

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—A todos los efectos, las actuales plazas de «Química analítica 1.º y 2.º» se denominarán en lo sucesivo «Química analítica».

Segundo.—A todos los efectos, las actuales plazas de Química Física 1.º y 2.º y Electroquímica, «Química Física y Electroquímica» y «Química Física (Electroquímica)» se denominarán en lo sucesivo «Química Física».

Tercero.—A todos los efectos, las actuales plazas de «Química orgánica 1.º y 2.º y Bioquímica» y «Química orgánica y Bioquímica (Química orgánica)» se denominarán en lo sucesivo «Química orgánica».

Cuarto.—A todos los efectos, las actuales plazas de «Química inorgánica 1.º y 2.º» se denominarán en lo sucesivo «Química inorgánica».

Quinto.—Los actuales titulares de las plazas anteriormente citadas, que deseen conservar su denominación, podrán hacerlo, a cuyos efectos deberán manifestarlo por escrito ante esta Dirección General (Subdirección General de Profesorado de Facultades y Escuelas Técnicas Superiores) en un plazo superior a quince días, contados a partir de la publicación de la presente Orden, si bien, en este caso, las plazas quedarán equiparadas entre sí, de acuerdo con lo establecido en la Orden ministerial de 27 de julio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 1 al 11 de septiembre).

Sexto.—La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. I.

Madrid, 7 de junio de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado, José Manuel Pérez-Prendes y Muñoz de Arraco.

Ilmo Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16197 REAL DECRETO 1414/1982, de 23 de junio, por el que se concede la Gran Cruz de la Orden Civil de Beneficencia a don José Farré Morán.

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don José Farré Morán, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y dos,

Vengo en concederle la Gran Cruz de la Orden Civil de Beneficencia, con distintivo blanco.

Dado en Madrid a veintitrés de junio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
SANTIAGO RODRIGUEZ-MIRANDA GOMEZ

16198 RESOLUCIÓN de 22 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 984, la pantalla para soldadores, marca «Climax», modelo 445-PA, tipo de cabeza, acoplable a casco, fabricada y presentada por la Empresa «Miguel Liebot, S. A.», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la pantalla para soldadores, marca «Climax», modelo 445-PA, tipo de cabeza, acoplable a casco, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la pantalla para soldadores marca «Climax», modelo 445-PA, tipo de cabeza, acoplable a casco, fabricada y presentada por la Empresa «Miguel Liebot, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona-24, calle Torrente de las Flores, 132, como elemento de protección personal facial y ocular.

Segundo.—Cada pantalla de soldador de dichos modelo, marca y tipo, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia

y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 984 de 22-IV-1982-Pantalla para soldador-Tipo de cabeza acoplable a casco.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT3 «Pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 22 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

16199 RESOLUCION de 8 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, S. A.», recibido en esta Dirección General el día 21 de abril de 1982, suscrito por las representaciones legales de la Empresa y de los trabajadores, el día 2 de abril de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 3/80, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y artículo 102 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 6 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª 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 afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en «CASA», a excepción de las categorías de Ingenieros y Licenciados, Jefes Superiores de Administración, Ingenieros Técnicos, Jefes de Taller, Jefes de primera y segunda, Jefes de Sección de Laboratorio, Maestros, Encargados, Delineantes proyectistas, Dibujantes 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 1982 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será de 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1982 y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

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

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

La parte denunciante enviará copia de la denuncia a la autoridad laboral competente.

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

SECCION 2.ª REVISION, ABSORCION Y COMPENSACION

Art. 4.º Revisión.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abo-

ará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencias los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982; es decir, la masa salarial correspondiente de 1981, incrementándose en el porcentaje correspondiente cada uno de los conceptos.

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 1 999,5 horas de trabajo efectivo al año establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, o mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, resoluciones legales futuras, generales o individuales, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

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

SECCION 3.ª DISPOSICIONES VARIAS

Art. 7.º Comisión Paritaria de Vigilancia.—Para entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá en cada Centro de trabajo una Comisión Paritaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 65.2 d) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

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

	Rep. trabajadores	Rep. dirección
Cádiz	3	3
Sevilla-Tablada	3	3
Sevilla-San Pablo	2	2
Getafe	6	6
Alcalá de Guadaíra	2	2
Automoción	2	2
Oficinas centrales	2	2

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

La Comisión Paritaria de Vigilancia será la Comisión Permanente del Comité de Empresa, a menos que haya que decidir asuntos por votación, en cuyo caso se formará la Comisión Paritaria de Vigilancia según el número de miembros recogido en este artículo.

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

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

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

Art. 8.º Vinculación a la totalidad.

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

2. Las condiciones pactadas 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.—Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará a neja 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, comarcal o local que pudieran negociarse para ámbitos superiores al de esta Empresa, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias reguladas por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y por Convenios de Empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

Art. 11. Organización del trabajo.—A tenor de lo dispuesto en el artículo 20.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las competencias fijadas en el artículo 49 del presente Convenio.

CAPITULO II

SECCION 1.ª JORNADA Y CALENDARIOS

Art. 12. Jornada de trabajo anual.

1. A partir de la entrada en vigor del Convenio se establece una jornada normal de trabajo anual de 1.870 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.

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

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

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

4. La jornada de trabajo se desarrollará siempre en jornada diaria interrumpida o partida, de acuerdo con los horarios establecidos en los calendarios anuales compensados unidos al presente Convenio como anexo VII. Para las factorías del Sur, será considerado como día no laborable el lunes 12 de abril y para la zona centro, el jueves 8 de abril. Asimismo, el día 24 de diciembre para todos los Centros.

5. 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 VII.

6. La Dirección de cada Centro instalará los relojes de fichada o sistema de control de presencia automatizados, adecuados para el control correspondiente, y se realizará la fichada al principio y al final de cada parte de la jornada de trabajo. Este 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 VII. Estos calendarios empezarán a regir a partir de la entrada en vigor del Convenio.

SECCION 2.ª 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 y en proporción al tiempo trabajado.

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

La Dirección de la Empresa designará el personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar tra-

bajando en la realización de trabajos en curso de fabricación, urgentes o inaplazables.

Comunicando la Dirección del Centro al Comité de Empresa, el número de personas que trabajarán en vacaciones.

Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar sus vacaciones de verano en el período señalado en el calendario anual compensado, la Empresa deberá comunicarse personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo, y aquel, 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 junio del año inmediato siguiente, y la Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieron lugar a este cambio del 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. La baja por enfermedad interrumpirá las vacaciones, pudiendo disfrutarse éstas dentro del período comprendido entre la fecha del alta y el 30 de junio del año siguiente. La fecha del disfrute dentro del plazo señalado anteriormente, será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Cualquier petición individual de cambio del 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. 16. Horas extraordinarias.

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

2. En la planificación normal del trabajo no se tiene en cuenta las horas extraordinarias.

3. A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación o denegación, al trabajador. En cuanto a su número, se estará a lo previsto en el artículo 35.2 de la Ley 8/80 de 10 de marzo.

4. Teniendo en cuenta la contratación de nuevo personal prevista para el período de aplicación de este Convenio, y el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes convienen expresamente que tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las establecidas en el punto 3 de este artículo.

5. Trimestralmente la Dirección informará al Comité Intercentros de la evolución de las horas extraordinarias realizadas y de las previsiones para el trimestre siguiente.

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

6. Las horas extraordinarias que por circunstancias especiales e imprevistas sean necesarias realizar con independencia de las referidas en el punto 3, se efectuarán previo acuerdo con los Comités.

CAPITULO III

Percepciones económicas

SECCION 1.ª 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.

2. De puesto de trabajo.

- 2.1. Plus de Jefes de Equipo.
- 2.2. Plus de nocturnidad.
- 2.3. Plus de trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso.
- 2.4. Plus de turno.
- 2.5. Plus de línea de vuelo.

3. De calidad o cantidad de trabajo.

- 3.1. Primas de personal directo.
- 3.2. Primas de personal indirecto (obreros y empleados).
- 3.3. Importe de horas extraordinarias.

4. De vencimiento periódico superior al mes.

- 4.1. Importe de vacaciones retribuidas.
- 4.2. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- 4.3. Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.

Art. 18. Percepciones económicas no salariales.—Todos los conceptos enumerados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el artículo precedente, tendrán la consideración a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales:

- 1. Plus de distancia y ayuda a transporte.
- 2. Gastos de viaje.
- 3. Dietas.
- 4. Quebranto de moneda.
- 5. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.
- 6. Ayuda a la enseñanza.
- 7. Ayuda a disminuidos psíquicos.

SECCION 2.ª SALARIO BASE

Art. 19. Concepto y devengo.—El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, es, para cada categoría profesional durante 1982, el que figura en el cuadro anexo unido a este Convenio como anexo I.

El salario base del cuadro anexo I experimentará la revisión prevista en el artículo 4.º de este 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 59 del presente Convenio, se abonarán con el salario base más la parte alícuota del plus de antigüedad en su caso, y específicamente, para el desempeño de lo que establece el apartado e) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con la media de las percepciones recibidas, por todos los conceptos durante los veinticinco últimos días de trabajo efectivo. Si durante dicho período no hubiese devengado prima, a las percepciones que le corresponden por otros conceptos, se le añadirá por el concepto de prima, la media obtenida en el Centro de trabajo para el personal directo o indirecto en el período considerado y según corresponda el interesado a uno u otro grupo.

SECCION 3.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 20. Plus de antigüedad.—Se mantiene el régimen de trienios establecidos en Convenios anteriores, computables según las disposiciones legales con que se rige la antigüedad.

El valor del trienio, que es igual para todas las categorías, se fijó en 605 pesetas por mes.

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

Los trabajadores que se incorporen a la Empresa, sin solución de continuidad una vez finalizado el contrato en formación a que se refiere el Real Decreto 1361/81, de 3 de julio, se les computará a efectos de antigüedad el tiempo convenido en dicho contrato.

Art. 21. Plus de Especialistas y 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 3.000 pesetas al año, pagaderas de una sola vez al tiempo de abonar la paga de diciembre, y devengables en proporción al tiempo trabajado durante el año. A efectos de devengo de esta cantidad se computará el tiempo no trabajado por razón de enfermedad, accidentes y permiso retribuido.

Art. 22. Plus de Jefes de Equipo.—Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en todos los conceptos que integran el salario, en las percepciones económicas que no tienen carácter salarial y teniendo asimismo en cuenta los mayores beneficios de todo orden contenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo por categorías, por el complemento salarial a que se refiere el presente artículo y que serán los que aparecen reflejados en el cuadro anexo III unido a este Convenio.

El hecho de que en el cuadro mencionado aparezcan reflejados los valores del Plus correspondiente para todas las categorías afectadas por el presente Convenio, no quiere decir que todas ellas tengan derecho a percibirlo.

Art. 23. Plus de nocturnidad.—Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en todos los conceptos que integran el salario, en las percepciones económicas que no tienen carácter salarial y teniendo asimismo en cuenta los mayores beneficios de todo orden contenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes por el complemento salarial a que se refiere el presente artículo un valor de 89 pesetas por hora efectiva.

Art. 24. Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.—Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en todos los conceptos que integran el salario, en las percepciones económicas que no tienen carácter salarial y teniendo asimismo en cuenta los mayores beneficios de todo orden contenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo, por el complemento salarial a que se refiere el presente artículo y que serán:

Quando se dé una circunstancia, 16 pesetas por hora efectiva.

Quando se den dos circunstancias, 17 pesetas por hora efectiva.

Quando se den tres circunstancias, 18 pesetas por hora efectiva.

Art. 25. Plus de turno.—Se establece un plus para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo. Este plus será el siguiente:

Doble turno, 17 pesetas por hora efectiva.

Triple turno, 23 pesetas por hora efectiva.

Para el personal a triple turno, cuando realice el turno de noche, se estudiará y facilitará, conjuntamente con el Comité de Empresa del Centro el acceso a la factoría y el regreso una vez terminada la jornada laboral.

Quando la Dirección de la Empresa estime necesario la implantación de turnos, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa. Obtenido el acuerdo se pasará la petición correspondiente al Director Provincial de Trabajo. Si no hubiera acuerdo se seguirá lo establecido en el artículo 41 de la Ley 8/80, de 10 de marzo.

A todo el personal a turno, independientemente de seguir con los horarios y solapes establecidos en los calendarios aprobados para este Convenio, se les concederá una ficha de 9 minutos por día trabajado a turno, a efectos exclusivos de cálculo de prima.

Art. 26. Plus de línea de vuelo.—Tendrán derecho a percibir este plus las personas que realicen trabajos en el exterior en las secciones de línea de vuelo de Getafe y San Pablo, durante los cinco meses que se determinen por la Dirección en función de las condiciones climatológicas en cada uno de dichos Centros.

El valor de este plus es de 16 pesetas por hora efectiva para todas las categorías.

Art. 27. Primas e incentivos.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 72 de la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica y sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 64, apartado 1.3-e, del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de cada uno de los Centros de trabajo podrá decidir y aplicar el sistema de remuneración de trabajo con incentivo a todos o a parte de los obreros y empleados con carácter individual, por grupos o colectivamente por secciones, departamentos, talleres, equipos o Centros de trabajo, siendo obligatorio para el trabajador la aceptación de tales sistemas, sin perjuicio de su derecho a formular el correspondiente recurso.

Art. 28. Prima del personal directo.

1. 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 calificando 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 en el presente Convenio en 270,52 pesetas por hora.

H_v = Horas valoradas (concedidas).

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:

Factoría de Ajalvir	= 1
Factoría de Sevilla	= 1,0201
Factoría de Cádiz	= 1,0289
Complejo Getafe	= 1

Aquellos trabajos cuya valoración sea revisada o se hayan valorado posteriormente al 31 de diciembre de 1978 tendrán un K_c = 1.

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

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

A efectos prácticos y con objeto de mantener invariable el método de cálculo a pesar de las sucesivas variaciones de salarios, los invertidos (H_iJ), se calcularán siempre para el personal directo tomando el jornal medio de 232,76 pesetas por hora.

2.2. En la División de Automoción y debido al tipo de trabajo que realiza, el método de cálculo de prima del personal directo seguirá como en la actualidad, de forma que se mantenga invariable la prima horaria resultante en pesetas a igualdad de actividad respecto a 1981.

2.3. 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 (H_i=H_v) sea, en todos los Centros, de un 16,23 por 100 sobre el invertido, tal y como se define en el apartado 2.1.

2.4. En el caso de existir subactividad en el personal directo (capacidad cesante, paro tecnológico, etc.), el porcentaje de prima a aplicar estará en función de la prestación y actividad que desarrolle en los trabajos auxiliares que se le encomienden, percibiendo a actividad normal, una prima equivalente al 80 por 100 de la prima del personal directo del Centro.

Art. 29. 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 28 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 figura en el VII Convenio. A efectos prácticos y durante 1982 los jornales horarios que se emplearán en las diferentes categorías serán los siguientes:

	Pesetas
Oficial de primera y asimilado ...	244,09
Oficial de segunda y asimilado ...	235,62
Oficial de tercera y asimilado ...	228,02
Especialistas y asimilado ...	223,30
Peones ...	221,53

P_i = Porcentaje de prima de indirectos.

P_i = 0,85 pd. R.

pd = Porcentaje de prima correspondiente al personal directo de cada Centro de trabajo. En el caso de Oficinas Centrales, Proyectos e Informática se tomará la media de la Sociedad del mes anterior.

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. Aceptable ...	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 indirectos, después de efectuado el primer cálculo (según la fórmula del punto 2 de este artículo) de manera que en cada Centro de trabajo se obtenga exactamente el porcentaje mencionado.

Art. 30. Medidas complementarias al sistema de primas.

1. La Dirección realizará las acciones necesarias (tomas de tiempo, muestreos, etc.) en base a la producción para perfeccionar los sistemas actuales.

A lo largo de 1982 se continuará 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. Se mantendrá una Comisión Interprovincial formada por cuatro miembros del Comité Intercentros y cuatro de la Dirección, para el estudio del «Manual de tiempos tipo» en la parte ya elaborada.

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

3. En cada Centro de trabajo existirá una Comisión Paritaria de Primas, encargada de analizar y resolver sobre los casos particulares de primas que por sus características presenten alguna anomalía (primas alcanzadas, inutilidades de piezas, falta de entrenamiento, subactividad, trabajos no valorados, así como las dispersiones de las primas del personal indirecto), para que en consecuencia la Dirección del Centro tome las medidas oportunas para eliminar dichas anomalías.

Esta Comisión estará formada a nivel de Centro de trabajo por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la Dirección, los cuales mantendrán reuniones mensuales.

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

Art. 31. Importe de horas extraordinarias.—Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales y los mayores beneficios de todo orden obtenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos por categorías para las horas extraordinarias, que serán los que para cada categoría profesional se relacionan en el cuadro unido a este Convenio como anexo II.

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

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

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

Art. 32. 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.

Si durante los meses de abril y mayo anteriores al disfrute de las vacaciones el trabajador directo o indirecto hubiese estado dado de baja por enfermedad o accidente, para calcular el citado promedio se tomarán los 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 primas a la producción el equivalente al promedio de las cantidades percibidas por este concepto, durante los meses de mayo y junio de 1982.

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

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

Art. 33. Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad. Los trabajadores percibirán una gratificación de una mensualidad del salario base reflejado en el cuadro anexo I de este Convenio, en cada una de las pagas de julio y navidad durante el año 1982.

A los importes resultantes de lo establecido en el párrafo precedente se agregará el de 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; computándose como trabajado, a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar y licencias retribuidas.

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

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las pagas extraordinarias de julio y navidad al personal que se encuentre en el Servicio Militar.

Art. 34. Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.—Cuando el dividendo bruto que acuerde repartir la Junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad 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 1982 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 trabajadores por el ejercicio del año 1982 no será inferior a la de 10,1 millones de pesetas.

SECCION 4.ª PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES

Art. 35. 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, y afectará sólo a los trabajadores que no tengan opción a los transportes establecidos por la Empresa.

Transporte: Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantendrán las condiciones de transporte fijadas durante 1981 y que funcionan en la actualidad en los Centros de trabajo de Sevilla, Cádiz, Oficinas Centrales, Getafe y Ajalvir.

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

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

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

Para 1982 el importe máximo por este concepto se incrementará en siete millones de pesetas, que será distribuido proporcionalmente al número de personas entre los centros de Getafe y Tablada.

Los centros de trabajo que durante 1981 no hayan hecho uso de su parte asignada de la bolsa concedida en el VII Convenio para este concepto, podrán añadir ésta a la que le corresponda de la concedida en este capítulo.

Art. 36. Dietas.—Durante la vigencia del presente Convenio el importe de las dietas serán las que figuran en el anexo V.

Las normas por las que se regirán las mismas serán las generales establecidas en cada momento.

Art. 37. Quebrando de moneda.—Se aplicará lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, elevándose el importe máximo mensual a 2.264 pesetas y respetándose las cantidades que vinieran percibiéndose si éstas fueran superiores.

Se extiende esta percepción a los trabajadores de la sección de comedores responsables de la recaudación en metálico de la venta de bebidas y otros productos de consumo directo por el trabajador, siempre que la cantidad que recauden al mes exceda de 20.000 pesetas por mes.

Art. 38. Prestaciones de enfermedad común y accidentes de trabajo.

1. En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa complementará desde el segundo 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 IV.

En el supuesto que los valores de absentismo respecto a un mismo período trimestral del año 1981 haya sufrido variación,

la Comisión de Absentismo analizará las causas que lo motivaron y tomará las medidas oportunas.

2. En ningún caso se abonará cantidad alguna de mejoras de prestaciones de enfermedad o accidente no laboral por el primer día 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. 39. Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.—Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el artículo 38 será condición indispensable que el mismo día de su ausencia al trabajo por razón de enfermedad o accidente el trabajador lo ponga en conocimiento de la Empresa, tanto en orden a las medidas a tomar sobre la realización de su trabajo habitual como para que el Médico de la Empresa o persona designada por éste realice las visitas domiciliarias que juzgue conveniente, comprobando tanto la enfermedad o accidente como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación.

El incumplimiento por parte del trabajador de las normas e instrucciones de régimen interno que cada centro de trabajo dicte con participación de los Comités de Empresa para el desarrollo de lo establecido en este artículo, llevará consigo la supresión del complemento de prestación reglamentaria de la Seguridad Social establecida en el artículo 38 ó, en su caso, el no reconocimiento del derecho a percibirlo.

Art. 40. 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 y seis años inclusive, 605 pesetas por hijo y mes.
- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los siete y nueve años inclusive, 680 pesetas por hijo y mes.
- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los diez y diecisiete años inclusive, 906 pesetas por hijo y mes.

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

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

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

5. Se procurará anticipar el pago anual de dicha ayuda al inicio del curso a aquellos trabajadores que por necesidades excepcionales lo soliciten.

Art. 41. Ayuda a disminuidos psíquicos.—Todo trabajador que tenga familiares declarados disminuidos psíquicos y perciba la aportación económica por tal concepto de la Seguridad Social recibirá de la Empresa una ayuda de 2.264 pesetas por cada mes natural y por cada familiar disminuido psíquico, 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 disminución psíquica de sus familiares 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 familiares disminuidos psíquicamente que convivan con el titular y a sus expensas, y cuya disminución psíquica necesite asistencia especial, se creó 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 1981.

Art. 42. 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. 43. Cuantía de fondos.—La suma de los fondos a que se refieren el párrafo 3.º del artículo 41 y el artículo 42, será de 5.678.183 pesetas. A esta cantidad se añadirá el exceso, si lo hubiere, del año anterior.

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

Art. 44. Los trabajadores que realicen turno rotativo y cuando realicen el mismo en el turno de tarde y noche percibirán una subvención para comida de 100 pesetas por día trabajado.

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

CAPITULO IV

Disposiciones generales

Art. 45. Absentismo.—Preámbulo. Reconociendo el problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y atendiendo que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el centro de trabajo como la correcta organización de los servicios médicos de la Empresa y de la Seguridad Social junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, se adquiere el compromiso por ambas partes de incidir en la reducción del absentismo.

Para cumplir este compromiso se tomarán las siguientes medidas:

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

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

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

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

5. A efectos de medida del absentismo se seguirán en cada centro los mismos criterios que en 1981.

Art. 46. Contratación.—Teniendo en cuenta la situación de desempleo existente se procurará, siempre que las circunstancias lo permitan, contratar personal en situación de paro y primer empleo.

La Empresa contratará, durante el año 1982, 625 trabajadores del exterior, entre sus distintos Centros de trabajo.

Asimismo contratará 200 trabajadores de primer empleo en la modalidad de fijos discontinuos a tiempo parcial; estos trabajadores realizarán una jornada laboral por el tiempo que la Empresa lo precise, garantizando al menos 240 horas de trabajo durante 1982.

Si la Empresa les ocupase menos de doscientas cuarenta horas por año, les abonaría como gratificación la diferencia entre las horas trabajadas y las mínimas garantizadas.

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

La Empresa concertará con el INEM la formación adecuada y precisa para los oficios que vayan a desarrollarse en CASA. Durante el tiempo de formación, CASA no se compromete laboralmente con los alumnos seleccionados.

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

Tendrá preferencia para ocupar los puestos fijos de plantilla, una vez superadas las pruebas correspondientes, el personal eventual o interino que trabaje o haya trabajado como tal, siempre que se adapte al puesto de trabajo a cubrir.

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

Art. 47. Comisión Paritaria de Ascensos.—Atribuciones de la Comisión Paritaria de ascensos para el personal afectado por el VIII 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. El mando deberá visar y cursar las peticiones que se formulen por los trabajadores a la Comisión Paritaria, sobre clasificación profesional.

1.2. Analizar e informar sobre las propuestas de ascensos de cada 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.

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

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

2. Constitución:

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

2.2. Esta Comisión la constituyen 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 colegiada y mantendrán reuniones mensuales, que deberán ser lo más ágiles y operativas posibles.

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

3. Acuerdos:

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

3.2. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

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

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

4. 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 VIII Convenio.

Art. 48. Provisión de vacantes y ascensos:

1. Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la misma política sobre ascensos que el año 1981.

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

Asimismo se dará este tratamiento dentro del complejo industrial de Getafe.

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

3. Antes de cubrir las vacantes de Oficial de tercera con personal del exterior se dará opción, previo examen, a los especialistas del centro que lo soliciten.

Art. 49. Funcionamiento y garantías de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Derechos de los trabajadores: Se consideran como derecho de los trabajadores:

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

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

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

Las asambleas de trabajadores:

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

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

C) La comunicación de petición de asamblea deberá ser hecha a la Dirección del Centro correspondiente por escrito, con una antelación al menos de cuarenta y ocho horas y donde se hará constar el orden del día, el tipo de reunión y el número de personas que se prevén asistirán a la misma.

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

E) Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa de cada Centro de trabajo o por un número de trabajadores del Centro no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

Comité de Empresa:

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

A) De representación.

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

B) De información.

La Dirección de la Empresa informará, a ser posible, previamente a la representación de los trabajadores sobre los siguientes aspectos:

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

Dará a conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

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

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

C) De información previa.

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

D) De vigilancia.

a) Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes, tal como previene el apartado 1, a, a), del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Las horas para la Comisión Permanente se utilizarán con el mismo criterio que para el Comité de Empresa, si bien y tal como se venía haciendo hasta ahora, el criterio será más

flexible por parte de las distintas direcciones, en base a la mayor dedicación de los componentes de esta Comisión Permanente.

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

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

Se autorizan los tabloneros de anuncios que deberán tener un cristal protector y llave, y siempre una persona responsable del contenido de lo que se exponga. Esta persona —que tendrá la llave de dichos tabloneros— puede ser el Secretario del Comité. De todo lo que se vaya a publicar se le dará previamente una copia a la Dirección del centro.

4. Se acuerda una suscripción por cada centro de trabajo al «Boletín Oficial del Estado» y «Aranzadi», para que de dichas publicaciones pueda disponer el Comité de Empresa.

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

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

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

Secciones Sindicales.

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

2. Con independencia del derecho propio de cada trabajador a sindicarse libremente en cualquiera de las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituirse en Secciones Sindicales de Empresa, siempre que tales Centrales sean de ámbito regional o nacional y tengan en el Centro correspondiente un número de afiliados no inferior al 10 por 100 de la plantilla. Las Centrales Sindicales de ámbito nacional o regional que tengan un mínimo de afiliados del 10 por 100 de la plantilla total de la Empresa podrán constituir Secciones Sindicales en aquellos centros de trabajo donde el número de afiliados no sea inferior al 5 por 100. Anualmente las Secciones Sindicales se reunirán con la Dirección del centro de trabajo para analizar si el número de afiliados alcanza los necesarios para constituir o continuar constituida como Sección Sindical.

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

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

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

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

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

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

8. Los centros de trabajo pondrán a disposición de las Secciones Sindicales de Empresa tableros de anuncios que reúnan características suficientes al fin previsto: dimensiones, publicidad, etc., y estarán colocados preferentemente en vestuarios y comedores. En aquellos centros que no dispongan de algunos de estos locales, o su instalación en los mismos suponga escasa difusión, se acordará con los Directores de los centros afectados

colocarlos en otras zonas que cumplan los fines propuestos. Ambas partes dejan constancia de su voluntad de hacer un uso comedido de la propaganda.

9. Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de un permiso retribuido de diez horas al mes, y un Delegado por cada una de las Secciones Sindicales reconocidas en cada centro de trabajo podrá disponer de un permiso retribuido de hasta cuarenta horas al mes.

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

A requerimiento del responsable de la Sección Sindical correspondiente, la Empresa abonará dos días de dietas y desplazamiento a un representante de cada Sección Sindical, constituida al menos en tres centros de trabajo, una vez cada dos meses, a cualquiera de los lugares donde la Empresa tenga centro de trabajo y haya constituida la Sección Sindical correspondiente.

10. La Sección Sindical de Empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes y técnicos de su Central Sindical, en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la Dirección del centro afectado al menos con 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.

11. Los Delegados de las Secciones Sindicales gozarán de las mismas garantías, frente a medidas disciplinarias, que los miembros del Comité de Empresa.

En el caso de que la Empresa tuviera que tomar alguna medida disciplinaria contra un trabajador afiliado a un 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.

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

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

I. Licencias no retribuidas, sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de su Sindicato, como cursillos, congresos, etc., con un máximo de ocho días al año para cualquier afiliado, y quince días 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 Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.4. En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección del centro.

Art. 50. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.—Los trabajadores que ocupen puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, que se reconozcan como tales a partir de la firma del presente Convenio, por las correspondientes Delegaciones de Trabajo, el plan nacional de seguridad e higiene en el trabajo u organismo oficial que lo sustituya a estos efectos, disfrutarán de un descanso de doce minutos por cada dos horas de trabajo efectivo de la jornada laboral; dividiéndose la jornada a estos efectos en dos bloques: a) antes de la interrupción para bocadillo o comida; b) a partir de la reanudación del trabajo después de la interrupción para bocadillo o comida.

En aquellos centros de trabajo donde actualmente exista alguna compensación de tiempo libre 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.; estos tiempos se liquidarán con una prima media igual a la obtenida por cada persona el mes anterior.

Independientemente de los pluses excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos que estén concedidos en la actualidad, sólo tendrán este beneficio los puestos que se sometan y obtengan el reconocimiento expreso, como trabajo excepcionalmente penoso tóxico o peligroso por la Delegación de Trabajo correspondiente, el plan nacional de seguridad e higiene en el trabajo u organismo oficial que los 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.

Art. 51. Seguridad e higiene en el trabajo.—Por la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores se elaborarán, teniendo en cuenta los anteproyectos presentados por

ambas representaciones, unas normas de seguridad e higiene en el trabajo que serán discutidas conjuntamente.

Ambas partes se comprometen a que los respectivos borradores de estas normas estén terminados para su discusión antes de mes de julio de 1982.

Art. 52. Aavales para viviendas y préstamos.

1. La Empresa avalará a sus trabajadores fijos de plantilla ante las Cajas de Ahorro u otras entidades de crédito, hasta un máximo individual de 150.000 pesetas por trabajador.

La cantidad máxima que avalará la Empresa será para toda la Sociedad de 40 millones de pesetas, con la siguiente distribución:

Complejo de Getafe: 14,52 millones de pesetas.
 Factoría de Sevilla: 10,31 millones de pesetas.
 Factoría de Cádiz: 4,34 millones de pesetas.
 Factoría de Ajalvir: 3,61 millones de pesetas.
 División de automoción: 3,61 millones de pesetas.
 Oficinas centrales: 3,61 millones de pesetas.

2. El personal fijo de plantilla podrá solicitar, en caso de necesidad, préstamos por un importe total de hasta 50.000 pesetas. La amortización de los mismos se realizará como máximo en los seis meses siguientes al de la concesión.

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

La cantidad máxima para préstamos que concederá la Empresa será para toda la sociedad de 5,5 millones de pesetas con la siguiente distribución:

Complejo de Getafe: 2,44 millones de pesetas.
 Factoría de Sevilla: 1,83 millones de pesetas.
 Factoría de Cádiz: 0,61 millones de pesetas.
 Factoría de Ajalvir: 0,24 millones de pesetas.
 División de automoción: 0,18 millones de pesetas.
 Oficinas centrales: 0,24 millones de pesetas.

Art. 53. Servicio fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento.—Para los supuestos contemplados en artículo 55, párrafo primero, de la Ordenanza de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, en los cuales la Dirección de la Empresa requiera al personal de mantenimiento para la realización de horas extraordinarias, se seguirá la siguiente normativa:

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

- Los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, aplicando la norma sobre viajes y desplazamientos.
- Los gastos de comida, si durante el trabajo los horarios de desayuno, comida o cena coinciden dentro del mismo.
- Las horas extraordinarias que le corresponda, según lo establecido en el presente Convenio.
- Se abonarán como horas extraordinarias los tiempos de desplazamiento, estimados de forma razonable, desde el lugar donde se encuentre al centro de trabajo y regreso (normalmente ida y vuelta desde su domicilio al centro de trabajo).
- Dispondrán de cuarenta y cinco minutos para comida y cena si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo que será abonado a salario base de Convenio. En ningún caso se abonará prima por este concepto.
- Si el trabajo se ha realizado entre las veintidós y seis horas y el servicio queda cubierto, la Empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido al trabajador, en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.
- Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario normal establecido, el trabajador puede acordar con la Dirección del centro de trabajo la posibilidad de cambiar el número de horas extraordinarias efectuadas por el mismo número de horas en día laborable, siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento.

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

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

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

Art. 54. Conductores de carretillas automotrices de horquilla.

1. Los conductores de carretillas automotrices de horquilla, están incluidos en el grupo VI, de la agrupación de categorías a efectos administrativos y salariales.

2. En aquellos casos en que al conductor de carretillas automotrices de horquilla, le sea requerido por parte de la Empresa, el carné de conducir para el desempeño de su puesto de tra-

bajo, serán incluidos en el grupo VII de la agrupación de categorías a efectos administrativos y salariales.

Art. 55. Grupo de Empresa.

1. Con el fin de colaborar en el mejor empleo de las actividades recreativas, culturales y deportivas de los trabajadores y sus familias, la Empresa destinará una cantidad como presupuesto del Grupo de Empresa, que durante la vigencia del presente Convenio, ascenderá a 5.470 millones de pesetas. Esta cantidad se repartirá según se indica:

Complejo de Getafe: 2.281 millones de pesetas.
 Factoría de Sevilla: 2.241 millones de pesetas.
 Factoría de Cádiz: 0.384 millones de pesetas.
 Factoría de Ajalvir: 0.268 millones de pesetas.
 División de automoción: 0.098 millones de pesetas.
 Oficinas centrales: 0.198 millones de pesetas.

2. La actividad del Grupo de Empresa durante 1982, se regirá por mismos criterios que en 1981.

3. En cada centro de trabajo donde haya constituido Grupo de Empresa, éste podrá disponer de hasta cuarenta horas mensuales para distribuir entre la Junta Directiva, al objeto de realizar gestiones relacionadas con dicho Grupo. El Presidente dispondrá de hasta 10.000 pesetas anuales para gastos de representación de la Junta Directiva.

4. El Grupo de Empresa como tal, colaborará con el Director de los campamentos de verano para hijos de trabajadores, designado por la Dirección de la Empresa.

5. El Grupo de Empresa en los centros de trabajo donde esté constituido y siempre que sea posible de acuerdo con la disponibilidad del centro, dispondrá de un local con accesorios de oficina.

Art. 56. Retrasos.—A partir de la hora de iniciación del trabajo, la incorporación al mismo por retrasos será en periodos de seis minutos.

Art. 57. 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 de 20 de septiembre de 1979.

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

Art. 58. Escuelas de Formación Profesional.

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

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

3. En los centros de trabajo, donde no hay Escuela de Formación Profesional, CASA crea hasta cinco becas de FP1 por centro de trabajo, para los hijos de los trabajadores. El número de becas estará en relación a las necesidades y posibilidades de cada centro.

4. La Empresa dará prioridad para ingresar en su plantilla como personal fijo, con la categoría de Oficial de tercera o asimilados, 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.

5. En los centros de trabajo donde no existen Escuelas de Formación Profesional se procurará contratar personal en formación mayor de dieciséis años y por un año.

Art. 59. Licencias y permisos.—Durante la vigencia del presente Convenio regirán a los efectos de licencias y permisos retribuidos las siguientes condiciones:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, operación quirúrgica mayor o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cuatro días.
- C) Un día laborable por intervención quirúrgica menor (amigdalitis, etc.) e ingreso de urgencia en Centro Sanitario.
- D) Un día por traslado del domicilio habitual.
- E) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.
- F) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos hermanos y hermanos políticos.
- G) Catorce semanas, total para descanso por maternidad.
- H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- I) Hasta dieciséis horas anuales para asistencia al médico de cabecera de la Seguridad Social, así como el tiempo necesario para asistencia a especialistas, previa presentación de la prescripción del médico de cabecera.

Art. 60. Estudios.—Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional disfrutarán de los derechos que a tal efecto concede el Estatuto de los Trabajadores en su Sección 3.ª, artículo 22.

Se mantendrán por centros de trabajo los mismos criterios que se hayan utilizado durante 1981.

Art. 61. Jubilación.—A los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio se jubilen el día que cumplan sesenta y cinco años, se les gratificará con 155.000 pesetas.

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

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

Los trabajadores que deseen jubilarse a los sesenta y cuatro años y así lo soliciten, podrán acogerse a lo previsto en el ANE y a las disposiciones que lo desarrollen.

La gratificación de 155.000 pesetas se hace extensible a los trabajadores en edades comprendidas entre los sesenta y sesenta y cinco años, que causen baja en la Empresa por haber sido declarados incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo y gran invalidez.

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

Art. 62. Asistencia Social.—La Empresa establecerá al servicio de sus trabajadores, departamento de Asistencia Social, que estarán encuadrados en la Jefatura de Personal correspondiente y que tendrán las siguientes funciones:

1. Estudiará las causas técnicas que puedan incidir en el índice de absentismo por los conceptos de faltas, retrasos y permisos, así como por enfermedad.

2. Prestará asistencia a enfermos y accidentados, incidiendo especialmente en los casos de larga duración.

Esta asistencia consistirá en:

— Asesorar sobre los diversos tipos de incapacidades o situaciones que puedan darse en casos de enfermedad y accidente, así como sobre el proceso a seguir para la obtención de cualquier tipo de incapacidad.

— Realizar gestiones ante organismos oficiales y/o privados, en caso de enfermedad o accidente, por iniciativa propia o a instancias del trabajador afectado y previo análisis del problema planteado.

— Analizar las situaciones derivadas de enfermedad y accidente que puedan precisar una asistencia de cualquier tipo y hacer la oportuna propuesta al Jefe de Personal.

3. Estudiará las peticiones de préstamos y anticipos que se efectúen por los trabajadores para asesorar al Jefe de Personal sobre la conveniencia o no de su concesión.

4. Prestará asistencia en casos de asuntos familiares graves a requerimiento del trabajador.

5. Asesorará a los trabajadores sobre el modo de realizar gestiones ante organismos públicos o privados.

6. Informará a los trabajadores sobre las posibilidades de obtener becas o ayudas para estudios de organismos oficiales o privados.

7. Asesorará al Jefe de Personal sobre inadaptaciones al puesto de trabajo.

8. Elaborará los estudios necesarios y emitirá los informes solicitados por la Jefatura de Personal relativos a la situación social de la plantilla del centro.

9. Estas funciones se irán complementando en función de las necesidades.

10. El inicio del estudio de casos se llevará a efecto:

- Por iniciativa propia.
- A petición del Jefe de Personal o de cualquier mando del centro.
- A petición del Comité de Empresa.
- A petición de los trabajadores afectados.

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

Art. 63. Disminuidos físicos.—Se procurará por Centros de trabajo, que aquellos trabajadores con capacidad física disminuida para el puesto de trabajo para el que se contrató, puedan optar a ocupar las vacantes que se produzcan en otras actividades, siempre que reúnan las aptitudes necesarias demostradas mediante la superación de las pruebas correspondientes para el nuevo puesto.

Art. 64. Descuento por pérdida de herramienta.—En los casos de extravío o pérdida de herramienta, a cargo del trabajador se procederá al descuento de la nómina del valor económico de dicha herramienta, bajo las siguientes condiciones:

— El precio de cada herramienta descontada estará en función del tiempo de uso. El precio mínimo será el 50 por 100 del valor de almacén.

— La Empresa, una vez detectada la pérdida de una herramienta, facilitará al operario un plazo de quince días para

la posible recuperación de dicha herramienta, pasados los cuales procederá a su descuento en nómina.

— El descuento de herramienta se hará en proporción al valor de la misma.

— La Empresa se compromete a adoptar un sistema de depósito de objetos perdidos, bien por factorías o secciones, que permita y facilite la recuperación de herramientas extraviadas.

— A lo largo del primer semestre de 1982, se adoptarán las medidas necesarias para que las herramientas de uso colectivo de más de 50.000 pesetas puedan quedar almacenadas cuando no sean utilizadas por los operarios.

Art. 65. Seguro de vida.—Durante 1982 se estudiará un proyecto de cobertura de seguro para todo el personal.

El costo de este seguro se distribuirá a partes iguales entre la Empresa y los trabajadores, destinado para este fin la Dirección de la Empresa una cantidad entre 10 y 15 millones de pesetas.

Art. 66. Formación.—La política de formación elaborada por el Departamento de Formación, será presentada y discutida con los Comités de Empresa.

Art. 67. Personal eventual.

Véase anexo VI.

Art. 68. 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.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

AGRUPACION DE CATEGORIAS A EFECTOS ADMINISTRATIVOS

- | | |
|-------------|---|
| Grupo I. | Aprendices de primer año y similares. |
| Grupo II. | Aprendices de segundo año y similares. |
| Grupo III. | Aprendices de tercer año y similares. |
| Grupo IV. | Aprendices de cuarto año y similares. |
| Grupo V. | Peones. |
| | Comprende: |
| | Peones. |
| 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. |
| | Conductores de carretillas automotrices, según artículo 54.1. |
| Grupo VII. | Oficiales de tercera y similares. |
| | Comprende: |
| | Oficial de tercera de Taller. |
| | Auxiliar Administrativo. |
| | Auxiliar de OCT. |
| | Auxiliar de Delineación. |
| | Calcador. |
| | Reproductor fotográfico. |
| | Auxiliar de Laboratorio. |
| | Auxiliar de Proceso de Datos. |
| | Conserje. |
| | Listerio. |
| | Almacenero. |
| | Dependiente principal de Economato. |
| | Telefonista de más de 50 teléfonos. |
| | Conductores de carretillas automotrices según artículo 54.2. |
| | Vigilante Jurado, según orden de 14 de febrero de 1981. |
| Grupo VIII. | Oficiales de segunda y similares. |
| | Comprende: |
| | Oficial de segunda de Taller. |
| | Oficial de segunda Administrativo. |
| | Oficial de segunda OCT. |
| | 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 de primera de Taller.
Oficial de primera Administrativo.
Oficial de primera OCT.
Delineante de primera.
Analista de primera de Laboratorio.
Técnico de Proceso de Datos de primera.
Chófer de Omnibus.
Programador principiante.

ANEXO I

Tabla de salarios

Grupo	Categorías	Salario base mensual	Salario base anual
		Pesetas	Pesetas
I	Aprendices de primer año ...	25.382	355.348
II	Aprendices de segundo año ...	27.052	378.728
III	Aprendices de tercer año ...	29.211	408.954
IV	Aspirantes, Botones y Pinches de dieciséis años ...	30.792	431.088
	Aprendices de cuarto año ...	32.333	452.662
V	Aspirantes, Botones y Pinches de diecisiete años ...	33.912	474.768
	Peones ...	61.232	857.248
VI	Especialistas y similares ...	61.717	864.038
VII	Oficiales de tercera y similares ...	63.037	882.518
VIII	Oficiales de segunda y similares ...	65.108	911.512
IX	Oficiales de primera y similares ...	67.477	944.678

ANEXO II

Tarifa de horas extraordinarias

Grupo	Categorías	Valor unitario de horas extraordinarias	
		Tipo A — Pesetas	Tipo B — Pesetas
V	Peones ...	550	650
VI	Especialistas y similares ...	600	700
VII	Oficiales de tercera y similares ...	650	750
VIII	Oficiales de segunda y similares ...	700	800
IX	Oficiales de primera y similares ...	750	850

ANEXO III

Plus de Jefe de Equipo

Grupo	Categorías	Valor mensual del plus de Jefe de Equipo — Pesetas
V	Peones ...	3.198
VI	Especialistas y similares ...	3.291
VII	Oficiales de tercera y similares ...	3.318
VIII	Oficiales de segunda y similares ...	3.428
IX	Oficiales de primera y similares ...	3.527

ANEXO IV

Tabla a efectos de enfermedad y accidente

	Valores diarios, en pesetas		
	Salario	Prima	Total
Oficial de primera directo ...	2.218	350	2.568
Oficial de segunda directo ...	2.141	348	2.489
Oficial de tercera directo ...	2.072	336	2.408
Especialista ...	2.029	326	2.355
Oficial de primera indirecto y similares ...	2.218	317	2.535
Oficial de segunda indirecto y similares ...	2.141	294	2.435
Oficial de tercera indirecto y similares ...	2.072	274	2.346
Especialista indirecto y similares ...	2.029	271	2.300
Peón ...	2.013	262	2.275
Aspirantes, Botones y pinche de diecisiete años ...	1.115	—	1.115
Aprendices de cuarto año ...	1.063	—	1.063
Aspirantes, Botones y Pinche de dieciséis años ...	1.012	—	1.012
Aprendices de tercer año ...	980	—	980
Aprendices de segundo año ...	889	—	889
Aprendices de primer año ...	834	—	834

ANEXO V

Tabla de dietas

Importes íntegros por día

España	Extranjero					
	Zona A		Zona B		Zona C	
	Quince primeros días	Día 16 y siguientes	Quince primeros días	Día 16 y siguientes	Quince primeros días	Día 16 y siguientes
2.742	7.221	5.820	5.820	4.692	4.692	3.795

- I. Para desplazamientos en vehículo propio se abonará a razón de 17 pesetas por kilómetro.
- II. Independientemente de la cobertura legal vigente sobre Seguridad Social y Seguros de Accidentes, «CASA» concertará un seguro complementario por invalidez o muerte por valor de seis millones de pesetas para aquellas personas desplazadas de su localidad de residencia habitual.
- III. Los desplazamientos se efectuarán para todos los grupos en avión clase turista o en ferrocarril clase primera o coche-cama.
- IV. Los países de las zonas A, B y C son los relacionados en la hoja 2/2 del anexo III de la norma número 77/0010A.

ANEXO VI

1. Los trabajadores no fijos y fijos-discontinuos de las categorías y profesiones a las que afecta el presente Convenio se registrarán por las condiciones estipuladas en el mismo, salvo: avales y préstamos y cuando se especifique lo contrario en cualquiera de sus artículos.
2. Todos los conceptos retributivos, salariales y no salariales, serán siempre devengados en proporción a las jornadas realizadas y al tiempo real y efectivamente trabajado.
3. Tendrán los derechos de representación colectiva a que se refiere el artículo 72 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.
4. Los contratos de trabajo de este personal se harán siempre por escrito, constando la naturaleza y finalidad del mismo, del cual se dará copia al trabajador.
5. Dentro de los diez días siguientes a su ingreso le será entregada al trabajador fotocopia de su alta en la Seguridad Social.
6. Siempre que sea posible, se avisará para ingreso, a estos trabajadores, con ocho días naturales de antelación.
7. Se publicará en la misma fecha y en los mismos sitios que para el resto del personal el censo de estos trabajadores.
8. El preaviso de finalización de contrato se dará a estos trabajadores en los plazos que determina el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

CALENDARIO GENERAL

 CALENDARIO DE TRABAJO		1982	
OFICINAS CENTRALES			
MES NATURAL	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	SEMANAS CONTABLES
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves
Viernes	Sábado	Domingo	
ENERO		JULIO	
11	12	13	14
15	16	17	18
19	20	21	22
23	24	25	26
27	28	29	30
31			
FEBRERO		AGOSTO	
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	
MARZO		SEPTIEMBRE	
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	
ABRIL		OCTUBRE	
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	
MAYO		NOVIEMBRE	
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			
JUNIO		DICIEMBRE	
7	8	9	10
11	12	13	14
15	16	17	18
19	20	21	22
23	24	25	26
27	28	29	30
31			

Festivo

Vacaciones

Día libre

Jornada de verano

7'45 a 13 h.

Horas de trabajo efectivo
Anual: 1870

Horas de promedio
en jornada diaria

1870 = 8h.35' A favor de la Empresa para 1.983 = 15'
218 días labor.

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

De 7h. a 10'30 h.

De 10'42 h. a 15'15 h.

Horas de trabajo efectivo
anual: 1870

 CALENDARIO DE TRABAJO		1982	
DIVISION DE AUTOMOCION			
MES NATURAL	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	SEMANAS CONTABLES
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves
Viernes	Sábado	Domingo	
ENERO		JULIO	
11	12	13	14
15	16	17	18
19	20	21	22
23	24	25	26
27	28	29	30
31			
FEBRERO		AGOSTO	
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	
MARZO		SEPTIEMBRE	
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	
ABRIL		OCTUBRE	
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	
MAYO		NOVIEMBRE	
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			
JUNIO		DICIEMBRE	
7	8	9	10
11	12	13	14
15	16	17	18
19	20	21	22
23	24	25	26
27	28	29	30
31			

Festivo

Vacaciones

Día libre

Jornada de verano

		CALENDARIO DE TRABAJO		1982				
DIVISION DE AUTOMOCION								
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	1	2	3	4	5	6	7	10
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	10
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	10
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	10
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	10
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	10
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	10
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	10
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	10
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	10

TURNO ROTATIVO A
HORARIOS

Jornada de mañana:
De 7h. a 10'30 h.
de 10'42h. a 14'57 h.

Jornada de tarde:
De 14'48 h. a 19h.
de 19'09 h. a 22'45 h.

Horas de trabajo efectivo anual: 1870

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- Jornada de verano
- Trabajo en turno de mañana

		CALENDARIO DE TRABAJO		1982				
DIVISION DE AUTOMOCION								
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	1	2	3	4	5	6	7	10
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	10
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	10
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	10
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	10
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	10
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	10
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	10
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	10
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	10

TURNO ROTATIVO B
HORARIOS

Jornada de mañana:
De 7 h. a 10'30 h.
de 10'42 a 14'57 h.

Jornada de tarde:
De 14'48 h. a 19h.
de 19'09 h. a 22'45 h.

Horas de trabajo efectivo anual: 1870

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- Jornada de verano
- Trabajo en turno de mañana

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

Invierno:

De 7'45 h. a 13'00 h.
e 13'45 h. a 17'30 h.

Verano:

Del 20-5 al 10-9

De 7'09 h. a 14'45 h.

Horas de trabajo efectivo
anual: 1870

 CALENDARIO DE TRABAJO		1982						
COMPLEJO INDUSTRIAL DE LA FACTORIA DE GETAFE								
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	1	2	3	4	5	6	7	1
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	1
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	1
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	1
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	1
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	1
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	1
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	1
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	1
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	1
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	1
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	1

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- Jornada de verano

Al finalizar el año los productores
deben 2'15 h.

TURNO FIJO DE MAÑANA

HORARIOS

De 6'54 h. a 14'51 h.

Horas de trabajo efectivo
anual: 1870

 CALENDARIO DE TRABAJO		1982						
COMPLEJO INDUSTRIAL DE LA FACTORIA DE GETAFE								
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	1	2	3	4	5	6	7	1
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	1
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	1
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	1
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	1
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	1
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	1
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	1
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	1
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	1
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	1
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	1

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- Jornada de verano

Al finalizar el año la Empresa debe a los
productores 2'90 h.

 CALENDARIO DE TRABAJO		1982						
COMPLEJO INDUSTRIAL DE LA FACTORIA DE GETAFE								
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	●	●	●	●	●	●	●	1
FEBRERO	●	●	●	●	●	●	●	2
MARZO	●	●	●	●	●	●	●	3
ABRIL	●	●	●	●	●	●	●	4
MAYO	●	●	●	●	●	●	●	5
JUNIO	●	●	●	●	●	●	●	6
JULIO	●	●	●	●	●	●	●	7
AGOSTO	●	●	●	●	●	●	●	8
SEPTIEMBRE	●	●	●	●	●	●	●	9
OCTUBRE	●	●	●	●	●	●	●	10
NOVIEMBRE	●	●	●	●	●	●	●	11
DICIEMBRE	●	●	●	●	●	●	●	12

Festivo Jornada de verano
 Vacaciones
 Día libre

TURNO DE TARDE Y NOCHE
HORARIOS

Turno de tarde:
De 14'33 h. a 22'30 h.

Turno de noche:
De 22 h. a 5'57 h.

Horas de trabajo efectivo anual:

 CALENDARIO DE TRABAJO		1982						
-COMPLEJO INDUSTRIAL DE LA FACTORIA DE GETAFE								
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	●	●	●	●	●	●	●	1
FEBRERO	●	●	●	●	●	●	●	2
MARZO	●	●	●	●	●	●	●	3
ABRIL	●	●	●	●	●	●	●	4
MAYO	●	●	●	●	●	●	●	5
JUNIO	●	●	●	●	●	●	●	6
JULIO	●	●	●	●	●	●	●	7
AGOSTO	●	●	●	●	●	●	●	8
SEPTIEMBRE	●	●	●	●	●	●	●	9
OCTUBRE	●	●	●	●	●	●	●	10
NOVIEMBRE	●	●	●	●	●	●	●	11
DICIEMBRE	●	●	●	●	●	●	●	12

Festivo Jornada de verano
 Vacaciones Libra turno B
 Día libre Libra turno A

TURNO ROTATIVO
HORARIOS

Mañana:
De 6'54 h. a 14'51 h.

Tarde:
De 14'33 h. a 22'30 h.

Horas de trabajo efectivo anual:1870

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa 0'40 h.

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

De 7'50 a 13'30 h.
de 14'00 a 17'00 h.

Día 23 de Julio:

De 7'30 a 15'00 h.

Horas de trabajo efectivo
anual: 1870

 CALENDARIO DE TRABAJO		1982						
FACTORIA DE AJALVIR								
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	11	12	13	14	15	16	17	1
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	1
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	1
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	1
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	1
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	1
JULIO	5	6	7	8	9	10	11	1
AGOSTO	5	6	7	8	9	10	11	1
SEPTIEMBRE	5	6	7	8	9	10	11	1
OCTUBRE	5	6	7	8	9	10	11	1
NOVIEMBRE	5	6	7	8	9	10	11	1
DICIEMBRE	5	6	7	8	9	10	11	1

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- Jornada de verano
- ½ día libre.
-

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

De 7'00 a 11'30 h.
de 11'45 a 15'15 h.

Horas de trabajo efectivo
anual: 1870

 CALENDARIO DE TRABAJO		1982						
FACTORIA DE SEVILLA (TABLADA)								
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	11	12	13	14	15	16	17	1
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	1
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	1
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	1
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	1
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	1
JULIO	5	6	7	8	9	10	11	1
AGOSTO	5	6	7	8	9	10	11	1
SEPTIEMBRE	5	6	7	8	9	10	11	1
OCTUBRE	5	6	7	8	9	10	11	1
NOVIEMBRE	5	6	7	8	9	10	11	1
DICIEMBRE	5	6	7	8	9	10	11	1

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- Jornada de verano
- Laborable de 7 a 13 h.
-

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

De 7'00 a 11'30 h.
de 11'45 a 15'15 h.

CASA		CALENDARIO DE TRABAJO							1982								
		FACTORIA DE SEVILLA															
		(SAN PABLO)															
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	4	5	6	7	8	9	10	1	JULIO	5	6	7	8	9	10	11	1
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	2	AGOSTO	12	13	14	15	16	17	18	2
MARZO	8	9	10	11	12	13	14	3	SEPTIEMBRE	19	20	21	22	23	24	25	3
ABRIL	15	16	17	18	19	20	21	4	OCTUBRE	26	27	28	29	30	31		4
MAYO	22	23	24	25	26	27	28	5	NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	5
JUNIO	29	30	31	1	2	3	4	6	DICIEMBRE	8	9	10	11	12	13	14	6

Festivo
 Vacaciones
 Día libre

Jornada de verano
 Laborable de 7 a 13 h.

Horas de trabajo efectivo
anual: 1870

CASA		CALENDARIO DE TRABAJO							1982								
		FACTORIA DE SEVILLA															
		(TABLADA - SAN PABLO)															
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
ENERO	4	5	6	7	8	9	10	1	JULIO	5	6	7	8	9	10	11	1
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	2	AGOSTO	12	13	14	15	16	17	18	2
MARZO	8	9	10	11	12	13	14	3	SEPTIEMBRE	19	20	21	22	23	24	25	3
ABRIL	15	16	17	18	19	20	21	4	OCTUBRE	26	27	28	29	30	31		4
MAYO	22	23	24	25	26	27	28	5	NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	5
JUNIO	29	30	31	1	2	3	4	6	DICIEMBRE	8	9	10	11	12	13	14	6

Festivo
 Vacaciones
 Día libre

Jornada de verano
 Día libre turno tarde

CALENDARIO DE TURNOS

HORARIOS

Turno de mañana:
De 6'30 a 10'21 h.
de 10'30 a 14'30 h.

Turno de tarde:
De 14'30 a 18'21 h.
de 18'30 a 22'30 h.

Horas de trabajo efectivo
anual:

El personal de turno de tarde, librerá la tarde de los sábados de la semana en que realice dicho turno.

CASA		CALENDARIO DE TRABAJO							1982								
		FACTORIA DE SEVILLA															
		(TABLADA - SAN PABLO)															
TRIPLE TURNO																	
HORARIOS																	
Turno de mañana:																	
De 6'30 a 10'21 h.																	
de 10'30 a 14'30 h.																	
Turno de tarde:																	
De 14'30 a 18'21 h.																	
de 18'30 a 22'50 h.																	
Turno de noche:																	
De 22'30 a 2'21 h.																	
de 2'30 a 6'30 h.																	
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
4	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
11	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
17	18	19	20	21	22	23	24	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
25	26	27	28	29	30	31		26	27	28	29	30	31				
1	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
15	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
22	23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	30	31	1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	15	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	22	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	29	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31	1	2	3	4	5	27	28	29	30	1	2	3	4	5	
5	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
19	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
26	27	28	29	30	31			25	26	27	28	29	30	31			
1	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9	10	11	12	13	14	15	16	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
17	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
24	25	26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
31	1	2	3	4	5	6	7	30	31	1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	15	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	23	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
21	22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
28	29	30						28	29	30							

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- Jornada de verano
- Día libre turno tarde y noche.

Horas de trabajo efectivo anual:

El personal de turno de tarde, librará la tarde de los sábados de la semana en que realice dicho turno.

Lo mismo el turno de noche.

CALENDARIO GENERAL

(Durante todo el año)

De 7'00 a 11'00 h.
de 11'15 a 15'18 h.

Horas de trabajo efectivo anual: 1870

CASA		CALENDARIO DE TRABAJO							1982								
		FACTORIA DE CADIZ															
HORARIOS																	
Turno de mañana:																	
De 6'30 a 10'21 h.																	
de 10'30 a 14'30 h.																	
Turno de tarde:																	
De 14'30 a 18'21 h.																	
de 18'30 a 22'50 h.																	
Turno de noche:																	
De 22'30 a 2'21 h.																	
de 2'30 a 6'30 h.																	
MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
4	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
11	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
17	18	19	20	21	22	23	24	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
25	26	27	28	29	30	31		26	27	28	29	30	31				
1	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
15	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
22	23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	30	31	1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	15	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	22	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	29	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31	1	2	3	4	5	27	28	29	30	1	2	3	4	5	
5	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
19	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
26	27	28	29	30	31			25	26	27	28	29	30	31			
1	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9	10	11	12	13	14	15	16	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
17	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
24	25	26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
31	1	2	3	4	5	6	7	30	31	1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	15	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	23	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
21	22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
28	29	30						28	29	30							

- Festivo
- Vacaciones
- Día libre
- Jornada de verano

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa 5'20 h.