

Roldán Núñez, César Antonio.
Matías Leralta, Miguel de.
Fernández Rísquez, Tomás.
Gallardo Solando, María Teresa.
González Martos, Carlos.
Romero Astiz, José Alfonso.

16238

ORDEN de 13 de mayo de 1983 por la que se rectifican los errores padecidos en las relaciones de aprobados en los cursos para la formación de Profesores especializados en «Pedagogía terapéutica» y «Perturbaciones de Lenguaje y Audición», hechas públicas por las Ordenes ministeriales de 15 de julio de 1982 y de 4 de diciembre de 1980, respectivamente.

Ilmos. Sres.: Vistas las peticiones formuladas por doña Antonia García-Bermejo León y doña Victoria Ramírez Calado, en relación con el curso que han realizado en Madrid (Instituto Nacional de Pedagogía Terapéutica) sobre formación de Profesores especializados en «Pedagogía terapéutica», convocado por Orden ministerial de 11 de febrero de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de marzo), y vista también la formulada por doña María Dolores Vilar Voue, relativa al curso de formación de Profesores especializados en «Perturbaciones de Lenguaje y Audición», convocado por Orden ministerial de 14 de diciembre de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de enero de 1979), celebrado en Barcelona.

Teniendo en cuenta que en las relaciones de Profesores que aprobaron dichos cursos, hechas públicas por las Ordenes ministeriales de 15 de julio de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 22 de septiembre) y de 4 de diciembre de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero de 1981), respectivamente, figuran las interesadas con errores en sus apellidos.

Este Ministerio ha tenido a bien rectificar los errores padecidos, en los siguientes términos:

«Boletín Oficial del Estado» del día 22 de septiembre de 1982, páginas 25846 y 25847:

Donde dice: «Madrid. García Bermejo, Antonia», debe decir: «Madrid. García-Bermejo León, Antonia».

Donde dice: «Madrid. Ramírez Colado, Victoria», debe decir: «Ramírez Calado, Victoria».

«Boletín Oficial del Estado» del día 12 de febrero de 1981, página 3231:

Donde dice: «Barcelona. Vidal Boue, María Dolores», debe decir: «Barcelona. Vilar Voue, María Dolores».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Madrid, 13 de mayo de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmos. Sres. Secretaria general del Instituto Nacional de Educación Especial y Directores provinciales de Educación y Ciencia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16239

RESOLUCION de 29 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (CASA).

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, S. A.» (CASA), recibido en esta Dirección General el día 22 de abril de 1983, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 8 de abril de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificaciones a la Comisión Negociadora.

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

IX CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE "CASA" Y SU PERSONAL.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION I. AMBITO DE APLICACION

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

Artículo 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.

Artículo 3.º. Temporal.— El presente Convenio entrará en vigor el 1.º de Enero de 1.983 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será desde el 1.º de Enero de 1.983 al 31 de Diciembre de 1.983 y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

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

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

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

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

SECCION II. REVISION, ABSORCION Y COMPENSACION.

Artículo 4º. Revisión.— En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 30 de Septiembre de 1.983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983; es decir la masa salarial correspondiente de 1.982, incrementándose en el porcentaje correspondiente cada uno de los conceptos.

El porcentaje de revisión resultante guardará la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio a fin de que dicho porcentaje se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 1.983).

Artículo 5º. Absorción y compensación.— 1.— Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante concesión de jornadas de trabajo inferiores a la de 1.999,5 horas de trabajo efectivo al año, o mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o 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, supuran 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.

Artículo 6º. Garantía personal.— En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

SECCION III. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 7º. Comisión Paritaria de Vigilancia.— Para entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá en cada Centro de Trabajo una Comisión Paritaria de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 85.2. d) de la Ley 8/1.980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

La Comisión se reunirá cuando se suscite alguna incidencia sobre la aplicación del presente Convenio, informando a la Dirección sobre la posible solución del problema suscitado, y actuará sin merma de las atribuciones que, en orden a la aplicación e interpretación del presente Convenio, concede el Art. 91 de la Ley 8/1.980, de 10 de Marzo, a la jurisdicción competente.

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

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

Artículo 8º. 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 Art. 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 indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Artículo 9°. Repercusión positiva en precios.— Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará aneja la consiguiente repercusión en el coste horario de la mano de obra.

Artículo 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 estos dispusieran su aplicación genérica a industrias reguladas por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o por Convenios de Empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

Artículo 11°. Organización del trabajo.— Se estará a lo dispuesto en el Art. 20.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el Art. 6° de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

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

CAPÍTULO SEGUNDO

SECCION I. JORNADA Y CALENDARIOS

Artículo 12°. Jornada de trabajo anual.— 1. Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposición de carácter general, se pacta expresamente para el presente Convenio una jornada normal de trabajo anual de 1.826 horas y 27 minutos 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 distribuya 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, de acuerdo con los horarios establecidos en los calendarios anuales compensados unidos al presente Convenio como Anexo VII.

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

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

Artículo 13°. Caleendarios.— Cada Centro de Trabajo se registrá por los calendarios anuales compensados que se publican como Anexo VII. Estos calendarios empezarán a regir a partir de la entrada en vigor del Convenio.

SECCION II. VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 14°. Vacaciones.— Durante la vigencia del presente Convenio, el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborales y en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 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 trabajando en la realización de trabajos en curso de fabricación, urgentes o inaplazables. Comunicando, previamente, la Dirección del Centro al Comité de Empresa, el número de personas que trabajarán en vacaciones.

Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar sus vacaciones de verano en el período señalado en el calendario anual compensado, la Empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo, y 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 estudiada por la Dirección de cada Centro en base a las necesidades de trabajo durante la fecha solicitada, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el período normal de vacaciones.

El personal que se reincorpore del Servicio Militar disfrutará las vacaciones anuales.

Artículo 16°. Horas Extraordinarias.— 1. Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

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

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

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

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

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

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

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

7. Siendo deseo de esta Comisión negociadora el recoger las recomendaciones que a tal efecto hace el Acuerdo Interconfederal, se conviene por ambas partes:

a). En las horas extraordinarias realizadas y no incluidas en el apartado 5 tendrá opción el trabajador a elegir entre que le sean abonadas o a

cambiar dichas horas extraordinarias por un igual tiempo de descanso, percibiendo en este caso la diferencia económica entre el valor/hora normal y el valor de la hora extraordinaria que figura en el Anexo II.

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

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

CAPITULO TERCERO

Percepciones económicas.

SECCION I. PRINCIPIOS GENERALES.

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

A) - Salario Base.

B) - Complementos del salario base.

1. Personales

1.1. 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.

Artículo 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 y estudios.
8. Ayuda para comida del personal a turno, (tarde o noche).
9. Incentivo por jubilación.

SECCION II. SALARIO BASE.

Artículo 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 1.983, 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° 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 Art. 60 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 3.º) del Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con la media de las percepciones recibidas, por todos los conceptos durante los 25 últimos días de trabajo efectivo. Si durante dicho período no hubiese devengado prima, a las percepciones que le corresponden por otros conceptos, se la añadirá por el concepto de primas, la media obtenida en el Centro de Trabajo para el personal directo o indirecto en el período considerado y según corresponda el interesado a uno u otro grupo.

SECCION III. COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 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 fija en 700,- Ptas./mes.

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

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

Artículo 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 3.472,- Pesetas al año, pagaderas de una sola vez al tiempo de abonar la paga de Diciembre, y devengables en proporción al tiempo trabajado durante el año. A efectos de devengo de esta cantidad se computará el tiempo no trabajado por razón de enfermedad, accidentes y permiso retribuido.

Artículo 22°. Plus de Jefes de Equipo, Plus de nocturnidad y 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 los siguientes:

Plus de Jefe de Equipo: Ver cuadro Anexo III. 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.

Plus de nocturnidad: 103,- Ptas./hora efectiva.

Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Cuando se dé una circunstancia: 18,50 Ptas./hora efectiva
 Cuando se den dos circunstancias: 19,70 Ptas./hora efectiva
 Cuando se den tres circunstancias: 21,- Ptas./hora efectiva

Artículo 23°. Plus de turno.— Se establece un plus para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo. Este plus será el siguiente:

Doble turno: 20,- Ptas./hora efectiva.
 Triple turno: 27,- Ptas./hora efectiva.

Artículo 24°. Régimen de turnos.— Los equipos de 2 ó 3 operarios que trabajen en un mismo puesto de trabajo a turno: de mañana y tarde, de tarde y noche, de mañana, tarde y noche; podrán si así lo desean, solicitar por escrito conjuntamente a la Dirección del Centro, el asignar nominalmente cada turno de trabajo a un miembro del equipo rotativo. De tal forma que cumpliendo las exigencias del turno, los operarios que intervienen por puesto de trabajo pueden quedar adscritos al turno de mañana, de tarde o de noche.

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

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

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

Cuando la Dirección de la Empresa estime necesario la implantación de turnos, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa; si hubiese 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.

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

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

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

Artículo 25° Plus de Línea de Vuelo.— Tendrán derecho a percibir este plus las personas que realicen trabajos en el exterior de las Secciones de Línea de Vuelo de Getafe y San Pablo, durante los 6 meses siguientes: Enero, Febrero, Junio, Julio, Septiembre y Diciembre.

El valor de este plus es de 18,50 Ptas./hora efectiva para todas las categorías que realicen dichos trabajos.

Artículo 26° 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.

Artículo 27° Prima del personal directo.— 1. Se considerará personal directo (a los sólo efectos de prima) el personal de taller que administrativamente esté calificado como directo para la contabilidad analítica y además aquel personal que, aún cuando calificado como indirecto, pertenezca a las Secciones de Tratamientos Superficiales, Tratamientos Térmicos, Pintura y Corte Previo y realice trabajos de transformación directa del producto facturable.

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

2.1. En todos los Centros de Trabajo, se utilizará la fórmula:

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

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 279,09 Ptas./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 31.12.78.

El valor de K_c será:

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

Aquellos trabajos cuya valoración sea revisada o se hayan valorado posteriormente al 31.12.78. tendrán un 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_i·J) se calcularán siempre para el personal directo tomando el jornal medio de 240,14 Ptas./hora.

2.2. En el caso de existir subactividad en el personal directo (Capacidad pesante, 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 encomiendan. Para tales situaciones y a los sólo efectos del cálculo de prima se le dará el mismo tratamiento y calificación individual que al personal indirecto, es decir percibirán a rendimiento normal el 85% de la prima correspondiente al personal directo.

Artículo 28° Primas del personal indirecto.— 1. A estos efectos se considera personal indirecto, el personal de taller, que en cada momento esté calificado admi-

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 27 que, siendo indirecto, se le encuadra como directo a los sólo efectos de primas.

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

$$P = P_i \cdot R \cdot J$$

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 1.983, los jornales horarios que se emplearán en las diferentes categorías serán los siguientes:

Oficial de 1ª y asimilado 253,26
 Oficial de 2ª y asimilado 244,47

Oficial de 3ª y asimilado 236,59
 Especialista y asimilado 231,69
 Peones 229,85

P_i = Porcentaje de primas de indirectos.

P_i = 0,85 pd.R

pd = Porcentaje de prima correspondiente al personal directo de cada Centro de Trabajo. Para las Divisiones de Electrónica, Espacial, Proyectos, Informática y Factoría de Getafe, se tomará la media del personal directo del Complejo de Getafe. En el caso de Oficinas Centrales, se tomará la media de la Sociedad del mes anterior.

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

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

A = Aptitud.

B = Rendimiento.

Cada uno de estos conceptos podrá tener la siguiente situación:

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

El coeficiente R será igual a:

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

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

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

Artículo 29º. Medidas complementarias al sistema de primas.— 1. La Dirección realizará las acciones necesarias (tomas de tiempo, muestreos, etc.) en base a la producción para perfeccionar los sistemas actuales.

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

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

Las piezas no reparables no producirán descuento hasta que no lo analice la Comisión Paritaria de Primas.

En caso de producirse descuento, esto solo actuará sobre las piezas no reparables.

Esta Comisión estará formada a nivel de Centro de Trabajo por 4 Representantes de los Trabajadores y 4 de la Dirección, los cuales mantendrán reuniones mensuales.

La Dirección del Centro tomará las medidas oportunas para eliminar dichas anormalidades.

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

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

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

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

En aquellos cambios sustanciales en el proceso de fabricación, por cambio de utillaje o máquinas que afecten fundamentalmente en la forma de ejecución del trabajo, se procederá a asignar nueva valoración a partir de la ejecución número uno.

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

Artículo 30°. 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).

Artículo 31°. Importe de vacaciones retribuidas.— Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario base, según los valores resultantes de dividir entre 30 días los salarios base mensuales señalados en el cuadro Anexo I de este Convenio incrementados en el importe del plus de antigüedad correspondiente, y en su caso, en el importe del plus de Jefe de Equipo.

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

Si durante los meses de Abril y Mayo anteriores al disfrute de las vacaciones, el trabajador directo o indirecto hubiese estado dado de baja por enfermedad o

accidente, para calcular el citado promedio se tomarán los dos meses naturales inmediatamente anteriores al de la fecha de su última baja por enfermedad o accidente, no pudiendo retrotraerse en este cómputo bimestral a meses anteriores al de Enero del año 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 1.983.

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.

Artículo 32°. 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 1.983.

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

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, la de Julio, dentro del primer semestre del año, y la de Navidad, en proporción al tiempo trabajado dentro del segundo semestre, computándose como trabajado, a los 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.

Artículo 33°. Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.— Cuando el dividendo bruto que acuerde repartir la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad excede del 6% de capital, la misma cantidad en pesetas que represente el exceso bruto repartido sobre dicho 6%, la distribuirá la Empresa por partes iguales y en proporción al tiempo de servicios prestados durante el Ejercicio de que se trate, entre todo el personal afectado por el presente Convenio que haya pertenecido a la plantilla durante el Ejercicio Económico al que corresponda la cantidad a distribuir. La cantidad a distribuir entre el personal experimentará el descuento que corresponda a cada persona.

El pago se efectuará 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 1.983 y sucesivos en los que rija este Convenio.

SECCION IV. PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES.

Artículo 34°. 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 1.958, en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de Julio de 1.963 (B.O.E. del 19) y en las disposiciones complementarias, y afectará sólo a los trabajadores que no tengan opción a los transportes establecidos por la Empresa.

Artículo 35°. Transporte colectivo.— Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantendrán las condiciones de transporte fijadas durante 1.982 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°- Que el colectivo de trabajadores tenga reconocido el Plus de distancia.
- 2°- Que el colectivo por zonas de residencia permita por su número la implantación del transporte.
- 3°- Que las rutas que se establezcan se adapten a unos itinerarios razonablemente lógicos.

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

Para 1.983 se incrementarán 1 autobús en Factoría de Tablada, Factoría de Cádiz y Oficinas Centrales. Asimismo el transporte actualmente vigente entre la población de Getafe y el Complejo de Getafe se mantendrá con cargo a la Empresa.

Se acuerda en el presente Convenio proceder a un estudio y racionalización del transporte colectivo, encaminado al logro de un mayor aprovechamiento en las rutas existentes y una cobertura que permita dentro de unos itinerarios razonables la más idónea utilización del transporte colectivo.

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

Artículo 37°. Quebranto de moneda.— Se aplicará lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, elevándose el importe máximo mensual a 2.620 Pesetas, y respetándose las cantidades que vinieran percibiéndose si estas fueran superiores.

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

Artículo 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 primer día de enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, previa presentación de la baja desde el primer día inclusive, hasta alcanzar por cada día que dure el proceso de enfermedad común o accidente no laboral, los valores diarios de la tabla que figura en el cuadro Anexo IV. Queda entendido de que dicho complemento no será percibido si no se presenta previamente el documento oficial de baja de la Seguridad Social.

En el supuesto de que los valores de absentismo respecto a un mismo período trimestral del año 1.982 haya sufrido variación, la Comisión de absentismo analizará las causas que lo motivaron y tomarán las medidas oportunas.

2. Al complemento de dichas prestaciones que se abone según lo estipulado en los párrafos precedentes, se agregará el importe del plus de antigüedad que corresponda.

3. Análogo tratamiento tendrá la situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo

4. El complemento de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo, y en su caso, el incremento de antigüedad, tendrá la misma duración que la percepción reglamentaria que las prestaciones de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, es decir, doce meses prorrogables por otros seis como máximo si se necesita prorrogar la asistencia sanitaria.

Artículo 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.

Artículo 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, 700,- pesetas por hijo y mes.
- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los siete y nueve años inclusive, 786 pesetas por hijo y mes.
- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los diez y diecisiete años inclusive, 1.049, 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 cumpla 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 lo soliciten.

Artículo 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 2.620 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 concorra esta circunstancia deberán acreditar ante la Empresa con la correspondiente certificación expedida por el Organismo gestor de la Seguridad Social, tanto la declaración de 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 necesita asistencia

especial, se crea un fondo que será distribuido entre todos los Centros de Trabajo en proporción a la necesidad de cada Centro, establecido a través de los Servicios Médicos y de acuerdo con las normas actuales, especificadas en el art. 43. Siguiéndose, por tanto, los mismos criterios que en el año 1.982.

Artículo 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.

Artículo 43°. Cuantía de Fondos.— La suma de los fondos a que se refieren el párrafo 3° del artículo 41° y el artículo 42°, será de 10.291.491,- Pesetas. A esta cantidad se añadirá el exceso, si lo hubiere, del año anterior.

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

Artículo 44°. Ayuda para comida del personal a turno.— Los trabajadores que realicen turno rotativo y cuando realicen el mismo en el turno de tarde o noche percibirán una subvención para comida de 150,- Ptas./día trabajado.

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

CAPITULO CUARTO

Disposiciones generales.

Artículo 45°. Absentismo.— Prólogo. 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 3 Representantes del Comité de Empresa para analizar las causas y evolución del absentismo y tomar medidas de mutuo acuerdo.

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

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

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

5. A efectos de medida del absentismo, se seguirán en cada Centro los mismos criterios que en 1.982.

Artículo 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.

Para los trabajadores en la modalidad de fijos a tiempo parcial realizarán una jornada laboral por el tiempo que la Empresa lo precise, garantizando al menos 340 horas de trabajo durante 1.983.

Las horas realizadas 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.

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

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

1. El personal eventual o interino.
2. El personal con contrato en formación.
3. El personal con contrato a tiempo parcial.

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

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.

Tendrá preferencia para ingresar en las vacantes que se produzcan, uno de los hijos de los trabajadores fallecidos durante la vigencia del presente Convenio, debiendo superar las pruebas y condiciones necesarias para ocupar el puesto de trabajo vacante. El trabajador fallecido deberá encontrarse en el momento del fallecimiento en situación de activo en la Empresa.

Artículo 47°. Comisión Paritaria de Ascensos.— Atribuciones de la Comisión Paritaria de Ascensos para el personal afectado por el IX 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 del responsable inmediato de la Sección.

Dicho responsable 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 Dirección y los Trabajadores.

1.3. Elaborar propuestas sobre vacantes numéricas de promoción.

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

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

El tribunal estará constituido por:

Un Presidente, que será preferentemente un profesor de la Escuela de Formación Profesional más próxima al Centro de Trabajo, y en su defecto, el Ingeniero de la Sección correspondiente.
Dos Vocales de la Dirección.
Dos Vocales del Comité de Empresa.

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

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

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

2. Constitución

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

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

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

3. Acuerdos

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

3.2. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

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

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

4. Ámbito

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

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

Artículo 48°. Provisión de vacantes y ascensos.—

1. Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la misma política sobre ascensos, que en el año 1.982.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. En cada Centro de Trabajo, se procurará la realización fuera de la jornada de trabajo de cursos para que los Especialistas, Peones y Ordenanzas, puedan optar, si superasen dichos cursillos, a las vacantes de superior categoría.

Artículo 49°. Funcionamiento y Garantías de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales. Derecho de los Trabajadores.— Se consideran como derecho de los trabajadores:

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

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

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

Las Asambleas de Trabajadores.

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

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

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

D) En el caso de reuniones urgentes, se acordará con el Director del Centro 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% de la plantilla.

Comité de Empresa.

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

A) De Representación.

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

B) De información.

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

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

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

Dará a conocer los modelos de contrato de trabajo es criticos 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, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Sociedad, programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

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

C) De información previa.

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

D) De Vigilancia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité Intercentros.

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

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

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

Secciones Sindicales.

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

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

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

3. Las Secciones Sindicales de Empresa, constituidas con un número de hasta 200 afiliados, designarán un Delegado Sindical, y por cada 200 afiliados más o fracción superior a 100 afiliados, tendrán derecho a designar un nuevo Delegado con un tope por Sección Sindical y Centro de Trabajo de 5 Delegados.

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

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

6. Podrán acordar con la Empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a la Sección Sindical en la persona responsable que ésta 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 48 horas de antelación al menos, indicando el Orden del Día, tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma. La Dirección facilitará un local adecuado al tipo de reunión a celebrar. De coincidir la petición de reunión de varias Secciones Sindicales de Empresa, se dará preferencia a la que lo haya solicitado en primer lugar.

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

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

9. Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de un permiso retribuido de 10 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 40 horas al mes. Si hubiera un segundo delegado podrá disponer de hasta 30 horas retribuidas al mes.

Los Delegados de las Secciones Sindicales que tienen 10 horas al mes para asuntos de las Secciones Sindicales, podrán acumular individualmente, hasta un tope máximo de 20 horas al mes. Las Secciones Sindicales constituidas de acuerdo con el apartado 2, párrafo segundo, dispondrán de un único Delegado Sindical que a su vez disfrutará de un permiso retribuido de hasta 20 horas al mes.

A requerimiento del responsable de la Sección Sindical correspondiente, la Empresa, abonará dos días de dietas y desplazamiento a un representante de cada Sección Sin

dical, 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. 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 5.1.980, Estatuto de los Trabajadores, Art. 46.4. En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el Artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección del Centro.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 51°. Seguridad e Higiene en el Trabajo.— Se regirá por la normativa que se unirá a este Convenio en el plazo de un mes a partir de la firma del mismo.

Artículo 52º. Préstamos.— El personal fijo de plantilla, podrá solicitar en caso de necesidad, préstamos por un importe total de hasta 50.000,- Ptas. La amortización de los mismos se realizará como máximo en los 6 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 37.000.000,- Ptas con la siguiente distribución:

Complejo de Getafe	16,844 MM. Ptas.
Factoría de San Pablo	4,001 MM. Ptas.
Factoría de Tablada	8,635 MM. Ptas.
Factoría de Cádiz	4,208 MM. Ptas.
Factoría de Ajalvir	1,656 MM. Ptas.
Oficinas Centrales	1,656 MM. Ptas.

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

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

- Los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, aplicando la norma sobre viajes y desplazamientos.
- Los gastos de comida, si durante el trabajo los horarios de desayuno, comida o cena coinciden dentro del mismo.
- Las horas extraordinarias que le correspondan, según lo establecido en el presente Convenio.
- Se abonarán como horas extraordinarias los tiempos de desplazamiento, estimados de forma razonable, desde el lugar donde se encuentre al Centro de Trabajo y regreso (normalmente ida y vuelta desde su domicilio al Centro de Trabajo).
- Dispondrán de 45 minutos para comida y cena si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo que será abonado a salario base de Convenio. En ningún caso se abonará prima por este concepto.
- Si el trabajo se ha realizado entre las 22,- y 6,- horas y el servicio queda cubierto, la Empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido al trabajador, en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.
- Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario normal establecido, el trabajador puede acordar con la Dirección del Centro de Trabajo la posibilidad de cambiar el número de horas extraordinarias efectuadas, por el mismo número de horas en día laborable, siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento. En caso de

optar por el descanso se regirá por las condiciones estipuladas en el Art. 16, punto 7 del presente Convenio.

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

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

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

Artículo 54.- Personal de contraincendios.— Dicho personal gozará de las siguientes condiciones:

- Plus de triple turno durante el tiempo que este personal tenga dicho régimen.
- Las horas extraordinarias que puedan realizar tendrán el tratamiento de lo establecido en el Artículo 16 del presente Convenio.

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

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

Artículo 55º. Conductores de carretillas automotrices de horquilla.— 1. Los conductores de carretillas automotrices de horquilla, están incluidos en el Grupo VI, de la agrupación de categorías a efectos administrativos y salariales.

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

Artículo 56º. Grupo de Empresa.— 1. El Grupo de Empresa es un cauce para desarrollar el ocio, la cultura y el deporte y con el fin de colaborar en el mejor empleo de dichas actividades (recreativas, culturales, deportivas, etc.) de los trabajadores y sus familias, la Empresa destinará una cantidad como presupuesto del Grupo de Empresa, que durante la vigencia del presente Convenio, ascenderá a 6.869.000,- Pesetas. Esta cantidad se repartirá entre los diferentes Grupos de Empresa

actualmente existentes en los Centros de Trabajo en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio por las Juntas Directivas de los diferentes Grupos de Empresa.

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

2. La actividad del Grupo de Empresa durante 1.983, se registrará por los mismos criterios que en 1.982.

3. En cada Centro de Trabajo donde haya constituido Grupo de Empresa, éste podrá disponer de hasta 40 horas mensuales para distribuir entre la Junta Directiva, al objeto de realizar gestiones relacionadas con dicho Grupo. El Presidente dispondrá de hasta 50.000,- Pesetas anuales para gastos de representación de la Junta Directiva y reuniones entre Grupos de Empresa.

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

5. Para tratar de los asuntos relacionados con el Grupo de Empresa se celebrarán reuniones mensuales entre la Dirección de cada Centro y la Junta Directiva.

Artículo 57°. Retrasos.— Los descuentos por retraso en la incorporación al trabajo, se calcularán teniendo en cuenta el tiempo real dejado de trabajar.

Artículo 58°. Pago de la nómina.— El pago se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 1° del Real Decreto Ley 39/1.978, 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 20.9.79.

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

Artículo 59°. 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 F.P.I., por Centro de Trabajo, para los hijos e hijas de los trabajadores. El número de becas estará en relación a las necesidades y posibilidades de cada Centro.

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

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

6. Se acuerda modificar las actuales Escuelas de Getafe y Sevilla para adecuarlas a la enseñanza mixta, en los cursos de F.P.I., y cursos de adaptación. Esta modalidad de enseñanza se aplicará a partir del curso escolar 1.984-85.

Artículo 60°. Licencias y permisos.— Durante la vigencia del presente Convenio regirán a los efectos de licencias y permisos retribuidos las siguientes condiciones:

- A) — Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) — Dos días efectivos según calendario en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, operación quirúrgica mayor 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.
Un día efectivo, según calendario, por intervención quirúrgica menor (amigdalitis, etc.) e ingreso de urgencia en Centro Sanitario.
- C) — Un día efectivo según calendario por causa de enfermedad grave, operación quirúrgica mayor o fallecimiento de sus tíos carnales, cónyuges de sus hermanos y cónyuges de sus hijos.
- D) — Un día por traslado del domicilio habitual.
- E) — Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.
- F) — Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.
- G) — Catorce semanas total para descanso por maternidad.
- H) — Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- 1) - Hasta 16 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.

Artículo 61°. Estudios.— Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional disfrutará de los derechos que a tal efecto concede el Estatuto de los Trabajadores en su Sección III artículo 22, asimismo, se facilitará siempre que el trabajo lo permita, la recuperación de jornada para los trabajadores que cursen estudios oficiales, y la ausencia en la jornada laboral sea por causa de dichos estudios. Se mantendrá por Centros de Trabajo los mismos criterios que se hayan utilizado durante 1.982

Artículo 62°. Jubilación.— A los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio se jubilen el día que cumplan 65 años, se les gratificará con 175.000,- pesetas.

Asimismo a estos trabajadores se les concederá si lo desean, realizar media jornada durante los 10 meses de trabajo efectivo anteriores a dicha jubilación, sin que esto afecte a sus emolumentos. Esta mejora no es compensable de manera alguna, dada la filosofía de prejubilación.

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

Los trabajadores que deseen jubilarse a los 64 años y así lo soliciten, podrán acogerse a lo previsto en el R.D. Ley 14/1.982 de 20 de Agosto y disposiciones concordantes y siempre que por parte de la Seguridad Social, se cubra la diferencia que resultaría de aplicar en estos casos el correspondiente coeficiente reductor.

La gratificación de 175.000,- Pesetas se hace extensible a los trabajadores en edades comprendidas entre los 60 y 65 años, que causen baja en la Empresa por haber sido declarados incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo y gran invalidez.

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

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

Artículo 63°. Asistencia Social.— La Empresa establecerá al servicio de sus trabajadores departamentos

de Asistencia Social, que estarán encuadrados en la Jefatura de Personal correspondiente y que tendrán las siguientes funciones:

1. Estudiará las causas técnicas que puedan incidir en el índice de absentismo por los conceptos de faltas, retrasos y permisos, así como por enfermedad.
2. Prestará asistencia a enfermos y accidentados, incluyendo especialmente en los casos de larga duración. Esta asistencia consistirá en:
 - Asesorar sobre los diversos tipos de incapacidades por 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 completando en función de las necesidades.
10. El inicio del estudio de casos se llevará a efecto:
 - a) Por iniciativa propia.
 - b) A petición del Jefe de Personal o de cualquier Mando del Centro.
 - c) A petición del Comité de Empresa.
 - d) A petición de los trabajadores afectados.

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

Artículo 64°. Descuento por pérdida de herramienta.

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

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

Artículo 65°. Seguro de Vida.— En el plazo máximo de un mes a partir de la firma del Convenio, se acordará el sistema de cobertura de Seguro para todo el personal.

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

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

Artículo 67°. Personal eventual.— 1. Los trabajadores no fijos de las categorías y profesiones a las que afecta el presente Convenio se registrarán por las condiciones estipuladas en el mismo, salvo préstamos y cuando se especifique lo contrario en cualquiera de sus artículos.

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

3. Tendrán los derechos de Representación Colectiva a que se refiere el artículo 72 de la Ley 8/1.980 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 10 días siguientes a su ingreso le será entregado al trabajador fotocopia de su alta en la Seguridad Social.

6. Siempre que sea posible, se avisará para ingreso, a estos trabajadores, con 8 días naturales de antelación.

7. Se publicará en la misma fecha y en los mismos sitios que para el resto del personal el censo de estos trabajadores.

8. El preaviso de finalización de contrato se dará a estos trabajadores en los plazos que determina el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

DISPOSICION FINAL

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

A N E X O S**AGRUPACION DE CATEGORIAS A EFECTOS ADMINISTRATIVOS.**

GRUPO I - APRENDICES DE 1er. AÑO Y SIMILARES.

GRUPO II - APRENDICES DE 2º AÑO Y SIMILARES.

GRUPO III - APRENDICES DE 3er. AÑO Y SIMILARES.

GRUPO IV - APRENDICES DE 4º AÑO Y SIMILARES.

GRUPO V - PEONES.

COMPRENDE:

Peones

GRUPO 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 55.1.

GRUPO VII - OFICIALES DE 3ª Y SIMILARES.

COMPRENDE:

Oficial de tercera de Taller

Auxiliar Administrativo

Auxiliar de O.C.T.

Auxiliar de Delineación

Calcador

Reproductor fotográfico

Auxiliar de Laboratorio

Auxiliar de Proceso de Datos

Conserje

Listero

Almacenero

Dependiente principal de Economato

Telefonista de más de 50 teléfonos

Conductores de carretillas automotrices

según artículo 55.2.

Vigilante Jurado s/orden 14.2.81.

GRUPO VIII - OFICIALES DE 2ª Y SIMILARES.

COMPRENDE:

Oficial segunda de Taller

Oficial segunda Administrativo

Oficial segunda O.C.T.

Delineante de segunda

Analista de segunda de Laboratorio

Técnico de Proceso de Datos de segunda

Arhivero Bibliotecario

Chófer de camión

Chófer de turismo

Cabo de Guardas

Capataz de Especialistas o Peones

Almaceneros, asimilados económicamente

según el Anexo II de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

GRUPO IX - OFICIALES DE 1ª Y SIMILARES

COMPRENDE:

Oficial primera de Taller

Oficial primera Administrativo

Oficial primera O.C.T.

Delineante de Primera

Analista de primera de Laboratorio

Técnico de Proceso de Datos de primera

Chófer de Omnibus

Chófer de cisterna del servicio contra-

incendios

Programador principiante

ANEXO I
TABLA DE SALARIOS

GRUPO	CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL PTAS	SALARIO BASE ANUAL PTAS.
IX	Oficial 1 ^a y asimilados	79.307	1.110.298
VIII	Oficial 2 ^a y asimilados	76.523	1.071.322
VII	Oficial 3 ^a y asimilados	74.089	1.037.246
VI	Especialistas y asimilados	72.538	1.015.532
V	Peones	71.967	1.007.538
IV	Aprendices de 4º año	37.390	523.460
IV	Aspirantes de 17 años	39.216	549.024
III	Aprendices de 3er. año	33.779	472.906
III	Aspirantes de 16 años	35.608	498.512
II	Aprendices de 2º año	31.284	437.976
I	Aprendices de 1er. año	29.351	410.914

ANEXO II

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

GRUPO	CATEGORIAS	Tipo A Pesetas	Tipo B Pesetas
IX	Oficial 1ª y asimilados	844	957
VIII	Oficial 2ª y asimilados	788	900
VII	Oficial 3ª y asimilados	731	844
VI	Especialistas y asimilados	675	788
V	Peones	619	731

ANEXO III

PLUS DE JEFE DE EQUIPO.

GRUPO	CATEGORIAS	VALOR MENSUAL DEL PLUS DE JEFE DE EQUIPO (PTAS.)
IX	Oficial 1ª y asimilados	4.082
VIII	Oficial 2ª y asimilados	3.967
VII	Oficial 3ª y asimilados	3.840
VI	Especialistas y asimilados	3.808
V	Peones	3.700

ANEXO IV
TABLA A EFECTOS DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

CATEGORIAS	Valores diarios en ptas.		
	Salario	Suplemento	Total
Oficial 1 ^a y asimilados	2.607		2.982
Oficial 2 ^a y asimilados	2.516		2.891
Oficial 3 ^a y asimilados	2.436	375	2.811
Especialistas y asimilados	2.385		2.760
Peones	2.366		2.741
Aprendices de 4° año	1.229	-	1.229
Aspirantes de 17 años	1.289	-	1.289
Aprendices de 3er. año	1.111	-	1.111
Aspirantes de 16 años	1.171	-	1.171
Aprendices de 2° año	1.029	-	1.029
Aprendices de 1er. año	963	-	963

ANEXO V

TABLA DE DIETAS

IMPORTES INTEGROS POR DIA						
ESPAÑA	E X T R A N J E R O					
	ZONA A		ZONA B		ZONA C	
	15 primeros días	Día 16 y siguientes	15 primeros días	Día 16 y siguientes	15 primeros días	Día 16 y siguientes
9.126	8.703	7.014	7.014	5.653	5.655	4.575

- I** - Para desplazamientos en vehículo propio se abonará a razón de 19,- Ptas.
- II** - Independientemente de la cobertura vigente sobre Seguridad Social y Seguros de Accidentes, CASA concertará un seguro complementario por invalidez o muerte, por valor de 6 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 1ª o coche-cama.
- IV** - Los países de la zona A, B y C son los relacionados en la hoja 2/2 del Anexo III de la norma nº 77/0010A.

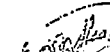
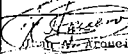
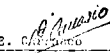
ANEXO VI
Colectivos Específicos

Ambas partes convienen que en un plazo no superior a seis meses a partir de la fecha de la firma del presente Convenio serán analizadas las características específicas de estos colectivos (Comedores, Conductores y Vigilantes Jurados de Seguridad).

IX CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE
"CONSTRUCCIONES AERONAUTICAS, S.A."

POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

FOR LA REPRESENTACION
DE LA DIRECCION

 Amador Haba	 Fernando Viqueira
 Raimundo Pisao	 José Alcazar
 Francisco Orce	 J. Andrés Cabañeras
 Pedro	 N. Almeida
 Ignacio Alvarez	 J. de la Torre
 Felisiano Bartolomé	 P.M. Moreno
 Antonio Lopez	 B. Pereira
 José A. Canoy	 E. Cárdenas
 Juan M. Barrera	 Pedro
 N. González	

	Manuel Acario
	Manuel Torres
	Manuel Hernández
	Antonio Trabadó
	Daniel Sierra
	José López Becerra
	Germilo González
	Andrés García
	Antonio Torres

CALENDARIO DE TRABAJO

División Electrónica - Espacial

FACTORIA DE GENAPE.

1983

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

Festivo

Jornada de verano

Vacaciones

Día libre

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

De 10-1 al 30-3 y
del 13-10 al 30-12
De 7h-45' a 17h-30'

Del 5-4 al 11-10
De 7h-09' a 15h.

Horas de trabajo efecti-
vo anual:
1.826h. 27'

CALENDARIO DE TRABAJO

OFICINAS CENTRALES

1983

MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	1
8	9	10	11	12	13	14	15	2
16	17	18	19	20	21	22	23	3
24	25	26	27	28	29	30	31	4
1	2	3	4	5	6	7	8	5
9	10	11	12	13	14	15	16	6
17	18	19	20	21	22	23	24	7
25	26	27	28	29	30	31		8
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	10	11	12	13	14	15	16	10
17	18	19	20	21	22	23	24	11
25	26	27	28	29	30	31		12
1	2	3	4	5	6	7	8	13
9	10	11	12	13	14	15	16	14
17	18	19	20	21	22	23	24	15
25	26	27	28	29	30	31		16
1	2	3	4	5	6	7	8	17
9	10	11	12	13	14	15	16	18
17	18	19	20	21	22	23	24	19
25	26	27	28	29	30	31		20
1	2	3	4	5	6	7	8	21
9	10	11	12	13	14	15	16	22
17	18	19	20	21	22	23	24	23
25	26	27	28	29	30	31		24
1	2	3	4	5	6	7	8	25
9	10	11	12	13	14	15	16	26
17	18	19	20	21	22	23	24	27
25	26	27	28	29	30	31		28
1	2	3	4	5	6	7	8	29
9	10	11	12	13	14	15	16	30
17	18	19	20	21	22	23	24	31

MES NATURAL	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	1
8	9	10	11	12	13	14	15	2
16	17	18	19	20	21	22	23	3
24	25	26	27	28	29	30	31	4
1	2	3	4	5	6	7	8	5
9	10	11	12	13	14	15	16	6
17	18	19	20	21	22	23	24	7
25	26	27	28	29	30	31		8
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	10	11	12	13	14	15	16	10
17	18	19	20	21	22	23	24	11
25	26	27	28	29	30	31		12
1	2	3	4	5	6	7	8	13
9	10	11	12	13	14	15	16	14
17	18	19	20	21	22	23	24	15
25	26	27	28	29	30	31		16
1	2	3	4	5	6	7	8	17
9	10	11	12	13	14	15	16	18
17	18	19	20	21	22	23	24	19
25	26	27	28	29	30	31		20
1	2	3	4	5	6	7	8	21
9	10	11	12	13	14	15	16	22
17	18	19	20	21	22	23	24	23
25	26	27	28	29	30	31		24
1	2	3	4	5	6	7	8	25
9	10	11	12	13	14	15	16	26
17	18	19	20	21	22	23	24	27
25	26	27	28	29	30	31		28
1	2	3	4	5	6	7	8	29
9	10	11	12	13	14	15	16	30
17	18	19	20	21	22	23	24	31

☒ Festivo

☒ Vacaciones

☐ Día libre

☐ Jornada de verano

☒ Medio día libre

☐

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

De 10-1 al 25-3 y
de 3-10 al 29-12
De 7h-45' a 13h. y
De 13h-40' a 18h.

Del 5-4 al 30-9
de 7h-45' a 15h.

Del 2-4 al 30-12
De 7h-45' a 17h-45'

Horas de trabajo efecti-
vo anual:
1.826h. 27'

Al finalizar el año los productores deben 1'20 horas.

CALENDARIO DE TRABAJO		1983	
División Electrónica - Espacial		FACTORIA DE GENAPE.	
 SEMANAS CONTABLES SEMANAS CONTABLES			
MES NATURAL MES NATURAL MES NATURAL MES NATURAL			
Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sábado Domingo Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sábado Domingo			
JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NOVIEMBRE DICIEMBRE JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NOVIEMBRE DICIEMBRE			

Horas de trabajo efectivas anuales: 1.732h.

Al finalizar el año, la Empresa debe a los productores 110 horas

CALENDARIO DE TRABAJO		1983	
División Electrónica - Espacial		FACTORIA DE GENAPE.	
 SEMANAS CONTABLES SEMANAS CONTABLES			
MES NATURAL MES NATURAL MES NATURAL MES NATURAL			
Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sábado Domingo Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sábado Domingo			
JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NOVIEMBRE DICIEMBRE JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NOVIEMBRE DICIEMBRE			

Horas de trabajo efectivas anuales: 1.865h.27'

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa 3h.

Turno de tarde y noche

HORARIOS

Turno de tarde
De 14h.36' a 22h.33'

Turno de noche
De 22h.21' a 6h.18'

Turno fijo de mañana

HORARIOS

De 6h.51' a 14h.48'

DOBLE TURNO ROTATIVO
MAÑANA
De 6h.51' a 14h.48'
TARDE
De 14h.36' a 22h.33'

MAÑANA

De 6h.51' a 14h.48'

TARDE

De 14h.36' a 22h.33'

CALENDARIO DE TRABAJO DIVISION ELECTRONICA - Especial FACTORIA DE GENAPE												1983
MCS NATURAL												MCS NATURAL
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES					SEMANAS CONTABLES
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1
8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	2
15	16	17	18	19	20	21	11	12	13	14	15	3
22	23	24	25	26	27	28	18	19	20	21	22	4
29	30	31	1	2	3	4	25	26	27	28	29	5
5	6	7	8	9	10	11	32	1	2	3	4	6
12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	7
19	20	21	22	23	24	25	8	9	10	11	12	8
26	27	28	29	30	31	1	15	16	17	18	19	9
2	3	4	5	6	7	8	22	23	24	25	26	10
9	10	11	12	13	14	15	29	30	31	1	2	11
16	17	18	19	20	21	22	36	37	38	39	40	12
23	24	25	26	27	28	29	43	44	45	46	47	13
30	31	1	2	3	4	5	50	51	52	53	54	14
6	7	8	9	10	11	12	57	58	59	60	61	15
13	14	15	16	17	18	19	64	65	66	67	68	16
20	21	22	23	24	25	26	71	72	73	74	75	17
27	28	29	30	31	1	2	78	79	80	81	82	18
3	4	5	6	7	8	9	85	86	87	88	89	19
10	11	12	13	14	15	16	92	93	94	95	96	20
17	18	19	20	21	22	23	99	100	101	102	103	21
24	25	26	27	28	29	30	106	107	108	109	110	22
31	1	2	3	4	5	6	113	114	115	116	117	23
7	8	9	10	11	12	13	120	121	122	123	124	24
14	15	16	17	18	19	20	127	128	129	130	131	25
21	22	23	24	25	26	27	134	135	136	137	138	26
28	29	30	31	1	2	3	141	142	143	144	145	27
4	5	6	7	8	9	10	148	149	150	151	152	28
11	12	13	14	15	16	17	155	156	157	158	159	29
18	19	20	21	22	23	24	162	163	164	165	166	30
25	26	27	28	29	30	31	169	170	171	172	173	31
2	3	4	5	6	7	8	176	177	178	179	180	32
9	10	11	12	13	14	15	183	184	185	186	187	33
16	17	18	19	20	21	22	190	191	192	193	194	34
23	24	25	26	27	28	29	197	198	199	200	201	35
30	31	1	2	3	4	5	204	205	206	207	208	36
6	7	8	9	10	11	12	211	212	213	214	215	37
13	14	15	16	17	18	19	218	219	220	221	222	38
20	21	22	23	24	25	26	225	226	227	228	229	39
27	28	29	30	31	1	2	232	233	234	235	236	40

Horas efectivas de trabajo anual:
1.785h. 15'

☒ Festivo
☒ Vacaciones
☐ Día libre.

Al finalizar el año la Empresa debe a los productores 0'10 horas.

CALENDARIO DE TRABAJO FACTORIA DE GENAPE												1983
MCS NATURAL												MCS NATURAL
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES					SEMANAS CONTABLES
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1
8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	2
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	3
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	4
29	30	31	1	2	3	4	27	28	29	30	31	5
5	6	7	8	9	10	11	34	35	36	37	38	6
12	13	14	15	16	17	18	41	42	43	44	45	7
19	20	21	22	23	24	25	48	49	50	51	52	8
26	27	28	29	30	31	1	55	56	57	58	59	9
2	3	4	5	6	7	8	62	63	64	65	66	10
9	10	11	12	13	14	15	69	70	71	72	73	11
16	17	18	19	20	21	22	76	77	78	79	80	12
23	24	25	26	27	28	29	83	84	85	86	87	13
30	31	1	2	3	4	5	90	91	92	93	94	14
6	7	8	9	10	11	12	97	98	99	100	101	15
13	14	15	16	17	18	19	104	105	106	107	108	16
20	21	22	23	24	25	26	111	112	113	114	115	17
27	28	29	30	31	1	2	118	119	120	121	122	18
3	4	5	6	7	8	9	125	126	127	128	129	19
10	11	12	13	14	15	16	132	133	134	135	136	20
17	18	19	20	21	22	23	139	140	141	142	143	21
24	25	26	27	28	29	30	146	147	148	149	150	22
31	1	2	3	4	5	6	153	154	155	156	157	23
7	8	9	10	11	12	13	160	161	162	163	164	24
14	15	16	17	18	19	20	167	168	169	170	171	25
21	22	23	24	25	26	27	174	175	176	177	178	26
28	29	30	31	1	2	3	181	182	183	184	185	27
4	5	6	7	8	9	10	188	189	190	191	192	28
11	12	13	14	15	16	17	195	196	197	198	199	29
18	19	20	21	22	23	24	202	203	204	205	206	30
25	26	27	28	29	30	31	209	210	211	212	213	31
2	3	4	5	6	7	8	216	217	218	219	220	32
9	10	11	12	13	14	15	223	224	225	226	227	33
16	17	18	19	20	21	22	230	231	232	233	234	34
23	24	25	26	27	28	29	237	238	239	240	241	35
30	31	1	2	3	4	5	244	245	246	247	248	36
6	7	8	9	10	11	12	251	252	253	254	255	37
13	14	15	16	17	18	19	258	259	260	261	262	38
20	21	22	23	24	25	26	265	266	267	268	269	39
27	28	29	30	31	1	2	272	273	274	275	276	40

Horas efectivas de trabajo anual:
1.758h. 36'

☒ Festivo
☒ Vacaciones
☐ Día libre
☒ Libras turnos D y N

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa 1'65 horas.

CALENDARIO DE TRABAJO										1983									
FABRICA DE TELA										(SEVILLA)									
MES NATURAL										MES NATURAL									
Lunes										Lunes									
Martes										Martes									
Miércoles										Miércoles									
Jueves										Jueves									
Viernes										Viernes									
Sábado										Sábado									
Domingo										Domingo									
SEMANAS CONTABLES										SEMANAS CONTABLES									
JULIO										JULIO									
AGOSTO										AGOSTO									
SEPTIEMBRE										SEPTIEMBRE									
OCTUBRE										OCTUBRE									
NOVIEMBRE										NOVIEMBRE									
DICIEMBRE										DICIEMBRE									

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

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

Horas de trabajo efectivo
VO anual:

1.826h. 27'

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

CALENDARIO DE TRABAJO										1983									
FABRICA DE ALAMBRE																			
MES NATURAL										MES NATURAL									
Lunes										Lunes									
Martes										Martes									
Miércoles										Miércoles									
Jueves										Jueves									
Viernes										Viernes									
Sábado										Sábado									
Domingo										Domingo									
SEMANAS CONTABLES										SEMANAS CONTABLES									
JULIO										JULIO									
AGOSTO										AGOSTO									
SEPTIEMBRE										SEPTIEMBRE									
OCTUBRE										OCTUBRE									
NOVIEMBRE										NOVIEMBRE									
DICIEMBRE										DICIEMBRE									

CALENDARIO GENERAL

HORARIOS

Del 10-1 a 31-5 y
del 5-9 a 22-12

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

Del 1-6 a 22-7

De 7h.30' a 13h.30'
de 14h. a 16h.

Día 23-12

De 7h.30' a 13h.30'
de 14h. a 16h.27'

Horas de trabajo efectivo
VO anual:

1.826h. 27'

Horas de trabajo efectivo
VO anual:

Día 23-12

CALENDARIO DE TRABAJO												1983	
FABRICA TISLADA (SEVILLA)													
													
MES NATURAL Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sábado Domingo SEMANAS CONTABLES													
ENERO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 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													
FEVERO 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 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													
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 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													
OCTUBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 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													
NOVIEMBRE 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 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													
DICIEMBRE 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 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													

Horas de trabajo
efectivo anual
1.758h. 36'

☒ Festivo
☒ Vacaciones
☐ Día libre

☐ Jornada de verano
☒ Libre turno tarde-noche
☐

Al finalizar el año los productores deben 0'20 h.

CALENDARIO DE TRABAJO												1983	
FABRICA DE TISLADA SEVILLA													
													
MES NATURAL Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sábado Domingo SEMANAS CONTABLES													
ENERO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 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													
FEVERO 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 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													
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 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													
OCTUBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 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													
NOVIEMBRE 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 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													
DICIEMBRE 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 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													

Horas efectivas de
trabajo anual
1.768h. 15'

☒ Festivo
☒ Vacaciones
☐ Día libre

☐ Jornada de verano
☒ Libre turno de tarde
☒ Trabajan 4h.

Al finalizar el año los productores deberán a la Empresa 3'30 h.

Horas efectivas de trabajo anual: 1.788h.15'

AL finalizar el año los productores deben a la Empresa 2'30 h.

1,826h. 27A
Foras de Grabajo. efoetlwo
anual.

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

CALENDARIO DE TRABAJO												1983											
FACTORIA DE OJIZ																							
MCS NATURAL												MCS NATURAL											
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
JULIO	JULIO	JULIO	JULIO	JULIO	JULIO	JULIO	1	AGOSTO	AGOSTO	AGOSTO	AGOSTO	AGOSTO	AGOSTO	AGOSTO	1	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	1
1	2	3	4	5	6	7	1	1	2	3	4	5	6	7	1	1	2	3	4	5	6	7	1
8	9	10	11	12	13	14	2	8	9	10	11	12	13	14	2	8	9	10	11	12	13	14	2
15	16	17	18	19	20	21	3	15	16	17	18	19	20	21	3	15	16	17	18	19	20	21	3
22	23	24	25	26	27	28	4	22	23	24	25	26	27	28	4	22	23	24	25	26	27	28	4
29	30	31					5	29	30	31					5	29	30	31					5
							6								6								6
							7								7								7
							8								8								8
							9								9								9
							10								10								10
							11								11								11
							12								12								12
							13								13								13
							14								14								14
							15								15								15
							16								16								16
							17								17								17
							18								18								18
							19								19								19
							20								20								20
							21								21								21
							22								22								22
							23								23								23
							24								24								24
							25								25								25
							26								26								26
							27								27								27
							28								28								28
							29								29								29
							30								30								30
							31								31								31

☒ Festivo

☒ Vacaciones

☐ Día libre

☐ Jornada de verano

☐
☐

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa 4120.

CALENDARIO DE TRABAJO												1983											
FACTORIA DE SAN PABLO (BENTILLA)																							
MCS NATURAL												MCS NATURAL											
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	SEMANAS CONTABLES
JULIO	JULIO	JULIO	JULIO	JULIO	JULIO	JULIO	1	AGOSTO	AGOSTO	AGOSTO	AGOSTO	AGOSTO	AGOSTO	AGOSTO	1	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	1
1	2	3	4	5	6	7	1	1	2	3	4	5	6	7	1	1	2	3	4	5	6	7	1
8	9	10	11	12	13	14	2	8	9	10	11	12	13	14	2	8	9	10	11	12	13	14	2
15	16	17	18	19	20	21	3	15	16	17	18	19	20	21	3	15	16	17	18	19	20	21	3
22	23	24	25	26	27	28	4	22	23	24	25	26	27	28	4	22	23	24	25	26	27	28	4
29	30	31					5	29	30	31					5	29	30	31					5
							6								6								6
							7								7								7
							8								8								8
							9								9								9
							10								10								10
							11								11								11
							12								12								12
							13								13								13
							14								14								14
							15								15								15
							16								16								16
							17								17								17
							18								18								18
							19								19								19
							20								20								20
							21								21								21
							22								22								22
							23								23								23
							24								24								24
							25								25								25
							26								26								26
							27								27								27
							28								28								28
							29								29								29
							30								30								30
							31								31								31

☒ Festivo

☒ Vacaciones

☐ Día libre

☐ Jornada de verano

☒ Descanso turno tarde y noche.

☐

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa 0'20 h.

TRIPLE TURNO

HORARIOS

TURNO DE MAÑANA

De 6h.30' a 10h.21'
de 10h.30' a 14h.30'

TURNO DE TARDE

De 14h.18' a 18h.6'
De 18h.15' a 22h.18'

TURNO DE NOCHE

De 22h.6' a 1h.51'
de 2h. a 6h.6'

CALENDARIO DE TRABAJO
FABRICA DE CERVEZA

1983

TURNO DOBLE QUINCENAL "B"

HORARIOS
De 6h.30' a 11h.
de 11h.15' a 14h.33'

De 14h.21' a 18h.
de 18h.15' a 22h.24'

HORAS de trabajo efectivo anual:
1.788h. 15'

Al finalizar el año los productores deben 3'65 horas.

MES NATURAL							MES NATURAL							MES NATURAL							MES NATURAL																																								
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo																																		
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	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

Al finalizar el año los productores deben 3'65 horas.

CALENDARIO DE TRABAJO
FABRICA DE CERVEZA

1983

TURNO DOBLE QUINCENAL "A"

HORARIO
De 6h. 30' a 11h.
de 11h.15' a 14h.33'

De 14h.21' a 18h.
de 18h.15' a 22h.24'

HORAS de trabajo efectivo anual:
1.788 h.15'

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa 3'65h.

MES NATURAL							MES NATURAL							MES NATURAL							MES NATURAL																																								
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo																																		
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	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

Al finalizar el año los productores deben a la Empresa 3'65h.

**TURNO TRIPLE
QUINCENAL "A"**

HORARIOS

MAÑANA

De 6h.30' a 11h. y
de 11h.15' a 14h.33'

TARDE

De 14h.21' a 18h. y
de 18h.15' a 22h.24'

NOCHE

De 22h.12' a 2h.
de 2h.15' a 6h.15'

Horas efectivas de
trabajo anual:
1.758h. 36'

Horas trabajo efectivo
anual:
1.758 h. 36'

1983

CALENDARIO DE TRABAJO

FACTORIA DE CADIZ

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	2
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	3
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	4
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	5
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	6
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	7
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	9
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	10
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	11
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	12

☒ Festivo

☒ Vacaciones

☒ Día libre

Jornada de verano

☐☐☐

**TURNO TRIPLE
QUINCENAL "C"****HORARIOS****TURNO DE MAÑANA**

De 6h. 30' a 11h.

de 11h. 15' a 14h. 33'

TURNO DE TARDE

De 14h. 21' a 18h.

de 18h. 15' a 22h. 24'

TURNO DE NOCHE

De 22h. 12' a 2h.

de 2h. 15' a 6h. 15'

Horas de trabajo
efectivo anual:

1.758h. 36'

CALENDARIO DE TRABAJO

1983

FACTORIA DE CADIZ

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

☒

Festivo

☒

Vacaciones

☒

Día libre

☐

Jornada de verano

☐

☐

- ☒ Festivo
☒ Vacaciones
☒ Día libre

- ☐ Jornada de verano
☐
☐

16240

RESOLUCION de 8 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Metalinas, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Metalinas, S. A.», firmado el pasado 30 de marzo de 1982 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 162, de fecha 8 de julio de 1982, que ha sido prorrogado por el periodo de un año, que se inicia el 1 de enero de 1983 y finaliza el 31 de diciembre de 1983, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 29 de abril de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores el día 25 de marzo de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL
PARA LA EMPRESA METALINAS, S. A.**

Asistentes:

- Salvador Escapé Turull.— Director General
- Angel-E. Pérez Cebrián.— Dir. Rel. Ind.
- Emilio Bezanilla Rivas.— Comité Empresa Getafe
- Agustín del Río Moreno.— " " "
- José-A. Millano Ibañez.— " " "
- Andrés-M. Rodríguez Cabrera.— " " "
- Antonio Velasco Díaz.— " " "

En Getafe a 25 de Marzo de 1.983, reunidos los representantes de la Dirección y del Comité de Empresa de la planta de Getafe

de Metalinas, S.A. se procede a la firma de la prórroga por un periodo de un año, que se inicia el 1 de Enero de 1.983 y concluye el 31 de Diciembre de 1.983, del convenio colectivo de Metalinas, S.A. firmado el pasado 30 de Marzo de 1.982 y publicado en el B.O.E. nº 162 de fecha 8 de Julio de 1.982.

Las condiciones de esta prórroga son:

PRIMERA. Continuarán plenamente vigentes todas las condiciones pactadas en el convenio prorrogado, incluida específicamente la cláusula final de paz social salvo aquellas que expresamente se señalen más adelante:

Concretamente, no son modificados en ninguno de sus términos los siguientes artículos del convenio prorrogado: 1, 2 (salvo en lo que se refiere a la fecha de duración), 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, cláusula adicional, cláusula final y Anexo 1.

SEGUNDA. Se modifica el segundo párrafo del artículo 8 del convenio prorrogado, la redacción es:

«La concesión de este complemento está condicionada al mantenimiento de un nivel de absentismo por enfermedad, computado entre las dos plantas, igual o inferior al 4,2% exceptuando el absentismo producido por maternidad».

Se mantiene el resto del artículo en su actual redacción.