
Pi = 0,85 Pd · Ks · R.
Pd = Porcentaje de prima media (corregida a jornales vigentes) correspondientes 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.
Ks = Coeficiente variable por sección o por grupo de trabajadores que realicen funciones análogas, que establecerá la Dirección de cada Centro anualmente y que podrá variar entre el 0,85 y el 1,15, dependiendo de las características de cada sección, de forma que para cada Centro de trabajo se cumpla que:

$$H_s \cdot K_s = H_t$$

siendo Hs las horas por sección en el mes de octubre de 1979 y Ht 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, atención, 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 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 indirecto, 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 de productividad.*—1. Tal como previenen los artículos 6.º y 7.º de la Ordenanza Siderometalúrgica la Dirección realizará las acciones necesarias (tomas de tiempo, muestreos, etc.), en base a la producción para perfeccionar los sistemas actuales.

A lo largo de 1980 se iniciará el estudio por la Dirección de un método científico de valoración de los distintos trabajos con objeto de elaborar un «Manual de Tiempos Tipo» que permita la valoración uniforme y racional de los trabajos en todos los Centros.

Las Comisiones Paritarias de cada Centro, de acuerdo con el artículo 10 de la Ordenanza Siderometalúrgica, serán informadas en cada caso.

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

3. La Comisión Paritaria de Primas designada en cada Centro de trabajo estudiará los casos particulares de primas que por sus características presenten alguna anomalía (primas alcanzadas, inutilidades descontadas cuando no exista acuerdo con el operario, etc.), así como las dispersiones en las primas del personal indirecto, con objeto de analizar las causas que han producido las anomalías para que en consecuencia la Dirección del Centro tome las medidas oportunas para eliminar dichas causas o, cuando proceda, modifique o revise la valoración de dichos trabajos.

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 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.

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. 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.

Art. 29. *Importe de las 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 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.

Cuando durante los meses de abril y mayo 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 70 por 100 del promedio de prima liquidada en el Centro de que se trate, durante los meses de mayo y junio.

El período de vacaciones a efectos del cálculo para la prima del personal indirecto (obreros y empleados), se considerará como tipo 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 1980.

La gratificación de Navidad de 1980 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 apartado 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 trabajo, 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 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 6 por 100 del capital, la misma cantidad en pesetas que represente el exceso bruto repartido sobre dicho 6 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 1980 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 1980 no será inferior a la de 10,1 millones de pesetas.

SECCION IV.—PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES

Art. 33. Plus de distancia.—El importe de 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 («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, de la que se dará comunicación a los Comités de Centro.

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 1.740 pesetas y respetándose las cantidades que vinieran percibiéndose si éstas fueran superiores.

Art. 36. Prestaciones de enfermedad común y accidentes de trabajo.—1. En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará desde el tercer día de enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, 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 VI.

2. En ningún caso se abonará cantidad alguna de mejoras de prestaciones de enfermedad o accidente no laboral por los dos primeros días del proceso.

3. 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.

4. 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.

5. 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 la Seguridad Social.—Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el artículo 36, 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 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 36 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 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, cuatro, cinco y seis años, inclusive, 464 pesetas por hijo y mes.

A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los siete, ocho y nueve años, inclusive, 522 pesetas por hijo y mes.

A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los diez, once, doce, trece, catorce, quince y dieciséis años, inclusive, 696 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 trabajador 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 acreditarla 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.

Art. 39. Ayuda a subnormales. Todo trabajador que tenga hijos declarados subnormales y perciba la aportación económica por tal concepto de la Seguridad Social, recibirá de la Empresa una ayuda de 1.740 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 trabajadores en quienes concurra 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 trabajadores que tengan hijos o familiares subnormales que convivan con el titular, y cuya subnormalidad 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, siguiéndose por tanto los mismos criterios que en el año 1979.

Art. 40. *Ayuda para estudios.*—Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios en un Centro oficial o reconocido podrán optar a una ayuda económica de la Empresa en concepto de bolsa de estudios.

A 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 desarrollen al respecto.

Art. 41. *Cuantía de fondos.*—La suma de los fondos a que se refieren los artículos 39 y 40 será de 4.000.206 pesetas.

La distribución de este fondo será realizada por una única Comisión mixta, con carácter interprovincial.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Promoción de Especialistas y Peones.*—Se procurará que por cada Centro de trabajo, 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 «CASA».

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 esto pueda suponer ninguna contraprestación por parte de la Empresa, según el acta recogida en el anexo VII.

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

Quinta. *Revisión semestral.*—No obstante lo dispuesto en el artículo 4.º sobre revisión salarial, se garantiza una revisión para el segundo semestre de 1980 del 1,5 por 100. En el caso de que la revisión a que hace referencia el artículo 4.º del presente Convenio, fuese superior o igual al 1,5 por 100, esta garantía quedará sin efecto. Esta revisión afectará a partir del 1 de julio de 1980 a todos los conceptos de la masa salarial, excepción hecha de la paga extraordinaria de julio.

Sexta. *Información.* Como se indica en el artículo 11, la organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual informará a ser posible previamente 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.
- Subcontratación de trabajos al exterior.
- Provisión de plantilla.

Séptima. *Práctica sindical y de los Comités de Empresa.*—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, 15 de febrero de 1978 y 17 de febrero de 1978, 16 de junio de 1978 y 19 de septiembre de 1978 que se incluyen como anexo VII.

Se acuerda durante la vigencia del presente Convenio que un delegado por cada una de las Secciones Sindicales reconocidas en cada Centro de trabajo, de acuerdo con el acta de fecha 16 de junio de 1978, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cuarenta horas al mes, para desempeñar las funciones que también están reguladas en la mencionada acta.

Octava. *Atribuciones de la Comisión Paritaria de ascensos y promociones de puesto de trabajo para el personal afectado por el VI 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, etc.). Actuarán de forma colegada 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 VI Convenio.

Novena. *Jubilación.*—A los trabajadores que durante el año 1980 se jubilen el día que cumplan sesenta y cinco años, se les gratificará con 100.000 pesetas.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del VI Convenio, hubieran cumplido sesenta y cinco años y causen baja a petición propia antes de finalizar el mes de mayo de 1980, tendrán el mismo tratamiento que los anteriores.

Aquellos trabajadores mayores de sesenta años, que no se encuentren en las condiciones anteriores y que causen baja por jubilación, tendrán el mismo tratamiento a efectos de esta gratificación.

Décima. *Contratación.*—La Empresa contratará durante el año 1980, ciento cuarenta trabajadores del exterior, entre sus distintos Centros de trabajo; y tal como previene la disposición adicional sexta, se dará información a los Comités de Centro de trabajo en el mes de febrero de 1980.

Undécima. *Absentismo.*—Se adquiere el compromiso por ambas partes de incidir en la reducción del absentismo, fijándose un objetivo para 1980 de rebajarlo en un 0,86 por 100 en media de noviembre de 1979 a noviembre de 1980, excluido servicio militar y excedencia.

Para cumplir este objetivo se tomarán las siguientes medidas:

1. Se mantendrán reuniones mensuales entre las Direcciones de los Centros, el Jefe del Servicio Médico de cada Centro, el Jefe de Personal y tres representantes del Comité de Empresa para analizar la evolución del absentismo y tomar medidas concretas de mutuo acuerdo.

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

3. A efectos de medida del absentismo, se seguirá en cada Centro los mismos criterios que en 1979.

Duodécima. *Condiciones sociales.*—1. Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las condiciones sociales que se prevén en el artículo 80 de la Ordenanza Siderometalúrgica y en el punto 3 del artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales.

2. En lo que se refiere a la mujer trabajadora, y durante

la vigencia del presente Convenio, se mantendrán las condiciones sociales a que hace referencia los artículos 10 y 25.4 de la Ley de Relaciones Laborales.

3. En lo que al servicio militar se refiere, y durante la vigencia del presente Convenio, se regirá por lo dispuesto en el artículo 63 de la Ordenanza Siderometalúrgica.

Decimotercera. *Comisión de transporte.*—Se creará una Comisión para el estudio del transporte que deberá tener finalizadas sus conclusiones antes del 30 de abril de 1980.

Decimocuarta. *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 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 por 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.

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 el Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u Organismo oficial que lo sustituya a estos efectos.

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.

Decimoquinta. *Préstamos para viviendas.*—En aquellos Centros de trabajo donde hay concertados con las Cajas de Ahorros, préstamos para viviendas por valor de 50.000 pesetas, cada Dirección de Centro iniciará las gestiones oportunas para elevar la cuantía de dichos créditos hasta 100.000 pesetas.

Por parte de la Dirección de la Empresa se analizará la posibilidad de ampliar estos préstamos a aquellos Centros que no lo tienen.

Decimosexta. *Servicio fuera de jornada prestado por el personal de Mantenimiento.*—Teniendo en cuenta lo que dispone el artículo 55 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, que el trabajador de mantenimiento tiene que prestar servicios fuera de las horas de trabajo a requerimiento de la Empresa, a continuación se establecen las condiciones que les serán aplicables en estos casos:

Cuando encontrándose el trabajador de mantenimiento, fuera del Centro de trabajo, 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 abone:

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.

Se abonarán como horas extraordinarias los tiempos de desplazamiento estimados de forma razonable desde el lugar donde se encuentre hasta el Centro de trabajo y regreso. (Normalmente ida y vuelta desde su domicilio al Centro de trabajo).

Si el trabajo se ha realizado entre las veintitrés y las siete horas, y el servicio queda cubierto, el Mando responsable concederá en concepto de descanso, permiso retribuido al trabajador por un tiempo razonable, 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, la posibilidad de cambiar el cobro de las horas extras que le correspondan de acuerdo con el trabajo efectuado, por el tiempo de descanso en otro día laborable, siempre que queden cubiertas las necesidades de la Sección de Mantenimiento en todo momento.

Decimoséptima. *Ascensos.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la misma política sobre ascensos, que en el año 1979.

Decimooctava. *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 el conductor de carretillas automotrices de horquilla, le sea requerido por parte de la Empresa, el carné 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.

Decimonovena. *Actuación del Servicio Médico.*—1. Los Servicios Médicos de Empresa, actuarán en todo momento cumpliendo lo dispuesto en el Decreto de 21 de noviembre de 1959 (Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa).

2. Continúa en vigor durante la vigencia del presente Convenio, la aplicación del artículo 53 del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, según la Orden de fecha 28 de marzo de 1962.

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 ómnibus.
 Programador principiante.

ANEXO I
Tabla de salarios

Grupo	Categorías	Salario base mensual — Pesetas
I	Aprendices de primer año	19.116
II	Aprendices de segundo año	20.374
III	Aprendices de tercer año	22.001
IV	Aspirantes, Botones y Pinches de dieciséis años	23.190
	Aprendices de cuarto año	24.352
V	Aspirantes, Botones y Pinches de diecisiete años	25.541
	Peones	45.304
VI	Especialistas y similares	45.661
VII	Oficiales de tercera y similares ...	46.655
VIII	Oficiales de segunda y similares ...	48.216
IX	Oficiales de primera y similares ...	50.000

ANEXO II
Tarifa de horas extraordinarias

Grupo	Categoría	Valor unitario de horas extraordinarias		
		Tipo 1 — Pesetas	Tipo 2 — Pesetas	Tipo 3 — Pesetas
V	Peones	232	247	272
VI	Especialistas y similares	235	250	274
VII	Oficiales de tercera y similares ...	240	256	280
VIII	Oficiales de segunda y similares ...	249	266	291
IX	Oficiales de primera y similares ...	259	277	304

ANEXO III
Plus de Jefe de Equipo

Grupo	Categoría	Valor mensual del plus de jefe de equipo — Pesetas
V	Peones	2.400
VI	Especialistas y similares	2.460
VII	Oficiales de tercera y similares ...	2.491
VIII	Oficiales de segunda y similares ...	2.571
IX	Oficiales de primera y similares ...	2.645

ANEXO IV
Plus de nocturnidad

Grupo	Categoría	Valor horario — Pesetas
V	Peones	10,727
VI	Especialistas y similares	11,039
VII	Oficiales de tercera y similares ...	11,133
VIII	Oficiales de segunda y similares ...	11,490
IX	Oficiales de primera y similares ...	11,825

ANEXO V

Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

Grupo	Categoría	Valor horario según se dé		
		Una circunstancia — Pesetas	Dos circunstancias — Pesetas	Tres circunstancias — Pesetas
V	Peones	10,727	11,263	11,825
VI	Especialistas y similares	11,039	11,590	12,168
VII	Oficiales de tercera y similares ...	11,133	11,690	12,273
VIII	Oficiales de segunda y similares ...	11,490	12,065	12,668
IX	Oficiales de primera y similares ...	11,825	12,416	13,029

ANEXO VI
Tabla a efectos de enfermedad y accidente

	Valores diarios — Pesetas
Oficial primera Directo	1.893
Oficial segunda Directo	1.823
Oficial tercera Directo	1.765
Especialista	1.730
Oficial primera Indirecto y similares ...	1.859
Oficial segunda Indirecto y similares ...	1.790
Oficial tercera Indirecto y similares ...	1.733
Especialista Indirecto y similares	1.698
Peón	1.645
Aspirantes, Botones y Pinches diecisiete años ...	851
Aprendices de cuarto año	812
Aspirantes, Botones y Pinches dieciséis años ...	773
Aprendices de tercer año	733
Aprendices de segundo año	679
Aprendices de primer año	637

La tabla está formada por: el salario base diario menos pesetas 2,50 para las categorías de Oficial primera, Oficial segunda, Oficial tercera, Especialista y Peón, y sumados los valores diarios que se obtienen para cada categoría en la tabla a efectos de enfermedad y accidente del anexo VI del V Convenio Colectivo.

ANEXO VII

En Madrid a 20 de septiembre de 1979, y después de anteriores reuniones relacionadas con el tema del cobro del importe de la nómina mensual a través de Entidades bancarias o por cheque-nómina, se llega a los siguientes resultados:

1. La Dirección de la Empresa aceptó y se comprometió a garantizar la libertad de elección de los trabajadores para poder cobrar el importe de la nómina en la Entidad bancaria elegida por éste.
2. La Dirección de la Empresa se comprometió a que todos los trabajadores dispongan del importe de la nómina el día en que esté señalado como de cobro en sus respectivos centros de trabajo.
3. Cualquier perjuicio que el trabajador pueda sufrir por el retraso en la percepción de sus haberes, correrá a cargo de la Empresa previa justificación del mismo.
4. Los trabajadores que cobren por cheque-nómina deberán firmar el recibo de la nómina el día de pago y los que cobren por transferencia bancaria no estarán obligados a la firma de dicho recibo en el que deberá de constar la ordenación de la transferencia.
5. Los trabajadores tienen libertad de cambio, tanto en la modalidad de cobro como en el de Entidad bancaria, mediante aviso a la Oficina de Personal con suficiente antelación.

Y en prueba de conformidad, se firma el presente de acuerdo en el lugar y fecha arriba indicada.

ACTA DE LA REUNION CELEBRADA EN CADIZ EL DIA 27 DE OCTUBRE DE 1977 CON LA COMISION INTERFACTORIAS

En la factoría de CASA de Cádiz, a 27 de octubre de 1977, con la asistencia de los señores reseñados al margen, se reunió la Comisión Interfactorias en sesiones de mañana y tarde, tratándose de los siguientes puntos:

1. Se plantea por los representantes de los trabajadores diversas cuestiones relativas al funcionamiento y garantías de los Consejos de Delegados en los centros de trabajo.

2. La representación económica manifiesta que ya se había acordado anteriormente que en este periodo transitorio las garantías de los representantes serían en líneas generales, las mismas que tenían los Enlaces Sindicales en la época anterior.

3. Ante la petición de local para reuniones del Consejo y sus Comisiones, la representación económica expone:

En cada Centro de trabajo se habilitará un local donde al menos pueda reunirse el Comité de Fábrica, de acuerdo con las posibilidades de cada Centro.

En este local habrá material de oficina (máquina de escribir, mesa, sillas) y podrán utilizar la fotocopiadora del Centro de trabajo, previa autorización de la Dirección del mismo.

Queda bien entendido, que la mayor o menor rapidez en conceder todo este material de oficina, también estará en relación con las posibilidades de cada Centro.

4. *Tablones de anuncios.*—Se autorizan, pero matizando que a poder ser tendrán un cristal protector y llave, y siempre una persona responsable del contenido de lo que se expusiera. Esta persona, —que tendría la llave de dichos tablones— puede ser el Secretario del Consejo.

De lo que se vaya a publicar, se dará una copia a la Dirección del Centro.

Se acuerda suspender la reunión para continuarla el próximo día 7 en Madrid.

Siendo las once horas del día 7 de noviembre y en oficinas centrales se continúa la reunión tratándose los siguientes puntos:

5. *Horas de dedicación de los Consejos y Comités de Fábrica.* Los componentes de los Consejos de cada Centro podrán hacer uso de hasta cuarenta 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 Fábrica quien a su juicio lo negará o pasará a plantear la necesidad a la Dirección del Centro, quien decidirá en cada caso.

6. *Horas para el Comité de Fábrica.*—En líneas generales se utilizará el mismo que para el Consejo de Fábrica. 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 estos Comités.

7. *Presencia de expertos ajenos a la Empresa dentro de los centros de trabajo.*—La representación de los trabajadores, argumenta la necesidad de que en algunas ocasiones expertos del exterior puedan acceder a los centros de trabajo para asesorarlos respecto a los distintos asuntos a estudiar.

Por parte de la representación económica se estima inviable actualmente esta posibilidad, toda vez que la representación de los trabajadores puede hacer uso perfectamente de sus asesores en el exterior de los centros tal como se ha realizado hasta ahora.

8. *Asambleas.*—Se conceden cuatro horas al año, para ser utilizadas en asambleas y que serán retribuidas a sueldo de Convenio. En ningún caso serán abonadas las primas correspondientes a estas cuatro horas.

La representación de los trabajadores manifiesta que a primeros del año 1978, desean volver a hablar de este tema.

9. *Participación.*—Los representantes de los trabajadores exponen su deseo de participar en los diversos órganos de gestión y solicitan de la Dirección el organigrama de la Sociedad, entregándose dicho organigrama.

10. *Comité Interfactorias.*—Es el Organismo interlocutor general de los trabajadores con la Dirección de la Empresa. El contenido de sus relaciones con la Dirección o temas a tratar con la misma, serán los laborales comunes que afecten en general a todos los centros de trabajo.

La composición del Comité Interfactorias será la siguiente:

Tres representantes de Getafe.
 Dos por Sevilla.
 Dos por Madrid.
 Dos por Cádiz.
 Dos por Ajalvir.
 Dos por Oficinas Centrales.
 Dos por San Pablo (Sevilla).

11. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Se acuerda que para estudiar y desarrollar dentro de cada Centro de trabajo los acuerdos tomados en la última reunión de los representantes de Comités de Sevilla, en cada Centro de trabajo se celebrará una reunión de Comités a la que asistirá el Director del Centro y el Jefe de Seguridad e Higiene en el Trabajo, señor del Valle.

12. *Suscripciones al «Boletín Oficial del Estado» y Aranzadi.* Se acuerda una suscripción por cada Centro de trabajo a dichas publicaciones para que disponga de las mismas el Consejo de Delegados.

Por parte de la representación económica, se deja constancia que estos acuerdos sólo tendrán validez, hasta tanto por el Gobierno se dicten las normas por las que han de regirse las representaciones de los trabajadores, y que una vez conocidas éstas habrán de reunirse nuevamente ambas representaciones para estudiar la aplicación de las mismas.

Se hace constar que en sustitución del señor Aguilar ha acudido a la reunión de Oficinas Centrales el señor Díaz.

La representación de los trabajadores solicita una reunión para tratar de:

Lineabilidad del incremento en enero.
 Prima de Indirectos.

Se acuerda, en principio, la fecha del 24-25 de noviembre para celebrar esta reunión.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las diecisiete horas del día antes citado se levanta la reunión.

Siendo las doce horas del día 27 de enero de 1978, se reúnen los señores al margen relacionados, componentes todos ellos de las representaciones social y económica de la Empresa, respectivamente, con el fin de dar cumplimiento a la revisión establecida para 1978, en el artículo 4.º sección II, del vigente Convenio Colectivo interprovincial que afecta a todos los centros de trabajo de CASA.

Dicha revisión se ha efectuado de acuerdo con el Decreto ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, llegándose a la conclusión de la imposibilidad de aplicar las cláusulas de revisión del Convenio Colectivo, por implicar crecimientos salariales efectivos, superiores a lo prevenido en el artículo 1.º de dicho Decreto-ley. En consecuencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.º del mencionado Decreto-ley, quedan sin efecto todas las cláusulas del Convenio que implican revisiones de salarios y sus complementos y demás percepciones económicas, a partir de 1 de enero de 1978.

Realizados los cálculos del crecimiento de la masa salarial, de acuerdo con los criterios de referencia, establecidos en el repetido Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, se llegó a los siguientes acuerdos:

1. En cuanto a primas se decidió congelarlas; mantener los mismos valores absolutos en igualdad de rendimientos y horas trabajadas, que en diciembre de 1977 en cada factoría y pasar el aumento del 20 por 100 correspondiente por este concepto, a engrosar el incremento de la masa salarial repartible.

2. Las horas extraordinarias también se decidió mantenerlas a los mismos valores fijos que en el IV Convenio Colectivo de CASA. Es decir, igual precio/hora que en 1977, al objeto de pasar el 20 por 100 de incremento de las previstas realizar durante 1978, a engrosar el fondo repartible.

3. Todos los pluses recogidos en el IV Convenio Colectivo, con excepción del plus de asiduidad, se mantienen a los mismos valores absolutos con que se percibieron en 1977, al objeto de pasar el 20 por 100 de incremento de las previstas realizar por los mismos en 1977, pase a engrosar el fondo repartible.

En cuanto al plus de asiduidad, se acordó reducirlo a la cuantía de 250 pesetas mensuales, pasando a engrosar el fondo repartible la diferencia con lo previsto en el Convenio Colectivo.

Asimismo, y en relación con este premio y durante 1978, se acordó que se perdería en su totalidad por la primera ausencia total, ausencia parcial o retraso que se produzca en el periodo mensual correspondiente.

4. Atendiendo a lo previsto en el Real Decreto 95/1978, de 25 de enero, se hace una reserva estimada para incremento de la Seguridad Social durante 1978, para condiciones homogéneas, del 24 por 100.

La representación social mostró su disconformidad por entender que el Pacto de la Moncloa preveía un 18 por 100 de incremento de las cuotas de la Seguridad Social para 1978, respecto a 1977.

No obstante, se acordó por ambas partes que si por disposiciones posteriores o por diferencias reales con la estimación, la Seguridad Social aumentará en menor cuantía del 24 por 100 a lo largo de 1978, la diferencia se redistribuirá con los criterios fijados ahora para la distribución salarial.

5. En consecuencia de todo lo anterior, resultó un incremento de masa salarial bruta repartible de 649,9 millones de pesetas. De esta cifra, se retuvo la parte correspondiente a consolidación de antigüedad y ascensos y repartido el resto, resulta para cada uno un incremento de 5.500 pesetas mensuales por 14 pagas sobre el correspondiente salario que cada productor tuviera en diciembre de 1977; y agregándole las cantidades reservadas con cargo al plus de asiduidad, resulta un incremento total para 1978 de 6.000 pesetas mensuales por 14 pagas sobre los sueldos de diciembre de 1977.

6. A los incrementos antes mencionados hay que hacer las siguientes salvedades:

A) Se acordó que a los Aprendices, exclusivamente, se les incrementará su salario en 4.500 pesetas por 14 pagas sobre salarios de diciembre, en lugar de las 5.500 pesetas antes mencionadas.

B) Con objeto de evitar los solapes que se producirían entre una parte del personal incluido y los niveles inferiores de Encargados, Jefes de segunda y asimilados y Maestros de segunda, se acordó pasar de las escalas de Encargados A. B. y Jefes de segunda y asimilados A. B., a la escala C., y Maestros de segunda A. a la escala B. del baremo correspondiente.

Como complemento de los anteriores puntos y de común acuerdo ambas partes, se dictan las siguientes normas:

A) Primas.

1.º La representación sindical acepta percibir durante 1978, para personal directo, indirecto y empleados, en lo que a primas se refiere, el mismo valor económico absoluto, en igualdad de rendimiento y horas trabajadas que diciembre de 1977, en cada Centro de Trabajo.

2.º Para conseguir este objetivo en las primas directas, se considera que:

a) Para los trabajos respectivos se conservarán durante el año 1979 las valoraciones, el sistema de valoración y las curvas de entrenamiento actuales aplicables en cada caso.

b) Para los trabajos no repetitivos o de nueva iniciación se empleará un sistema de valoración, curvas de entrenamiento, etc., que garanticen el mismo valor económico absoluto de primas que en diciembre de 1977, en cada Centro de trabajo, y a igualdad de rendimiento y horas trabajadas, para trabajos similares.

3.º Para liquidación de primas, se mantendrán durante 1978, los mismos valores de jornales que actualmente figuran en las fichas de trabajo de cada Centro.

4.º Para las primas de indirectos y empleados, cada Centro hará lo necesario para que se cumpla el apartado 1.º.

5.º A la vista de los resultados mensuales obtenidos, la Dirección de cada Centro, con la participación de la Comisión correspondiente del personal, analizará las desviaciones producidas y tomará las medidas correctoras oportunas, previo informe de la Comisión citada, para el cumplimiento de lo indicado en los apartados anteriores.

6.º Para factoría de Madrid se seguirá el procedimiento habitual y establecido en el artículo 24 del IV Convenio Colectivo.

7.º Sólo se admitirá crecimiento de los valores económicos absolutos de primas actuales, si éste responde a un verdadero, real y demostrable aumento de actividad personal.

B) Horas extras.

Estimado y aceptado que el porcentaje de horas extraordinarias a realizar durante 1978 sobre las horas ordinarias, es de un 3 por 100, se toman los siguientes acuerdos:

1.º Durante 1978 las horas extraordinarias serán retribuidas en los valores fijados en el IV Convenio Colectivo de CASA. Es decir, a igual precio hora que en 1977.

2.º El 20 por 100 de incremento correspondiente al valor de estas horas, ha sido distribuido en salarios.

3.º A la vista de los resultados mensuales obtenidos, la Dirección de cada Centro con la participación de la Comisión correspondiente del personal, analizará la situación a este respecto y si hubiera desviaciones tomará las medidas correctoras oportunas.

4.º En el supuesto de que, por circunstancias no previstas ahora, el número de horas extraordinarias que se realizaran fuese superior al 3 por 100, el precio de cada hora extra seguirá manteniendo el mismo valor económico absoluto reflejado en el apartado 1.º, sin perjuicio de que el mayor costo (20 por 100 del exceso) fuera ingresado en el Fondo Social de cada Centro, de manera equitativa, o de cualquier otra forma que se acuerde por la Comisión Interprovincial.

5.º Teniendo en cuenta que el 3 por 100 referido, incluye a todos los centros de trabajo, trimestralmente se hará una reunión para analizar la situación en su conjunto y en la que podrá intervenir:

a) Una representación de cada Centro, de manera que el número total para cada Centro, de representantes no exceda de dos (tres por Getafe).

b) Los directivos o personas en quien éstos deleguen, responsables de producción.

c) Una persona por la Dirección de Personal.

La Comisión Interprovincial se reunirá en el mes de junio del presente año, a los efectos de analizar si existen elementos de juicio a considerar, y cuál haya sido hasta entonces la oscilación del Índice de Precios al Consumo, en relación al artículo 3.º del Real Decreto-ley 43/1977, sobre Política Salarial y Empleo.

La representación social propone desarrollar el tema de las distintas Comisiones mencionadas en su anteproyecto y por parte de la Dirección se manifiesta que al margen de esta negociación concreta se mantendrán reuniones dentro de la Empresa, para tratar de llegar a acuerdos, que puedan satisfacer a ambas partes.

Y sin más asuntos a tratar, terminó la reunión a las veintitrés treinta horas.

A las doce horas de los días quince y diecisiete de febrero de 1978, en las oficinas centrales de «Construcciones Aeronáuticas, S. A.», se reúnen los señores que al margen se relacionan, a petición de la Comisión Interfactorías, para tratar diversos asuntos de su competencia.

Por parte de la Comisión Interfactorías se expone que tras llegar al acuerdo de revisión del Convenio, desean crear unas Comisiones sobre aspectos de Personal, Productividad y Seguridad e Higiene.

Asimismo, desean tratar sobre la prima de indirectos y garantías sindicales.

La representación de la Dirección y para hacer un análisis más detallado de lo solicitado, ruega sean desarrollados por

parte de la Comisión Interfactorías estos temas, lo que se expone a continuación.

Comisión de Personal

Ingresos:

Se solicita información detallada a priori de los puestos a cubrir con personal del exterior, es decir, de los nuevos ingresos. La representación de Dirección acepta esta petición.

Ascensos de personal incluido el primer escalón de mando.

Se solicita:

a) Conocimiento del perfil del puesto.

b) Formar parte del Tribunal del examen.

La representación de la Dirección acepta lo solicitado y en lo que se refiere a la participación en el Tribunal, éste interviendrá en las pruebas teóricas y prácticas y recibirá de la Dirección del Centro relación ordinaria de los aspirantes en función de la valoración de méritos y de la información del Departamento de Selección.

Se acuerda que la persona que intervenga en este Tribunal, sea al menos, y dentro de lo posible, de la misma categoría que los examinados.

Horas extras:

Como este tema ya se ha previsto en el acta del acuerdo económico de la revisión del Convenio, ambas partes aceptan lo acordado.

Comisión de Productividad

La Comisión Interfactorías propone intervenir a través de la Comisión Paritaria correspondiente, para comprobar que se mantenga la homogeneidad de la productividad 1977-1978 y también solicita, previo los estudios correspondientes, poder proponer nuevos sistemas de primas:

En líneas generales y sobre este punto ésta es la petición, aunque por parte de la Comisión Interfactorías se indica que desean desarrollarlo en los centros de trabajo con los Directores o los Técnicos correspondientes, para poder hacer una propuesta definitiva, para la que se fija un plazo aproximado de unos dos meses.

La representación de Dirección acede también, en líneas generales, a esta propuesta y decidirá de forma definitiva una vez conozca la propuesta elaborada en cada uno de los centros.

Comisión de Seguridad e Higiene

La Comisión Interfactorías solicita una participación real en el Comité de Seguridad e Higiene y que los acuerdos paritarios sean ejecutivos, naturalmente hasta un cierto nivel económico. Desean intervenir en la previsión de inversiones para esta cuestión y que cuando haya un problema de seguridad e higiene y previa autorización del Director del Centro correspondiente, pueda visitar la zona afectada un experto en estos temas, de su confianza.

Expresa la Comisión Interfactorías que si hubiese alguna divergencia entre la Empresa y el Comité correspondiente, será árbitro lógicamente, la Delegación de Trabajo.

La representación de la Dirección admite también en líneas generales esta propuesta y desea conjuntamente y cuando se realice la reunión de Comités de todos los centros, sea desarrollada esta idea para poder tomar una decisión final a la vista de las propuestas.

Por parte de la Comisión Interfactorías se hace la observación de que estas nuevas Comisiones (personal, productividad y seguridad e higiene), no supondrá en absoluto un aumento de horas de dedicación sindical, sobre las que actualmente utilizan.

Primas de indirectos

Se analiza por ambas partes el estudio realizado por Organización de la prima de indirectos y se llega al acuerdo de que este tema sea estudiado en cada una de las factorías y que en posteriores reuniones y a la vista del estudio, se pueda llegar a un acuerdo definitivo y único para toda la Empresa.

Garantías sindicales

Se llega al acuerdo de que a partir de la firma de este acta y hasta el 31 de diciembre de 1978, el número de horas máximo dedicadas a asambleas en los distintos centros de trabajo sea de cinco horas y media.

Estas horas se abonarán al salario/convenio y en ningún caso se percibirán las primas correspondientes a las mismas.

En el supuesto de que en esta fecha algún Centro no hubiera agotado las horas concedidas en noviembre de 1977, a partir de este momento quedan anuladas dichas horas, se parte de cero y se contabilizarán las cinco horas y media concedidas.

Por parte de la Comisión Interfactorías se expone que actualmente y en la factoría de Getafe, se celebran reuniones periódicas con el Director de la factoría y que estiman sería muy conveniente que a dichas reuniones asistieran todos los Directores del Complejo, de forma que las decisiones que se tomen en estas reuniones, afecten por igual a todos los servicios integrados dentro del Complejo.

La representación de la Dirección indica que establecerá contacto con todas las Direcciones de Getafe y una vez conocidas las opiniones informará convenientemente a la Comisión.

Los Directores de todas las factorías que están presentes, aceptan mantener reuniones con los Delegados de sus centros de trabajo, igual que se viene haciendo en factoría de Getafe.

La Comisión Interfactorías desea obtener información sobre la previsión de inversiones para 1978 y también solicita información de las previsiones de inversiones para años sucesivos.

Por la representación de la Dirección se accede a esta petición.

Por último, la Comisión Interfactorías expone que es necesario estudiar y negociar la representación de las distintas Centrales Sindicales que están presentes en CASA y esta negociación debiera llevarse a cabo con los componentes de las distintas Centrales.

La representación de la Dirección indica que no hay inconveniente en sentarse a negociar con estas Centrales, pero que esto tendrá lugar una vez que se resuelvan los temas que han quedado pendientes en la presente acta y desde luego con la mayor urgencia posible.

No teniendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las trece horas del día 17 de febrero de 1978.

A las nueve horas del día 16 de junio de 1978, en las oficinas centrales de «Construcciones Aeronáuticas, S. A.», se reúnen los señores que al margen se relacionan, para tratar de las garantías de las secciones sindicales de Empresa, habiendo llegado a los siguientes acuerdos:

1.º Los trabajadores tienen derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en la Empresa, en la forma que se establece en la presente normativa.

2.º Todas las Centrales Sindicales, 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.

3.º a) El ejercicio de los derechos sindicales a que se refiere el punto 1.º, se reconoce y ampara en todos los centros que cumplan los requisitos establecidos en la presente normativa.

b) Las declaraciones de derechos y garantías de los mismos que se contienen en esta normativa, podrán ser revisados por acuerdos de ambas partes.

4.º 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 por 100 de la plantilla.

5.º 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 cinco delegados.

6.º Los delegados de las secciones sindicales de Empresa, son los representantes de sus Centrales Sindicales. En todos los asuntos internos de C.A.S.A. entenderá el Comité de Empresa o Comité Interprovincial, sin perjuicio de lo pactado en la presente normativa.

7.º Las secciones sindicales de Empresa gozarán de los siguientes derechos y garantías:

a) *Local sindical.*—Dispondrán conjuntamente, de un local oficina que resulte funcional a sus fines y de acuerdo con las posibilidades de cada centro de trabajo.

b) Las secciones sindicales acordarán 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 designe por escrito.

c) *Reunión de las secciones sindicales de Empresa.*—La Empresa permitirá el derecho de reunión, fuera de las horas de trabajo, con el simple requisito de su comunicación por escrito a la Dirección de la misma con cuarenta y ocho horas de antelación al menos, indicándole orden del día, el tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma, facilitando 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 el caso de reuniones urgentes, se acordará con el Director del centro el plazo de preaviso.

d) *Propaganda.*—Los centros 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 alguno 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.

e) Los delegados de las secciones sindicales dispondrán de un permiso retribuido de diez horas al mes. Asimismo, un delegado de cada sección sindical, constituida al menos en tres centros de trabajo, dispondrá de dos jornadas abonadas, cada trimestre, para resolver cuestiones propias de su sección sindical.

A requerimiento del delegado correspondiente, la Empresa abonará el importe de un billete de avión a un delegado de cada sección sindical que cumpla los requisitos señalados, una vez al trimestre, a cualquiera de los lugares donde la Empresa tenga centro de trabajo y haya constituida la sección sindical correspondiente.

f) *Presencia de los dirigentes sindicales.*—La sección sindical de Empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes de su Central Sindical en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándose a la Dirección del Centro afectado al menos con cuarenta y ocho horas de antelación; y teniendo en cuenta la modalidad de la Empresa, es requisito previo el acuerdo con la Dirección del Centro.

g) Los delegados de las secciones sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias, que los miembros del Comité de Empresa.

h) *Garantía de los afiliados a las Centrales Sindicales.*—Ningún trabajador afiliado a una Central Sindical podrá ser discriminado en su trabajo por el hecho de su afiliación.

En el supuesto 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.

i) *Tiempo no retribuido.*—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 un sindicato, como cursillos, congresos, etc., con un máximo de ocho días al año para cualquier afiliado y quince para los delegados, siendo negociado en cada Centro las necesidades que pudiesen superar este máximo.

II. Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica en su artículo 81. En aquellos supuestos que el tiempo excediese del previsto en el artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección del Centro.

8.º Asimismo se reafirman como derechos de los trabajadores:

a) No condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un sindicato.

b) No despedir a un trabajador, sancionarlo, discriminarlo o causarle cualquier tipo de perjuicios por razón de su afiliación o no afiliación a un sindicato o por su actividad sindical, legal o convenida.

c) La no constitución ni apoyo, por parte del empresario, de un sindicato mediante ayuda financiera o de otro tipo.

Durante el día de hoy y en Comisión previa para analizar las conclusiones de la reunión de Seguridad e Higiene, celebrada en Cádiz durante los días 3, 4 y 5 de mayo del presente año, se han reunido los señores al margen detallados para preparar escrito de conclusiones, a aportar en la reunión de la Comisión Interprovincial que tendrá lugar el próximo día 21, todo ello de acuerdo con la petición formulada por los representantes de los trabajadores y con lo establecido en el apartado D del orden del día de dicha Comisión. Las conclusiones a que se ha llegado son las siguientes:

1. Dar ejecutividad a los acuerdos del Comité de Seguridad e Higiene (llevar adelante los acuerdos del Comité).

2. El Comité de Seguridad e Higiene de cada Centro presupuestará las inversiones sobre seguridad e higiene en períodos anuales, con el fin de tenerlos en cuenta a la hora de hacer el plan general anual para inversiones en la Empresa.

3. Implantación progresiva de plena dedicación para los Jefes de Seguridad, en aquellos centros donde esta tarea la tengan compartida con otras actividades.

4. Sobre Vigilantes de seguridad e higiene, el señor Vicente del Valle queda pendiente de hablar en cada Centro de trabajo, con el Director y el Comité de Seguridad e Higiene para su posible implantación progresiva, siguiendo el modelo experimental realizado en la División de Motores.

5. De todas las actas que se llevan en los distintos Comités de Seguridad e Higiene, se enviará una fotocopia mecanografiada, al Comité de Empresa del Centro y a la Dirección de Personal.

6. El Comité de Seguridad e Higiene de cada Centro de trabajo será informado previamente, sobre obras de instalaciones, al objeto de emitir su informe sobre las medidas de seguridad.

Madrid, 19 de septiembre de 1978.

ANEXO VIII

CALENDARIO GENERAL

HORARIO

1 enero/6 mayo:

De 7,45 a 13,00 horas.
De 13,45 a 18,00 horas.

7 mayo/31 diciembre:

De 7,30 a 11,00 horas.
De 11,10 a 15,15 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO OFICINAS CENTRALES							1980									
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	
ENERO			2	3	4	●	6		JULIO		1	2	3	4	●	6		
	7	8	9	10	11	●	13			7	8	9	10	11	●	13		
	14	15	16	17	18	●	20			14	15	16	17	18	●	20		
	21	22	23	24	25	●	27			21	22	23	24	●	27			
	28	29	30	31	1	●	3			28	29	30	31	●	3			
FEBRERO	4	5	6	7	8	●	10		AGOSTO	4	5	6	7	8	9	10		
	11	12	13	14	15	●	17			11	12	13	14	●	17			
	18	19	20	21	22	●	24			18	19	20	21	●	24			
	25	26	27	28	29	●	2			25	26	27	28	●	2			
	3	4	5	6	7	●	9			3	4	5	6	7	●	9		
MARZO	10	11	12	13	14	●	16		SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	●	7		
	17	18	19	20	21	●	23			8	9	10	11	12	●	14		
	24	25	26	27	28	●	30			15	16	17	18	19	●	21		
	31	1	2	●	4	5	6			22	23	24	25	26	●	29		
	7	8	9	10	11	●	13			29	30	1	2	3	●	5		
ABRIL	14	15	16	17	18	●	20		OCTUBRE	6	7	8	9	10	●	12		
	21	22	23	24	25	●	27			13	14	15	16	17	●	19		
	28	29	30	●	2	3	4			20	21	22	23	24	●	26		
	5	6	7	8	9	●	11			27	28	29	30	31	●	2		
	12	13	14	15	16	●	18			3	4	5	6	7	●	9		
MAYO	19	20	21	22	23	●	25		NOVIEMBRE	10	11	12	13	14	●	16		
	26	27	28	29	30	●	1			17	18	19	20	21	●	23		
	2	3	4	●	6	7	8			24	25	26	27	28	●	30		
	9	10	11	12	13	●	15			1	2	3	4	5	●	7		
	16	17	18	19	20	●	22			●	9	10	11	12	●	14		
JUNIO	23	24	25	26	27	●	29		DICIEMBRE	15	16	17	18	19	●	21		
	30									22	23	24	●	26	28	29		
										29	30	31	●					

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre

- De 7,30 a 15,15 h.
-
-

Horas de trabajo efectivo anual:

1.915 horas.

CALENDARIO GENERAL

86 días × 9 h. 30'	817,00 horas
145 días × 7 h. 35'	1.099,58 horas
Pendiente año anterior	1.918,58 horas
	- 0,75 horas
Total:	1.915,83 horas
Al finalizar el año la Empresa deberá al personal	0,83 horas

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

Invierno:

De 7,51 a 17,36 horas.

Verano:

(Del 16 de junio a 12 de septiembre.)

De 7,21 a 14,42 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO							1980								
		COMPLEJO INDUSTRIAL DE LA FACTORIA DE GETAFE															
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		JULIO		1	2	3	4	5	6	
	7	8	9	10	11	12	13			7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18	19	20			14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27			21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30	31	1	2	3			28	29	30	31	1	2	3	
FEBRERO	4	5	6	7	8	9	10		AGOSTO	4	5	6	7	8	9	10	
	11	12	13	14	15	16	17			11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24			18	19	20	21	22	23	24	
	25	26	27	28	29	30	1			25	26	27	28	29	30	31	
MARZO	2	3	4	5	6	7	8	9	SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	
	10	11	12	13	14	15	16			8	9	10	11	12	13	14	
	17	18	19	20	21	22	23			15	16	17	18	19	20	21	
	24	25	26	27	28	29	30			22	23	24	25	26	27	28	
ABRIL	31	1	2	3	4	5	6		OCTUBRE	29	30	1	2	3	4	5	
	7	8	9	10	11	12	13			6	7	8	9	10	11	12	
	14	15	16	17	18	19	20			13	14	15	16	17	18	19	
	21	22	23	24	25	26	27			20	21	22	23	24	25	26	
MAYO	28	29	30	1	2	3	4		NOVIEMBRE	27	28	29	30	31	1	2	
	5	6	7	8	9	10	11			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	
JUNIO	26	27	28	29	30	1	2		DICIEMBRE	24	25	26	27	28	29	30	
	3	4	5	6	7	8	9			1	2	3	4	5	6	7	
	10	11	12	13	14	15	16			8	9	10	11	12	13	14	
	17	18	19	20	21	22	23			15	16	17	18	19	20	21	
	24	25	26	27	28	29	30			22	23	24	25	26	27	28	
	31																

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- Jornada de verano
-
-

Horas de trabajo efectivo anual:

1.915 horas.

HORAS A TRABAJAR

179 días × 9,00 horas
43 días × 7,10 horas

1.611,00 horas
305,30 horas

Horas que deben los productores de 1979

1.016,30 horas
1,42 horas

1.014,88 horas

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa

0,12 horas

TURNO FIJO DE MAÑANA

HORARIO

De 6,54 a 14,51 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO														1980	
		COMPLEJO INDUSTRIAL DE LA FACTORIA DE GETAFE															
MES NATURAL	Lunes	María	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	María	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
	ENERO									JULIO							
		X	2	3	4	●	6			1	2	3	4	●	6		
	7	8	9	10	11	12	13		7	8	9	10	11	●	13		
	14	15	16	17	18	●	20		14	15	16	17	18	●	20		
	21	22	23	24	25	26	27		21	22	23	24	X	●	27		
	28	29	30	31	1	●	3		28	29	30	31	X	1	3		
	4	5	6	7	8	9	10		4	5	6	7	8	9	10		
	11	12	13	14	15	16	17		11	12	13	14	15	16	17		
	18	19	20	21	22	●	24		18	19	20	21	22	●	24		
	25	26	27	28	29	1	2		25	26	27	28	29	30	31		
	3	4	5	6	7	8	9		3	4	5	6	7	8	9		
	10	11	12	13	14	●	16		10	11	12	13	14	●	16		
	17	18	X	20	21	22	23		17	18	19	20	21	22	23		
	24	25	26	27	28	29	30		24	25	26	27	28	29	30		
	31	1	2	X	X	●	6		31	1	2	3	4	5	6		
	7	8	9	10	11	●	13		7	8	9	10	11	12	13		
	14	15	16	17	18	19	20		14	15	16	17	18	19	20		
	21	22	23	24	25	●	27		21	22	23	24	25	●	27		
	28	29	30	X	●	●	4		28	29	30	31	X	●	4		
	5	6	7	8	9	●	11		5	6	7	8	9	10	11		
	12	13	14	X	●	●	18		12	13	14	15	16	17	18		
	19	20	21	22	23	●	25		19	20	21	22	23	●	25		
	X	27	28	29	30	●	1		X	27	28	29	30	●	1		
	2	3	4	X	●	●	8		2	3	4	5	6	7	8		
	9	10	11	12	13	●	15		9	10	11	12	13	14	15		
	16	17	18	19	20	●	22		16	17	18	19	20	●	22		
	23	24	25	26	27	●	29		23	24	25	26	27	●	29		
	30								30								

X	Festivo	□
X	Vacaciones	□
●	Día libre	□

Horas de trabajo efectivo anual:

1.915 horas.

HORAS A TRABAJAR

241 días × 7,95 horas	1.915,95 horas
Horas que deben los productores de 1979	2,50 horas
	1.913,45 horas
Al finalizar el año los productores deben a la Empresa	1,55 horas

TURNO ROTATIVO

HORARIOS

Mañana:

De 6,54 a 14,51 horas.

Tarde:

De 14,33 a 22,30 horas.

									CALENDARIO DE TRABAJO COMPLEJO INDUSTRIAL DE LA FAC TORIA DE GETAFE.							1980		
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		JULIO		1	2	3	4	5	6		
	7	8	9	10	11	12	13			7	8	9	10	11	12	13		
	14	15	16	17	18	19	20			14	15	16	17	18	19	20		
	21	22	23	24	25	26	27			21	22	23	24	25	26	27		
	28	29	30	31	1	2	3			28	29	30	31	1	2	3		
FEBRERO	4	5	6	7	8	9	10		AGOSTO	4	5	6	7	8	9	10		
	11	12	13	14	15	16	17			11	12	13	14	15	16	17		
	18	19	20	21	22	23	24			18	19	20	21	22	23	24		
	25	26	27	28	29	30	1	2		25	26	27	28	29	30	31		
MARZO	3	4	5	6	7	8	9		SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7		
	10	11	12	13	14	15	16			8	9	10	11	12	13	14		
	17	18	19	20	21	22	23			15	16	17	18	19	20	21		
	24	25	26	27	28	29	30			22	23	24	25	26	27	28		
ABRIL	31	1	2	3	4	5	6		OCTUBRE	8	9	10	11	12	13	14		
	7	8	9	10	11	12	13			15	16	17	18	19	20	21		
	14	15	16	17	18	19	20			22	23	24	25	26	27	28		
	21	22	23	24	25	26	27			29	30	31	1	2	3	4		
MAYO	28	29	30	1	2	3	4		NOVIEMBRE	6	7	8	9	10	11	12		
	5	6	7	8	9	10	11			13	14	15	16	17	18	19		
	12	13	14	15	16	17	18			20	21	22	23	24	25	26		
	19	20	21	22	23	24	25			27	28	29	30	1	2	3		
JUNIO	26	27	28	29	30	1	2		DICIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9		
	3	4	5	6	7	8	9			10	11	12	13	14	15	16		
	10	11	12	13	14	15	16			17	18	19	20	21	22	23		
	16	17	18	19	20	21	22			24	25	26	27	28	29	30		
	23	24	25	26	27	28	29			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	

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- Día libre Turno A
- Día libre Turno B
-

Horas de trabajo efectivo anual:
1.875 horas.

HORAS A TRABAJAR

236 días X 7,95 horas	1.876,20 horas
Horas que debe la Empresa de 1979	1,40 horas
	1.877,60 horas
Al finalizar el año la Empresa debe a los productores	2,80 horas

TURNO DE TARDE Y NOCHE

HORARIOS

Turno de tarde:

De 14,33 a 22,30 horas.

Turno de noche:

De 22,00 a 5,57 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO							1980								
		COMPLEJO INDUSTRIAL DE LA FACTORIA DE GETAFE															
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		JULIO		1	2	3	4	5	6	
	7	8	9	10	11	12	13			7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18	19	20			14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27			21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30	31	1	2	3			28	29	30	31	1	2	3	
FEBRERO	4	5	6	7	8	9	10		AGOSTO	4	5	6	7	8	9	10	
	11	12	13	14	15	16	17			11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24			18	19	20	21	22	23	24	
	25	26	27	28	29	30	1			25	26	27	28	29	30	31	
	2	3	4	5	6	7	8	9			2	3	4	5	6	7	8
MARZO	10	11	12	13	14	15	16		SEPTIEMBRE	10	11	12	13	14	15	16	17
	17	18	19	20	21	22	23			17	18	19	20	21	22	23	24
	24	25	26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	
	31	1	2	3	4	5	6			31	1	2	3	4	5	6	7
	7	8	9	10	11	12	13			OCTUBRE	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20		14	15		16	17	18	19	20	21	
21	22	23	24	25	26	27		21	22		23	24	25	26	27	28	
28	29	30	31	1	2	3	4		28		29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11		NOVIEMBRE	5		6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18			12	13	14	15	16	17	18	19	
19	20	21	22	23	24	25			19	20	21	22	23	24	25	26	
26	27	28	29	30	1	2	3			26	27	28	29	30	1	2	
9	10	11	12	13	14	15			DICIEMBRE	9	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22		16		17	18	19	20	21	22	23	
23	24	25	26	27	28	29		23		24	25	26	27	28	29	30	
30								30									

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre

HORAS A TRABAJAR

233 días x 9 horas

1.772,85 horas

CALENDARIO GENERAL

HORARIO

De 7,00 a 10,30 horas.
De 10,42 a 15,15 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO							1980									
		DIVISION DE AUTOMOCION																
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		JULIO		1	2	3	4	5	6		
	7	8	9	10	11	12	13			7	8	9	10	11	12	13		
	14	15	16	17	18	19	20			14	15	16	17	18	19	20		
	21	22	23	24	25	26	27			21	22	23	24	25	26	27		
	28	29	30	31						28	29	30	31					
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7		AGOSTO	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		
MARCHO	22	23	24	25	26	27	28		SEPTIEMBRE	22	23	24	25	26	27	28		
	29	30	31							29	30	1	2	3	4	5		
ABRIL	6	7	8	9	10	11	12		OCTUBRE	6	7	8	9	10	11	12		
	13	14	15	16	17	18	19			13	14	15	16	17	18	19		
	20	21	22	23	24	25	26			20	21	22	23	24	25	26		
MAYO	27	28	29	30					NOVIEMBRE	27	28	29	30	31				
JUNIO	3	4	5	6	7	8	9		DICIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9		
	10	11	12	13	14	15	16			10	11	12	13	14	15	16		
	17	18	19	20	21	22	23			17	18	19	20	21	22	23		
	24	25	26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30		

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre

Horas de trabajo efectivo anual:
1.915 horas.

HORAS A TRABAJAR

238 días × 8,05 horas	1.915,90 horas
Horas que debe el personal de 1979	1,80 horas
	1.914,10 horas
Al finalizar el año los productores deberán a la Empresa	0,90 horas

TURNO ROTATIVO A

HORARIOS

Jornada de mañana:

De 7,00 a 10,30 horas.
De 10,42 a 14,57 horas.

Jornada de tarde:

De 14,48 a 19,00 horas.
De 19,09 a 22,45 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO							1980									
		DIVISION DE AUTOMOCION																
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	
ENERO									JULIO		1	2	3	4	5	6		
FEBRERO									AGOSTO									
MARZO									SEPTIEMBRE									
ABRIL									OCTUBRE									
MAYO									NOVIEMBRE									
JUNIO									DICIEMBRE									

<p><input checked="" type="checkbox"/> Festivo</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Vacaciones</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Día libre</p>	<p><input type="checkbox"/> Trabajo en turno de mañana</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Trabajo en turno de tarde</p>
---	--

Horas de trabajo efectivo anual:

1.875 horas.

HORAS A TRABAJAR

Horas de trabajo según Convenio	1.875,00 horas
Horas que debe el personal de 1979	3,75 horas
	1.878,75 horas
Jornada de mañana:	
126 días x 7,75 horas	976,50 horas
Jornada de tarde:	
116 días x 7,80 horas	904,80 horas
	1.881,30 horas
Al finalizar el año la Empresa deberá al personal	2,55 horas

TURNO ROTATIVO B

HORARIOS

Jornada de mañana:

De 7,00 a 10,30 horas.
De 10,40 a 14,57 horas.

Jornada de tarde:

De 14,48 a 19,00 horas.
De 18,09 a 22,45 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO							1980																
		DIVISION DE AUTOMOCION																							
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES								
ENERO									JULIO									AGOSTO							
	7	8	9	10	11	12	13	7		8	9	10	11	12	13	4	5		6	7					
	14	15	16	17	18	19	20	14		15	16	17	18	19	20	11	12		13	14					
	21	22	23	24	25	26	27	21		22	23	24	25	26	27	18	19		20	21					
	28	29	30	31				28		29	30	31				25	26		27	28					
FEBRERO	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4							
	11	12	13	14	15	16	17	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11							
	18	19	20	21	22	23	24	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18							
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25							
	8	9	10	11	12	13	14	29	30	31					29	30	31								
	15	16	17	18	19	20	21																		
ABRIL	17	18	19	20	21	22	23	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9							
	24	25	26	27	28	29	30	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16							
	1	2	3	4	5	6	7	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23							
	8	9	10	11	12	13	14	27	28	29	30	31			27	28	29	30							
MAYO	15	16	17	18	19	20	21	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7							
	22	23	24	25	26	27	28	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14							
	29	30	31					18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21							
								25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28							
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4							
	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11							
	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18							
	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25							

<input checked="" type="checkbox"/> Festivo <input checked="" type="checkbox"/> Vacaciones <input checked="" type="checkbox"/> Día libre	<input type="checkbox"/> Trabajo en turno de mañana. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Trabajo en turno de tarde
--	--

Horas de trabajo efectivo anual:

1.875 horas.

HORAS A TRABAJAR

Horas de trabajo según Convenio	1.875,00 horas
Horas que debe el personal de 1979	3,15 horas
	1.878,15 horas
Jornada de mañana:	
134 días × 7,75 horas	1.038,50 horas
Jornada de tarde:	
108 días × 7,80 horas	842,40 horas
	1.880,90 horas
Al finalizar el año la Empresa deberá al personal	2,75 horas

CALENDARIO GENERAL

HORARIO

(Durante todo el año)

De 7,00 a 11,00 horas.
De 11,15 a 15,18 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO														1980		
		FACTORIA DE CADIZ																
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		JULIO		1	2	3	4	5	6		
	7	8	9	10	11	12	13			7	8	9	10	11	12	13		
	14	15	16	17	18	19	20			14	15	16	17	18	19	20		
	21	22	23	24	25	26	27			21	22	23	24	25	26	27		
	28	29	30	31	1	2	3			28	29	30	31	1	2	3		
FEBRERO	4	5	6	7	8	9	10		AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7		
	11	12	13	14	15	16	17			8	9	10	11	12	13	14		
	18	19	20	21	22	23	24			15	16	17	18	19	20	21		
	25	26	27	28	29	30	1			22	23	24	25	26	27	28	29	
	2	3	4	5	6	7	8			29	30	1	2	3	4	5		
MARZO	9	10	11	12	13	14	15		SEPTIEMBRE	6	7	8	9	10	11	12		
	16	17	18	19	20	21	22			13	14	15	16	17	18	19		
	23	24	25	26	27	28	29			20	21	22	23	24	25	26		
	30	31	1	2	3	4	5			27	28	29	30	1	2	3		
	6	7	8	9	10	11	12			4	5	6	7	8	9	10	11	12
ABRIL	13	14	15	16	17	18	19		OCTUBRE	13	14	15	16	17	18	19		
	20	21	22	23	24	25	26			20	21	22	23	24	25	26		
	27	28	29	30	1	2	3			27	28	29	30	31	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		
MAYO	18	19	20	21	22	23	24		NOVIEMBRE	17	18	19	20	21	22	23		
	25	26	27	28	29	30	1			24	25	26	27	28	29	30		
	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	6	7		
	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		
JUNIO	23	24	25	26	27	28	29		DICIEMBRE	22	23	24	25	26	27	28	29	
	30									29	30	31						

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre

Horas de trabajo efectivo anual:

1.915 horas.

HORAS A TRABAJAR

238 días × 8,05 horas

1.915,90 horas

La Empresa debe a los productores 54 minutos.

TURNO SEMANAL A.

HORARIOS

(Durante todo el año)

Primer turno:

De 6,30 a 11,00 horas.
De 11,14 a 14,33 horas.

Segundo turno:

De 14,12 a 18,12 horas.
De 18,27 a 22,15 horas.

Tercer turno:

De 22,00 a 2,00 horas.
De 2,15 a 6,03 horas.

CASA		CALENDARIO DE TRABAJO							1980								
		FACTORIA DE CADIZ															
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	●	6		JULIO		1	2	3	4	●	6	
	7	8	9	10	11	●	13			7	8	9	10	11	●	13	
	14	15	16	17	18	●	20			14	15	16	17	18	●	20	
	21	22	23	24	25	●	27			21	22	23	24	X	●	27	
	28	29	30	31	1	●	3			28	29	30	31	1	●	3	
FEBRERO	4	5	6	7	8	9	10		AGOSTO	X	X	X	X	X	X	10	
	11	12	13	14	15	●	17			X	X	X	X	X	X	17	
	X	19	20	21	22	●	24			X	X	X	X	X	X	24	
	25	26	27	28	29	●	2			X	X	X	X	X	X	31	
MARZO	3	4	5	6	7	8	9		SEPTIEMBRE	X	2	3	4	5	6	7	
	10	11	12	13	14	●	16			8	9	10	11	12	●	14	
	17	18	X	20	21	22	23			15	16	17	18	19	20	21	
	24	25	26	27	28	●	30			22	23	24	25	26	●	28	
	31	1	2	X	X	●	6			29	30	1	2	3	4	5	
ABRIL	7	8	9	10	11	●	13		OCTUBRE	●	X	8	9	10	●	12	
	14	15	16	17	18	19	20			13	14	15	16	17	18	19	
	21	22	23	24	25	●	27			20	21	22	23	24	●	26	
	28	29	30	X	2	3	4			27	28	29	30	31	●	2	
MAYO	5	6	7	8	9	●	11		NOVIEMBRE	3	4	5	6	7	●	9	
	12	13	14	15	16	17	18			10	11	12	13	14	15	16	
	19	20	21	22	23	●	25			17	18	19	20	21	●	23	
	26	27	28	29	30	●	1			24	25	26	27	28	29	30	
JUNIO	2	3	4	X	●	●	5		DICIEMBRE	1	2	3	4	5	●	7	
	9	10	11	12	13	●	15			X	9	10	11	12	13	14	
	16	17	18	19	20	●	22			15	16	17	18	19	●	21	
	23	24	25	26	27	●	29			22	23	24	X	●	●	25	
	30									29	30	●					

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre

Horas de trabajo efectivo anual:
1.875 horas.

HORAS A TRABAJAR
240 días × 7,80 horas 1.872 horas
Los productores deben tres horas.

TURNO SEMANAL B

HORARIOS

(Durante todo el año)

Primer turno:

De 6,30 a 11,00 horas.

De 11,14 a 14,33 horas.

Segundo turno:

De 14,12 a 18,12 horas.

De 18,27 a 22,15 horas.

Tercer turno:

De 22,00 a 2,00 horas.

De 2,15 a 6,03 horas.

CASA		CALENDARIO DE TRABAJO														1980	
		FACTORIA DE CADIZ															
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	●	6		JULIO		1	2	3	4	●	6	
	7	8	9	10	11	●	13			7	8	9	10	11	●	13	
	14	15	16	17	18	19	20			14	15	16	17	18	●	20	
	21	22	23	24	25	●	27			21	22	23	24	X	●	27	
	28	29	30	31	1	2	3			28	29	30	31	1	2	3	
FEBRERO	4	5	6	7	8	●	10		AGOSTO	X	X	X	X	X	X	X	
	11	12	13	14	15	●	17			X	X	X	X	X	X	X	
	X	19	20	21	22	●	24			X	X	X	X	X	X	X	
	25	26	27	28	29	1	2			X	X	X	X	X	X	X	
MARZO	3	4	5	6	7	●	9		SEPTIEMBRE	X	2	3	4	5	●	7	
	10	11	12	13	14	15	16			6	9	10	11	12	●	14	
	17	18	X	20	21	●	23			15	16	17	18	19	●	21	
	24	25	26	27	28	29	30			22	23	24	25	26	27	28	
	31	1	2	X	●	●	6			29	30	1	2	3	●	5	
ABRIL	7	8	9	10	11	12	13		OCTUBRE	●	X	8	9	10	11	12	
	14	15	16	17	18	●	20			13	14	15	16	17	●	19	
	21	22	23	24	25	26	27			20	21	22	23	24	25	26	
	28	29	30	X	●	●	4			27	28	29	30	31	●	2	
MAYO	5	6	7	8	9	10	11		NOVIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9	
	12	13	14	15	16	●	18			10	11	12	13	14	●	16	
	19	20	21	22	23	24	25			17	18	19	20	21	22	23	
	26	27	28	29	30	●	1			24	25	26	27	28	●	30	
JUNIO	2	3	4	X	●	●	6		DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	
	9	10	11	12	13	●	15			X	9	10	11	12	●	14	
	16	17	18	19	20	●	22			15	16	17	18	19	20	21	
	23	24	25	26	27	●	29			22	23	●	X	●	●	25	
	30									29	30	●					

X Festivo

∇ Vacaciones

● Día libre

Horas de trabajo efectivo anual:

1.875 horas.

HORAS A TRABAJAR

240 días × 7,80 horas

1.872 horas

Los productores deben tres horas.

TURNO QUINCENAL A

HORARIOS

(Durante todo el año)

Primer turno:

De 6,30 a 11,00 horas.
De 11,14 a 14,33 horas.

Segundo turno:

De 14,12 a 18,12 horas.
De 18,27 a 22,15 horas.

Tercer turno:

De 22,00 a 2,00 horas.
De 2,15 a 6,03 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO FACTORIA DE CADIZ							1980									
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTIABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTIABLES	
ENERO			2	3	4	●	6		JULIO		1	2	3	4	●	6		
	7	8	9	10	11	●	13			7	8	9	10	11	●	13		
	14	15	16	17	18	19	20			14	15	16	17	18	●	20		
	21	22	23	24	25	26	27			21	22	23	24	●	27			
	28	29	30	31	1	●	3			28	29	30	31	1	2	3		
FEBRERO	4	5	6	7	8	●	10		AGOSTO	4	5	6	7	8	9	10		
	11	12	13	14	15	●	17			11	12	13	14	15	16	17		
	18	19	20	21	22	23	24			18	19	20	21	22	23	24		
	25	26	27	28	29	●	2		25	26	27	28	29	30	31			
MARZO	3	4	5	6	7	●	9		SEPTIEMBRE	3	4	5	6	7				
	10	11	12	13	14	15	16			10	11	12	13	14	15	16	17	
	17	18	19	20	21	22	23			17	18	19	20	21	22	23	24	
24	25	26	27	28	29	30		24	25	26	27	28	29	30				
ABRIL	31	1	2	3	4	●	6		OCTUBRE	31	1	2	3	4	5			
	7	8	9	10	11	12	13			7	8	9	10	11	12	13	14	
	14	15	16	17	18	19	20			14	15	16	17	18	19	20	21	
21	22	23	24	25	26	27		21	22	23	24	25	26	27	28	29		
28	29	30	1	2	3	4		28	29	30	31	1	2	3	4			
MAYO	5	6	7	8	9	10	11		NOVIEMBRE	5	6	7	8	9	10			
	12	13	14	15	16	17	18			12	13	14	15	16	17	18	19	
	19	20	21	22	23	24	25			19	20	21	22	23	24	25	26	
	26	27	28	29	30	31	1			26	27	28	29	30	31	1	2	
JUNIO	2	3	4	5	6	7	8		DICIEMBRE	2	3	4	5	6	7			
	9	10	11	12	13	14	15			9	10	11	12	13	14	15	16	
	16	17	18	19	20	21	22			16	17	18	19	20	21	22	23	
	23	24	25	26	27	28	29			23	24	25	26	27	28	29	30	31
30								30										

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre

Horas de trabajo efectivo anual:

1.875 horas.

HORAS A TRABAJAR

240 días x 7,80 horas

1.872 horas

Los productores deben tres horas.

TURNO QUINCENAL B

HORARIOS

(Durante todo el año)

Primer turno:

De 6,30 a 11,00 horas.
De 11,14 a 14,33 horas.

Segundo turno:

De 14,12 a 18,12 horas.
De 18,27 a 22,15 horas.

Tercer turno:

De 22,00 a 2,00 horas.
De 2,15 a 6,03 horas.

CASA		CALENDARIO DE TRABAJO							1980									
		FACTORIA DE CADIZ																
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	
ENERO									JULIO		1	2	3	4	●	6		
	7	8	9	10	11	●	13	7		8	9	10	11	●	13			
	14	15	16	17	18	●	20	14		15	16	17	18	●	20			
	21	22	23	24	25	●	27	21		22	23	24	25	●	27			
	28	29	30	31	1	2	3	28		29	30	31	1	2	3			
FEBRERO	4	5	6	7	8	9	10	AGOSTO	4	5	6	7	8	9	10			
	11	12	13	14	15	●	17		11	12	13	14	15	16	17			
	18	19	20	21	22	●	24		18	19	20	21	22	23	24			
	25	26	27	28	29	1	2		25	26	27	28	29	30	31			
	3	4	5	6	7	8	9		SEPTIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9		
10	11	12	13	14	●	16	10	11		12	13	14	15	16				
17	18	19	20	21	●	23	17	18		19	20	21	22	23				
24	25	26	27	28	29	30	24	25		26	27	28	29	30				
31	1	2	3	4	5	6	29	30		1	2	3	4	5				
ABRIL	7	8	9	10	11	●	13	OCTUBRE	7	8	9	10	11	12				
	14	15	16	17	18	●	20		13	14	15	16	17	18	19			
	21	22	23	24	25	26	27		20	21	22	23	24	●	26			
	28	29	30	1	2	3	4		27	28	29	30	31	●	2			
	5	6	7	8	9	●	11		NOVIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9		
12	13	14	15	16	●	18	10	11		12	13	14	15	16				
19	20	21	22	23	24	25	17	18		19	20	21	●	23				
26	27	28	29	30	●	1	24	25		26	27	28	●	30				
2	3	4	5	6	●	8	DICIEMBRE	1		2	3	4	5	6	7			
9	10	11	12	13	●	15		9	10	11	12	13	14					
16	17	18	19	20	●	22		15	16	17	18	19	●	21				
23	24	25	26	27	●	29		22	23	24	25	●	28					
30								29	30	1	2	3	4	5				

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre

Horas de trabajo efectivo anual:

1.875 horas.

HORAS A TRABAJAR

240 días x 7,80 horas

1.872 horas

Los productores deben tres horas.

HORARIO

De 7,30 a 13,30 horas.
De 14,00 a 17,00 horas.
Día 2 de abril:
De 7,30 a 15,00 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO								1980										
		FACTORIA DE AJALVIR																		
MES NATURAL		Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL		Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	
ENERO								6		JULIO		1	2	3	4			6		
	7	8	9	10	11			13			7	8	9	10	11			13		
	14	15	16	17	18			20			14	15	16	17	18			20		
	21	22	23	24	25			27			21	22	23	24				27		
	28	29	30	31				3			28	29	30					3		
FEBRERO	4	5	6	7	8			10		AGOSTO								10		
	11	12	13	14	15			17											17	
	18	19	20	21	22			24											24	
	25	26	27	28	29			2											2	
MARZO	3	4	5	6	7			9		SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5			7		
	10	11	12	13	14			16			6	9	10	11	12			14		
	17	18	19	20	21			23			15	16	17	18	19			21		
	24	25	26	27	28			30			22	23	24	25	26			29		
ABRIL	31	1	2	3	4			6		OCTUBRE	29	30	1	2	3			5		
								13			6	7	8	9	10			12		
	14	15	16	17	18			20			13	14	15	16	17			19		
	21	22	23	24	25			27			20	21	22	23	24			26		
MAYO	28	29	30					4		NOVIEMBRE	27	28	29	30	31			2		
								11			3	4	5	6	7			9		
	12	13	14	15	16			18			10	11	12	13	14			16		
	19	20	21	22	23			25			17	18	19	20	21			23		
JUNIO	26	27	28	29	30			1		DICIEMBRE	24	25	26	27	28			30		
								8			1	2	3	4	5			7		
	9	10	11	12	13			15										14		
	16	17	18	19	20			22										21		
								29		22	23						25			

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- 1/2 día libre.
-
-

Horas de trabajo efectivo anual:

1.915 horas.

HORAS A TRABAJAR

212 días x 9 horas
1 día x 7 horas

1.908 horas
7 horas

Total: 1.915 horas

CALENDARIO GENERAL

HORARIO

De 7,00 a 11,30 horas.
De 11,45 a 15,15 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO FACTORIA DE SEVILLA SAN PABLO							1980								
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		JULIO		1	2	3	4	5	6	
FEBRERO	7	8	9	10	11	12	13		AGOSTO	7	8	9	10	11	12	13	
MARZO	14	15	16	17	18	19	20		SEPTIEMBRE	14	15	16	17	18	19	20	
ABRIL	21	22	23	24	25	26	27		OCTUBRE	21	22	23	24	25	26	27	
MAYO	28	29	30	31	1	2	3		NOVIEMBRE	28	29	30	31	1	2	3	
JUNIO	4	5	6	7	8	9	10		DICIEMBRE	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										
	31	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	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	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																

<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:

1.915 horas.

HORAS A TRABAJAR

230 días x 8 horas

1.912 horas

Al final del año el personal deberá a la Empresa

3 horas

CALENDARIO GENERAL

HORARIO

De 7,00 a 11,30 horas.
De 11,45 a 15,15 horas.

Día 25 de abril:

De 7,00 a 10,00 horas.

									CALENDARIO DE TRABAJO FACTORIA DE SEVILLA TABLADA							1980			
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		JULIO		1	2	3	4	5	6		
	7	8	9	10	11	12	13				7	8	9	10	11	12	13		
	14	15	16	17	18	19	20				14	15	16	17	18	19	20		
	21	22	23	24	25	26	27				21	22	23	24	25	26	27		
	28	29	30	31							28	29	30	31					
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16	17			10	11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24				18	19	20	21	22	23	24		
	25	26	27	28	29	30					25	26	27	28	29	30	31		
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16	17			10	11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24	25			18	19	20	21	22	23	24	25	
ABRIL	26	27	28	29	30					OCTUBRE	26	27	28	29	30	31			
	1	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	6	7	8	9
	9	10	11	12	13	14	15	16			10	11	12	13	14	15	16	17	18
	17	18	19	20	21	22	23	24			17	18	19	20	21	22	23	24	25
MAYO	25	26	27	28	29	30	31			NOVIEMBRE	25	26	27	28	29	30			
	1	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	6	7	8	9
	9	10	11	12	13	14	15	16			10	11	12	13	14	15	16	17	18
	17	18	19	20	21	22	23	24			17	18	19	20	21	22	23	24	25
JUNIO	24	25	26	27	28	29	30			DICIEMBRE	24	25	26	27	28	29	30	31	
	1	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	6	7	8	9
	9	10	11	12	13	14	15	16			10	11	12	13	14	15	16	17	18
	17	18	19	20	21	22	23	24			17	18	19	20	21	22	23	24	25

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- 1/2 día libre.
-
-

Horas de trabajo efectivo anual:

1.915 horas.

HORAS A TRABAJAR

239 días x 8 horas
1 día x 3 horas

1.912 horas
3 horas

Total: 1.915 horas

CALENDARIO GENERAL

TURNOS

HORARIO

Turno de mañana:

De 6,30 a 10,21 horas.
De 10,30 a 14,30 horas.

Turno de tarde:

De 14,30 a 18,21 horas.
De 18,30 a 22,30 horas.

		CALENDARIO DE TRABAJO										1980					
		FACTORIA DE SEVILLA															
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO			2	3	4	5	6		JULIO		1	2	3	4	●	6	
	7	8	9	10	11	12	13			7	8	9	10	11	●	13	
	14	15	16	17	18	19	20			14	15	16	17	18	●	20	
	21	22	23	24	25	26	27			21	22	23	24	25	●	27	
	28	29	30	31	1	2	3			28	29	30	31	1	2	3	
FEBRERO	4	5	6	7	8	9	10		AGOSTO	4	5	6	7	8	9	10	
	11	12	13	14	15	16	17			11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24			18	19	20	21	22	23	24	
MARCHO	25	26	27	28	29	1	2		SEPTIEMBRE	25	26	27	28	29	30	31	
	3	4	5	6	7	8	9			3	4	5	6	7	●	10	
	10	11	12	13	14	15	16			6	7	8	9	10	11	12	●
ABRIL	17	18	19	20	21	22	23		OCTUBRE	13	14	15	16	17	18	19	
	24	25	26	27	28	29	30			20	21	22	23	24	25	26	
	31	1	2	3	4	5	6			27	28	29	30	31	●	2	
MAYO	7	8	9	10	11	12	13		NOVIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9	
	14	15	16	17	18	19	20			10	11	12	13	14	15	16	
	21	22	23	24	●	26	27			17	18	19	20	21	22	23	
JUNIO	28	29	30	1	2	3	4		DICIEMBRE	24	25	26	27	28	29	30	
	5	6	7	8	9	●	11			1	2	3	4	5	6	7	
	12	13	14	15	16	●	18			8	9	10	11	12	13	14	
	19	20	21	22	23	●	25			15	16	17	18	19	20	21	
26	27	28	29	●	1			22	23	●	25	●	28	●	29		
2	3	4	5	6	7	8			29	30	●						
9	10	11	12	13	●	15											
16	17	18	19	20	●	22											
23	24	25	26	27	●	29											
30																	

Festivo

Vacaciones

Día libre

HORAS A TRABAJAR

239 días x 7,85 horas

1.876,15 horas