

21312

ORDEN de 1 de junio de 1983 por la que se concede la autorización definitiva de funcionamiento al Centro privado de Educación Especial ATAM, de Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Ilma. Sra.: El titular del Centro privado de Educación Especial ATAM, sito en el Cerro Segundo de Pozuelo de Alarcón (Madrid), solicita autorización definitiva de funcionamiento para el citado Centro;

Resultando que este expediente ha sido tramitado por la Dirección Provincial del Departamento en Madrid; que se han unido al mismo los documentos exigidos y que la petición ha sido informada favorablemente por la Inspección de Educación Básica del Estado, Unidad Técnica de Construcción y la propia Dirección Provincial;

Vistos la Ley General de Educación y Financiamento de la Reforma Educativa de 4 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» del 6); el Decreto 1855/1974, de 7 de junio, y la Orden ministerial de 26 de marzo de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de abril),

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Conceder la autorización definitiva de funcionamiento al Centro privado de Educación Especial ATAM, sito en Cerro Segundo de Pozuelo de Alarcón (Madrid), siendo su titular la Asociación Telefónica para asistencia a Minusválidos (ATAM), que queda constituido con 14 unidades de «Pedagogía Terapéutica» y una capacidad de 168 puestos escolares.

Segundo.—El cuadro de Profesores, así como los elementos materiales de instalación, didácticos y demás necesarios deberán ser mantenidos en todo momento dentro de lo que exijan las disposiciones vigentes sobre la materia para asegurar la eficacia de las enseñanzas autorizadas.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de junio de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilma. Sra. Directora general del Instituto Nacional de Educación Especial.

21313

CORRECCION de erratas de la Orden de 9 de mayo de 1983 por la que se aprueba el Plan de Estudios del Instituto Nacional de Educación Física de la Universidad de Granada.

Padecido error en la inserción de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 148, de fecha 22 de junio de 1983, páginas 17521 y 17522, se rectifica en el sentido de incluir después del párrafo «Para acceder al Segundo Ciclo será necesario haber superado todas las disciplinas correspondientes al Primero», y antes de la continuación del contenido del plan en el Cuarto Curso, el epígrafe «Segundo Ciclo» que servirá de encabezamiento para lo que sigue.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21314

RESOLUCION de 10 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Calatrava, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», para sus centros de trabajo de Puertollano (Ciudad Real) y Poble de Mafumet (Tarragona), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 19 de mayo de 1983, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 30 de abril de 1983, y de acuerdo con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Madrid, 10 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO 1983 DE LA EMPRESA «CALATRAVA, SOCIEDAD ANONIMA»

PUERTOLLANO (CIUDAD REAL) Y POBLA DE MAFUMET (TARRAGONA)

TITULO I

CONDICIONES GENERALES

Art. 1. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regirán las relaciones laborales entre CALATRAVA, Empresa para la Industria Petroquímica, S.A. y el personal de la misma que presta sus servicios en los Centros de Trabajo que esta Compañía tiene en Puertollano (Ciudad Real) y Poble de Mafumet (Tarragona).

Art. 2. AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación personal a todos los trabajadores de la plantilla de Calatrava, S.A.

No obstante, podrán ser excluidos de su ámbito de aplicación los Técnicos Titulados y asimilados que, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Compañía, voluntaria e individualmente así lo soliciten.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio las personas que desempeñen funciones de Dirección y Consejo.

Art. 3. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al primero de Enero de 1983.

La vigencia del presente Convenio será de un año, salvo el art. 2 del Título I y los Títulos III, IV, V, IX y XII cuya vigencia será de dos años.

Dicha vigencia, se considerará prorrogada de año en año de no mediar denuncia expresa de las partes, con el preaviso de un mes.

Art. 4. VINCULACION A LA TOTALIDAD

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades competentes en el ejercicio de las facultades que les son propias, desautorizasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad.

Art. 5. GARANTIA PERSONAL

En el caso de que algún trabajador, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas a las que le correspondiesen por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones más favorables que viniese disfrutando.

Art. 6. ABSORCION DE MEJORAS FUTURAS

Las mejoras económicas obtenidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, absorberán e compensarán, hasta donde alcancen, los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por disposición legal de aplicación general se fijasen condiciones económicas que, en su conjunto y cómputo anual, fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarían aquellas, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

Art. 7. COMISION PARITARIA

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tienen los Comités de Empresa, tendrá como objeto:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación sin perjuicio ni obstrucción en ningún caso al libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.
En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad Laboral competente.

La composición de la Comisión será de un vocal por cada Centro por parte de la Representación Social y de los asesores jurídicos y económicos que se considere necesarios. Los Representantes de la Empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la Representación Social.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente entre las personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un trabajador de la Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá:

- a) A instancia de la Representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- b) A instancia de uno solo o de los dos Comités de Empresa comprendidos en el ámbito territorial de este Convenio Colectivo.

Art. 8. DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Industrias Químicas, Estatuto de los Trabajadores, normas que lo desarrollen y las que sobre las respectivas materias vengan establecidas o se establezcan por la legislación.

TITULO II**DERECHOS, FUNCIONES Y FACULTADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. ACCION SINDICAL.****Art. 9. DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITES DE EMPRESA**

- a) Ningun miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basan en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poserán prioridad de permanencia en la Empresa ó Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión ó extinción por causas tecnológicas ó económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa ó en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar ó distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Derecho, para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determine la Ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo emplea-

do en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

El Secretario del Comité de Empresa dispondrá de 10 horas mensuales adicionales a las previstas en el párrafo anterior.

Previo informe a la Dirección, con una antelación de dos meses podrá acumularse el crédito de horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes sin rebasar, en cómputo global, el máximo de horas establecido. La acumulación habrá de referirse a periodos superiores al semestre.

- e) Se pondrá a disposición del Comité un local que pudiera ser de uso exclusivo siempre que las posibilidades de espacio lo permitan, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tableros de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con sus representados.
- f) Los miembros del Comité de Empresa podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos y otros impresos de interés laboral, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo.
- g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Instituciones de Formación u otras entidades.
Asimismo dispondrán, previa la correspondiente justificación, de un máximo de diez días al año de licencia sin retribución para el caso en que el ejercicio de su función representativa lo requiera.
- h) El Comité de Empresa, previa comunicación a la Dirección del Centro respectivo, podrá requerir la presencia dentro de los locales de la Empresa de todo tipo de asesores o dirigentes sindicales, bajo la responsabilidad del Comité de Empresa, exclusivamente para asambleas o reuniones con la Dirección.

Art. 10. FUNCIONES DE LOS COMITES DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejercicio por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:
 1. Sobre la implantación ó revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 2. Sobre la fusión, absorción ó modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se dará a conocer a los Comités de Empresa los boletines de cotización a la S. Social y los modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilizan, relativos al personal incluido en el ámbito del presente Convenio. (TC-1 y TC-2).
 4. La Empresa informará sobre cualquier tipo de sanción impuesta.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

H) Anualmente se hará entrega a los Comités de Empresa de los Organigramas de cada Centro de Trabajo, debiendo especificarse numéricamente el personal disponible y excedente, informando previamente a los citados Comités de Empresa en caso de amortización de vacantes.

Art.º 11. ACCION SINDICAL

1. Las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 por 100 en el Centro de Trabajo, serán representadas por un Delegado.

2. Funciones de los Delegados Sindicales.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y los Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostentó el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de la posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10. **Cuota Sindical.** A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que se transferirá la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. Se entregará copia de la transferencia bancaria al Delegado Sindical.

11. **Excedencias.** Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

12. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

13. Asambleas en horas de trabajo.

En los supuestos de presentación de expedientes de regulación de empleo o de reconversión de Empresa, y previa autorización por la Dirección de Relaciones Industriales, los representantes de los trabajadores o Delegados de las Secciones Sindicales con implantación reconocida en cada Centro podrán convocar la celebración de Asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas al año.

TITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art.º 12. ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin mena de la facultad aludida en el párrafo 19, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 13. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

18. La exigencia de la actividad normal.
19. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas ó tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
20. Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
21. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal, así que ello implique que las actuales tareas de limpieza realizadas por personal de este tipo de contrato deban ser realizadas por personal de operación.
22. La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
23. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
24. La fijación de formulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

TITULO IV

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 14. CLASIFICACION POR PERMANENCIA

El personal de CALATRAVA, S.A. se clasificará, según el carácter de su permanencia en la misma, conforme a lo establecido en las normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Art. 15. CLASIFICACION FUNCIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva; todo ello sin mena de la dignidad, oportunidad de promoción y retribución que corresponda a cada trabajador.

En consecuencia, los actuales puestos de trabajo, tareas y funciones que se desempeñan por los trabajadores se describen, mediante acuerdo de las partes negociadoras del presente Convenio, en los grupos profesionales correspondientes.

Las descripciones de las tareas y funciones que corresponden a cada uno de los puestos de trabajo, incluidos los distintos grupos profesionales, sólo tienen carácter enunciativo, y por tanto aquellas personas que ocupen dichos puestos tendrán la obli-

gación de ejecutar todos los trabajos que les sean encomendados por sus superiores, siempre que lo ordenado caiga dentro de los cometidos generales de su grupo profesional y no vaya en menoscabo de su profesión.

Art. 16. MOVILIDAD FUNCIONAL

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley.

Los Comités de Empresa podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligada la Empresa a facilitarla.

Art. 17. FACTORES

En este artículo se expresan los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a los distintos grupos profesionales, cuyas definiciones se incluyen en el art. 2.

- I. Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.
- II. Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:
 - a) Capacidad de ordenación de tareas.
 - b) Capacidad de interrelación.
 - c) Naturaleza del colectivo.
 - d) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- III. Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados o importancia de las consecuencias de la gestión.
- IV. Conocimiento: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- V. Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.
- VI. Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 18. GRUPOS PROFESIONALES

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan por el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.

GRUPO PROFESIONAL I.

1. Criterios Generales.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales, responsabilidad y experiencia, que se ejercen sobre uno o varios sectores de la Empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, participando en la elaboración de decisiones y debiendo de dar cuenta de su gestión a las personas que ocupan los altos puestos de Dirección en que se estructura la Empresa.

2. Formación.

Equiparable a los niveles académicos superiores, completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

GRUPO PROFESIONAL 1 A.1. Criterios Generales.

Incluye las funciones consistentes en la realización de actividades de máxima complejidad a nivel técnico profesional, con objetivos generalmente definidos, colaborando en el proceso de elaboración de decisiones a través de informes-estudios y especificaciones técnicas o profesionales especializadas, con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.

2. Formación.

Equiparable a los niveles académicos superiores complementada con una probada experiencia profesional.

GRUPO PROFESIONAL 2.1. Criterios Generales.

Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, y dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

2. Formación.

Equivalente a titulación académica superior, completada con una experiencia profesional.

GRUPO PROFESIONAL 3.1. Criterios Generales.

Incluye las funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas complejas y de contenido técnico-profesional, con la responsabilidad de ordenar y estructurar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

2. Formación.

Conocimientos equivalentes a formación académica superior 6, en su caso, de grado medio pero completada con un elevado nivel de cualificación y preparación técnica y una probada experiencia.

GRUPO PROFESIONAL 4.1. Criterios Generales.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, y aquellas otras que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

2. Formación.

Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un periodo de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

OBSERVACIONES PARA LOS GRUPOS PROFESIONALES DEL 1 AL 4.

Los criterios de clasificación, anteriormente expuestos, se considerarán meramente enunciativos y, en todo caso, se refieren a puestos de libre designación por la Dirección de la Compañía, quien efectuará la correspondiente clasificación de puestos, conforme a sus características y a la estructura organizativa de CALATRAVA, S.A. pudiendo emplear en la misma nuevos criterios de clasificación, complementarios o distintos de los anteriormente expuestos.

Unicamente en el caso de que dichos puestos estuviesen ocupados por trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio Colectivo, la Dirección de la Compañía confeccionaría una relación de los puestos conforme a su clasificación y con posterioridad a la misma.

GRUPO PROFESIONAL 5.1. Criterios Generales.

Grupo profesional creado por necesidades de CALATRAVA para encargar al Jefe de Turno.

Jefe de Turno. Es quién, en posesión de los conocimientos técnicos-profesionales requeridos, se responsabiliza del turno de trabajo en el área o unidad de producción que tuvierá asignada, dirigiendo y controlando al personal adscrito a dichos puestos de trabajo bajo su dependencia. Inspecciona y vigila los elementos y fases del proceso de producción de forma de asegurar el buen funcionamiento de instalaciones y equipod para la consecución de niveles de calidad y cantidad del producto fijados, coordinando y supervisando las operaciones de mantenimiento y control del proceso necesarias. Recopila y emite información sobre producción y rendimiento mediante los documentos correspondientes.

2. Formación.

Equiparable a los conocimientos adquiridos en BUP completada con una probada experiencia y una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

GRUPO PROFESIONAL 6.1. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de organizar, integrar, coordinar, controlar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas que implican el ejercicio del mando y la responsabilidad sobre el desarrollo y funcionamiento de los elementos materiales y humanos de que se dispone y sobre la adecuada ejecución del trabajo.

2. Formación.

Conocimientos equivalentes a los adquiridos en BUP, completados con una probada experiencia y una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo.

Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades:

+ Contramaestre

Tareas de organización, coordinación y supervisión del trabajo de su Sección o Servicio.

Es quién, teniendo conocimientos de cultura, capacidad y experiencia acreditados, a las órdenes del Técnico Titulado de su Sección, si lo hubiere, tiene mando sobre los Técnicos no Titulados y personal manual de su Sección o servicio, siendo su misión la vigilancia o inspección de las distintas fases de la fabricación o servicio, observando y vigilando el funcionamiento de los distintos elementos que comprende y respondiendo de la disciplina, control y seguridad del personal y del área de trabajo, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, repa- sación de piezas, útiles, conservación y limpieza de las instalaciones.

Recopila y emite información mediante los documentos correspondientes. Además deberá realizar los trabajos de más alta responsabilidad dentro de su área específica de trabajo.

En el caso del Contramaestre del Laboratorio, además, realizará los controles de vigilancia del proceso que permitan obtener un producto final en las condiciones ideales requeridas, así como de las materias primas, en proceso de fabricación y los análisis de cualquier etapa productiva para una fabricación más económica y en la mejor calidad. Asimismo controlará y supervisará el buen funcionamiento de equipos e instalaciones, situados fuera del Laboratorio, pero que son responsabilidad del mismo. Cumplimenta las certificaciones de calidad y folios de análisis y se ocupa de la obtención de determinadas muestras de carácter especial.

+ Contramaestre Obra Civil.

+ Contramaestre Caucho Sintético.

- + Contra maestro Negro de Carbono.
- + Contra maestro Servicios Industriales.
- + Contra maestro Mecánico.
- + Contra maestro Eléctrico.
- + Contra maestro de Instrumentación.
- + Contra maestro de Inspección y Mantenimiento Preventivo.
 - Contra maestro de Control de Proceso.
 - Contra maestro de Analizadores de Proceso.
 - Contra maestro de Control de Calidad.
 - Contra maestro de Desarrollo.
 - Contra maestro de Análisis Especiales.
- + Delineante Proyectista.

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Maestría Industrial y formación específica en delineación, posee capacidad demostrada para dirigir montajes, levantar planos topográficos de emplazamientos, estudiar, diseñar y replantar instalaciones o modificaciones a las mismas, siendo capaz de estudiar y realizar toda clase de proyectos y preparación de trabajos relativos a Instalaciones Industriales, incluso máquinas y equipos, desarrollando la obra a ejecutar, aplicando las especificaciones técnicas requeridas y preparando toda la documentación y planos necesarios para su realización, organizará, supervisará y coordinará los trabajos de delineación y administración técnica.

GRUPO PROFESIONAL 7.

1. Criterios Generales.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

2. Formación.

Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo.

3.1 En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

Etcétera.

3.2 Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades:

+ Encargado de Almacén.

Es quién, bajo las órdenes inmediatas del Contra maestro, si existe, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al obrero la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una ó varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

GRUPO PROFESIONAL 8.

1. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento y, ocasionalmente, un alto grado de especialización, perfección, detalle, probada experiencia y elevada preparación técnica por parte del trabajador o trabajadores encargados de su ejecución, asumiendo la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación.

La específica que se indica en cada puesto.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo.

Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades:

+ Jefe de Equipo-Capataz

Es quién, efectuando un trabajo manual de complejidad variable, bajo especificaciones precisas y disponiendo de un cierto grado de autonomía asume el control del trabajo del personal a su cargo, en lo referente a disciplina, distribución, ejecución y supervisión del mismo.

+ Capataz de Caucho Sintético.

+ Capataz del Almacén de Negro de Carbono.

+ Jefe de Equipo Expediciones.

+ Jefe Equipo Almacén Negro de Carbono.

+ Capataz de Inspección y Mantenimiento Preventivo.

+ Jefe de Equipo del Taller Mecánico.

+ Capataz de Mantenimiento Eléctrico.

+ Jefe Equipo Contrata

Es el productor procedente del grupo profesional 9 que, efectuando trabajo manual de complejidad variable, asume la supervisión y coordinación del trabajo de un grupo de oficiales de contrata no inferior a 4 personas.

Al personal del grupo profesional 9 se le abonará la diferencia salarial con el 8, durante el tiempo que realicen las funciones antes descritas.

+ Analista Técnico

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas:

Es quién, teniendo conocimientos técnico-profesionales, a nivel de Maestría Industrial, y experiencia probada en Análisis Físicos, químicos e instrumentales, así como de analizadores de Proceso, es capaz de realizar y realiza funciones analíticas complejas, con un mínimo de supervisión. Asimismo, estará en condiciones de diagnosticar averías en instrumentos de laboratorio o analizadores de proceso.

Conocerá todas las técnicas analíticas utilizadas en el Departamento y tendrá una formación que le permita trabajar en técnicas analíticas complejas como: absorción atómica, espectroscopia de infrarrojos, reactores piloto, cromatografía líquida, reometría, calorimetría diferencial, cromatografía en columna, espectroscopia visible y ultravioleta, cromatografía de gases, etc.

Asimismo podrá desarrollar labores de desarrollo e investigación de nuevos tipos o aplicaciones.

+ Técnico Mecánico

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas:

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Maestría Industrial posee capacidad demostrada en mecánica industrial y en técnicas de diagnóstico de averías en máquinas rotativas y alternativas, siendo capaz de interpretar y desarrollar cualquier tipo de esquema o plano mecánico y de confeccionar croquis de piezas y conjuntos de máquinas e instalaciones.

Realizará trabajos de revisión, reparación y montaje de máquinas, equipos e instalaciones mecánicas, con responsabilidad en su ejecución.

Tornero

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas:

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Maestría Industrial y formación específica en oficio de Tornero, posee capacidad demostrada en Mecánica Industrial, siendo capaz de interpretar y

desarrollar cualquier tipo de esquema y plano mecánico y de croquisar todo tipo de piezas y conjunto de máquinas. Realiza trabajos de construcción de todo tipo de piezas a partir de croquis y planos constructivos o muestras del natural, aplicando en este caso las tolerancias de construcción que el tipo de pieza requiera, según las condiciones de funcionamiento.

† Electricista-Instrumentista

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas :

Posee conocimientos de electrónica, neumática y electricidad a nivel de oficialía, así como de instrumentación automática compleja de tipo secuenciadores, ordenadores, etc. Calibra, revisa, repara y monta lazos de control de cualquier complejidad, así como reparación de aparatos especiales. Posee capacidad para desarrollar y comprender todo tipo de esquemas eléctricos, electrónicos, neumáticos y redes de baja tensión. Puede desarrollar las funciones de supervisión y coordinación de trabajos contratados.

† Técnico Electricista

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas :

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Maestría Industrial posee capacidad demostrada en "Electricidad Industrial" y específicamente en "Automatismo", siendo capaz de interpretar y desarrollar cualquier tipo de esquema eléctrico. Realiza trabajos de revisión, reparación y montaje de equipos e instalaciones eléctricas en alta y baja tensión, con responsabilidad en su ejecución.

† Técnico Instrumentista

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas :

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Maestría Industrial, posee capacidad demostrada en instrumentación de proceso, en sus diversas variantes, siendo capaz de interpretar y desarrollar cualquier tipo de esquema eléctrico, electrónico y neumático, manteniendo una formación continua en nuevas técnicas. Realiza trabajos de revisión, reparación, calibración y montaje de todo tipo de instrumentos de control de procesos, con responsabilidad en su ejecución.

† Inspector y Técnico de Mantenimiento Preventivo

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas :

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Maestría Industrial, posee capacidad demostrada en técnicas de inspección, control de calidad de materiales, análisis de datos y diagnóstico de averías, en sus diversas variantes, siendo capaz de interpretar planos, esquemas y normas, manteniendo una formación continua en nuevas técnicas. Realiza trabajos de toma de datos y ensayos con los diversos aparatos especiales en el campo de la inspección. Estudia las diferentes revisiones a realizar en máquinas y equipos, controlando su ejecución y manteniendo archivos históricos de averías, revisiones e información.

† Delincuente

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas :

Por su alto nivel de cualificación, realizará en ocasiones trabajos de proyectista, sin superar el 10 % de su tiempo de trabajo.

† Refractarista

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas :

Realizar reparaciones en reactores de NC, desde la más sencilla hasta la sustitución total de todo el refractario de reactor y, a veces, realiza funciones de Jefe de Equipo en reparaciones de calderas, hornos, etc.

GRUPO PROFESIONAL 9.

1. Criterios Generales

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación

Formación básica equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo

3.1 En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes :

† Operador de Ordenador.

† Taquimecánografa que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 240 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta, capaz de redactar el rectamente correo de trámite según indicaciones verbales.

† Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y trámite de pedidos y hacer propuestas de contestación.

† Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables una parte de la contabilidad.

† Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

† Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

† Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

† Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

† Tareas de delincación.

† Conducción o conducción con reparto con carné de clase C, D ó E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

† Funciones de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

† Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.

† Etcétera.

3.2 Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades :

† Mecánico Ajustador

Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas :

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Oficialía Industrial y formación específica en Oficio de Ajustador y/o Tornero, posee capacidad demostrada en mecánica industrial siendo capaz de interpretar cualquier esquema o plano mecánico y de croquisar cualquier tipo de pieza. Realiza trabajos de revisión, reparación y montaje de máquinas, equipos e instalaciones mecánicas, con responsabilidad en su ejecución. En ocasiones realiza trabajos de construcción de piezas, propios de la especialidad de ajustador o tornero.

† Mecánico Soldador

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas :

Es quién, teniendo formación específica en oficio de soldador, posee capacidad y práctica demostrada en la realización

de trabajos de todo tipo de soldadura en fundición, aceros y metales de cualquier espesor, siendo capaz de efectuar recorregos de cualquier tipo y material. Realiza trabajos de fabricación, montaje y mantenimiento de equipos e instalaciones mecánicas de todo tamaño y formas. Previa información de los materiales base a soldar, será capaz de seleccionar el tipo de consumible a aportar, con responsabilidad limitada por supervisión.

♦ Mecánico Tubero

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas :

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Oficialía Industrial y formación específica en oficio de Calderería y Tubero, posee capacidad demostrada en construcción y montaje mecánico, siendo capaz de interpretar esquemas, isométricos, planos de equipo y especificaciones de ingeniería referentes a tuberías y sus accesorios. Realiza trabajo de prefabricación, montaje y mantenimiento de equipos e instalaciones mecánicas de todo tamaño y formas, incluso calorifugado.

♦ Mecánico Soldador-Tubero

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas :

Trabajos de trazo de todo tipo de tuberías, incluidas las de menor diámetro exterior, en cobre o acero, sin arrugas en codos, y que demuestra conocer y aplicar perfectamente todas las especificaciones de ingeniería referentes a tuberías y sus accesorios.

♦ Electricista

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas :

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Oficialía Industrial posee capacidad demostrada en Electricidad Industrial y específicamente en "Automatismo", siendo capaz de interpretar cualquier tipo de esquema eléctrico. Realiza trabajos de revisión, reparación y montaje de equipos e instalaciones eléctricas en alta y baja tensión, con responsabilidad en su ejecución.

♦ Instrumentista

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas :

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Oficialía Industrial, posee capacidad demostrada en instrumentación de procesos, en sus diversas variantes, siendo capaz de interpretar cualquier tipo de esquema eléctrico, electrónico y neumático.

Realiza trabajos de revisión, reparación, calibración y montaje de todo tipo de instrumentos de control de procesos, con responsabilidad en su ejecución.

♦ Electricista Instrumentista

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas :

Por su polivalencia realizará los dos tipos de actividades ya explicitadas en los dos párrafos anteriores exceptuando los trabajos de alta tensión.

♦ Ayudante de Inspección y Mantenimiento Preventivo

Además de realizar las tareas de este grupo profesional, en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas :

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Oficialía Industrial, posee capacidad demostrada en técnicas de inspección,

control de calidad de materiales, toma de datos en sus diversas variantes, siendo capaz de interpretar planos, esquemas y normas. Realiza trabajos de toma de datos y ensayos con los diversos aparatos especiales en el campo de la inspección de máquinas, equipos e instalaciones. Inspecciona visualmente el estado de equipos e instalaciones, tomando datos del funcionamiento de máquinas. Controla el funcionamiento, averías, y revisiones de máquinas, manteniendo archivo de datos.

♦ Delincante

Es quién, realiza trabajos compuestos bajo especificaciones precisas tales como desarrollar proyectos sencillos, levantar planos isométricos de redes de tuberías, croquis de maquinaria, despieces de planos de conjunto, etc. Dibuja y retula todo tipo de planos y diagramas efectuando cálculos sencillos, cambios de escala o traslado de cotas. Colabora en trabajos auxiliares como reproducción, archivo de planos y otra documentación técnica.

♦ Analista

Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas :

Es quién, bajo la dependencia de su superior jerárquico, pone a punto técnicas analíticas, ejecuta análisis físicos, químicos, instrumentales y determinaciones de laboratorio. Se ocupa del buen estado, limpieza y conservación de aparatos y materiales, de la obtención de muestras, así como de rellenar los certificados de calidad y boletines de análisis. Asimismo ejecutará los trabajos necesarios para el buen funcionamiento de equipos e instalaciones, situados fuera del laboratorio, pero que son responsabilidad del mismo.

Pertenecerán al grupo profesional II las personas que ocupen el puesto de trabajo anteriormente definido, hasta tanto no adquieran una experiencia mínima de un año en su puesto de trabajo, comprobándose, mediante pruebas de aptitud para acceder con carácter inmediato al grupo profesional 9.

- ♦ Panelista.
- ♦ Albañil.
- ♦ Reactorista de Caucho Sintético ó Negro de Carbono.
- ♦ Operador de Pelletizado.
- ♦ Conductor de Planta de Aguas y Calderas.
- ♦ Oficial Nóminas.
- ♦ Oficial Costes.
- ♦ Oficial Proveedores.
- ♦ Oficial Almacén Polietileno.
- ♦ Oficial Almacén Caucho Sintético.
- ♦ Oficial Almacén Repuestos.
- ♦ Oficial Producto Terminado.
- ♦ Oficial Expediciones.
- ♦ Oficial Contabilidad General y Caja.
- ♦ Oficial Control Físico.
- ♦ Oficial Compras.
- ♦ Oficial Contabilidad, Almacenes y Facturación.
- ♦ Operador Ordenador.
- ♦ Almacenero del Almacén General de Repuestos.
- ♦ Almacenero del Almacén de Materias Primas.
- ♦ Secretaria de Dirección
- ♦ Conductor.

GRUPO PROFESIONAL 10.

1. Criterios Generales

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones en las que, habitualmente, no se necesitarán instrucciones precisas, pero que requieran unos conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas y cuya responsabilidad, al contar con un cierto grado de autonomía, no se encontrará totalmente limitada por una supervisión directa y sistemática.

2. Formación

La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica de su carácter o por una experiencia profesional probada que proporcione una cualificación adecuada al ejercicio de sus funciones.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo

Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades:

- + Maquinista de Expeller y Expander
- + Operador Extrusionado de Puertollano

GRUPO PROFESIONAL 111. Criterios Generales

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

2. Formación

La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo

3.1 En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- + Operatoria de máquinas complejas de envasado y/o acondicionado.
- + Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc. con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- + Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- + Vigilancia jurada o con armas.
- + Telefonista, sin dominio de idiomas extranjeros.
- + Operadora de télex.
- + Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- + Funciones de pago y cobro a domicilio.
- + Tareas de grabación y perforación de máquinas de recogida de datos.
- + Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- + Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- + Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.
- + Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- + Labores de calzado de planos.
- + Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- + Etcétera.

3.2 Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades:

- + Mecánico Ajustador.
- + Mecánico Soldador.
- + Mecánico Calderero-Tubero.
- + Mecánico Soldador-Tubero.
- + Mecánico de Vehículos.
- + Mecánico Operador de Máquinas de Limpieza de Alta Presión.
- + Pañolero.
- + Electricista.
- + Instrumentista.
- + Electricista-Instrumentista.
- + Engrasador-Reparador.
- + Ayudante Obra Civil.
- + Jefe de Guardas.
- + Operador de Envasado.
- + Operador de Estación de Carga.

+ Operador de Envasado.

- + Ensecador y Picador de CS.
- + Operador de Prensa.
- + Descargados Cisternas.
- + Ensecador-Carga.
- + Conformador.
- + Operador Stripper.
- + Operador de Aguas y Calderas.
- + Administrativo Técnico.
- + Oficial Administrativo-Mecanógrafo.
- + Oficial de Personal.
- + Oficial de Consumos.
- + Oficial Ayudante de Compras.
- + Oficial Ayudante de Expediciones.
- + Oficial Ayudante de Almacén General.
- + Telefonista.
- + Ayte. de producto terminado (Caucho Sintético)
- + Ayte. de Almacén de Expediciones.
- + Celador de Seguridad.
- + Ayudante de Almacén
- + Carretillero.

+ Operador de Área. Es quién, en posesión de los conocimientos y experiencia suficientes, bajo la supervisión del PALELISTA 6 del Jefe de Turno, realiza las operaciones de producción en Área. Efectúa también operaciones tales como operatoria de máquinas de envasado, dosificación y empaquetado, mezclas y maniobras en Planta y Activador. Maneja equipos que requieran regulaciones no directas para su funcionamiento. Toma muestras.

+ Analista. Es quién, ocupa el puesto de trabajo definido en el grupo profesional 9, perteneciendo al grupo profesional 11 hasta que adquiere una experiencia mínima de un año en el mismo comprobándose, mediante pruebas de aptitud para acceder con carácter inmediato al grupo profesional 9.

GRUPO PROFESIONAL 12.1. Criterios Generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

2. Formación.

La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo.

3.1 En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

- + Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- + Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- + Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- + Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- + Labores elementales en laboratorio.
- + Vigilancia de edificios y locales, sin requisitos especiales ni armas.
- + Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- + Trabajos de Reprografía.
- + Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- + Etcétera.

3.2 Se incluyen, en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades:

- + Tareas de lavandería.
- + Tareas auxiliares en almacenes.
- + Auxiliares de Laboratorio.
- + Portero.

GRUPO PROFESIONAL 13

1. Criterios Generales.

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

2. Formación

Conocimientos a nivel de formación elemental.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia,
- etcétera.

TITULO V

INGRESOS, ASCENSOS, MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL

Art. 19. INGRESOS

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado funciones en la Compañía con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado, así como los hijos de trabajadoras de CALATRAVA, S.A. que están en activo, en situación pasiva o que hubieran fallecido, siempre que reúnan las condiciones adecuadas de idoneidad, y salvo lo previsto en la legislación vigente.

Las pruebas selectivas a realizar para el ingreso en CALATRAVA, S.A., serán determinadas por la Dirección, así como la documentación que habrán de aportar los candidatos.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité velará por su aplicación objetiva.

Art. 20. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos I al IV	6 meses
- Grupos V al VIII	3 meses
- Grupo IX	2 meses
- Grupos X al XII	1 mes
- Grupo XIII	15 días laborales.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este período que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

Los cursos de capacitación dados por la Compañía, serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de período de prueba.

Art. 21. ASCENSOS

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

1. Los puestos de trabajo que implican funciones de mando o confianza, tales como las incluidas en los grupos profesionales 1 al 7 y Secretarías de Dirección, serán de libre designación por la Dirección de la Compañía.

La cobertura de vacantes correspondientes a los grupos 6 y 7 serán de libre designación entre los aspirantes que hayan superado inicialmente las pruebas establecidas conforme a lo dispuesto en este Convenio.

2. Para el resto de los grupos se establecen un único turno de méritos en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Compañía, titulación adecuada y experiencia laboral, haber desempeñado funciones de superior grupo, participación y calificación en los cursos de formación y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto establece la Dirección.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

3. El sistema de cómputo para la valoración de méritos se ajustará a la siguiente escala de ponderación:

a) Pruebas teórico-prácticas

Pruebas de conocimientos	45 %
Pruebas de aptitudes	10 %

b) Valoración de Méritos

Antigüedad	24 %
Experiencia	9 %
Titulación	4 %
Experiencia laboral	3 %
Cursos de Formación	5 %

Total 100 %

A los efectos de asegurar la representación de los Comités de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, estos designarán dos representantes que participarán en los tribunales calificadoros con voz y voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades. Estos tribunales mantendrán la misma composición que en 1979.

4. En aquellos casos en que se considere necesario, el ascenso se realizará mediante un curso de promoción al que podrán optar los candidatos que lo deseen, que previamente serán sometidos a unas pruebas de acceso al curso.
5. Si celebrado un concurso o curso de promoción para cubrir una vacante, se produjera otra por el mismo puesto dentro de los doce meses siguientes, la Dirección cubrirá dicha vacante con los oportunos de la máxima puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.
6. Excepcionalmente para el grupo 13 bastará con cumplir un año de antigüedad en la Compañía, para acceder al grupo 12, sin perjuicio de continuar desempeñando los trabajos de su grupo de procedencia.
7. Los trabajadores que sean contratados en calidad de profesionales de oficio, siempre que procedan de Escuelas de Formación Profesional, serán encuadrados en el nivel 12 por un período de un año, pasando a continuación al nivel 11.

Art. 22. MOVILIDAD GEOGRAFICA

Tanto en materia de traslados de personal como de Centro de Trabajo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación.

Art. 23. TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL

En caso de necesidad, se podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos propios de un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo de nivel superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos

de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará turno de méritos en los términos del art. 21. La retribución, en tanto se desempeña trabajos propios de un grupo de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo de nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Compañía evitará reiterar el trabajo de inferior grupo profesional con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se condicionará según el nuevo grupo profesional.

Art. 24. BAJAS POR SERVICIO MILITAR

1. Al personal que cause baja por Servicio Militar se le reservará la plaza durante el tiempo que éste dure y dos meses más; si en este tiempo no se reincorporase al trabajo, se entenderá que renuncia a sus derechos.
2. El tiempo que dure la incorporación al Servicio Militar será computable a efectos de antigüedad. Durante dicho tiempo, el trabajador tendrá derecho al percibo del 50 por 100 de las pagas extraordinarias.

TÍTULO VI

REGIMEN RETROACTIVO

Art. 25. SALARIO

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos salariales.

Art. 26. PAGO DEL SALARIO

El pago del salario se realizará por transferencia bancaria.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin exceder del 90 % del salario devengado.

Art. 27. SALARIO BASE MENSUAL

Tendrá consideración de Salario Base Mensual la dieciséisava parte del salario asignado a cada grupo en el Anexo I del presente Convenio.

Art. 28. COMPLEMENTOS SALARIALES

1) PERSONALES

Antigüedad : Los trabajadores fijos afectados por este Convenio disfrutarán de un complemento de antigüedad, cuyo valor por trienio o quinquenio figura en el Anexo II. El límite máximo de dicho complemento será el de siete trienios y dos quinquenios.

B) DE PUESTOS DE TRABAJO

Turnicidad :

1. El personal que por necesidades del servicio está adscrito en forma rotativa a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho a la percepción de un complemento por turnicidad de 94.-Rs. por día trabajado a turno.
2. El personal que trabaja en dos turnos de mañana y tarde con descanso en domingos y festivos y cubriendo la jornada semanal vigente en una semana o en un ciclo de dos, tendrá derecho a un plus de media turnicidad, o sea de 47.-Rs. por día trabajado.

Si este personal trabaja obligatoriamente los festivos, cobrará el plus de 94.-Rs. por día trabajado a turno.

Roturnidad : El personal que está adscrito a los tres turnos de mañana, tarde y noche, percibirá un complemento de 580,5.-Rs. por noche trabajada.

Plus Relevos : El personal a turnos percibirá, como compensación del tiempo empleado en el relevo, la cantidad de 229.-Rs. por día trabajado a turno.

Trabajos excepcionales : Todos los trabajos descritos a continuación, con la salvedad de los comprendidos en el apartado 4, se considerarán excepcionales y solo por aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la Planta. Por ello, solo podrán ser ordenados por los Directores o personas en quienes de leguen.

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada.

El personal que sea llamado a domicilio fuera de jornada para requerirle su presencia física en el Centro de Trabajo, percibirá un Plus de 541.-Rs. siéndole además abonadas las horas trabajadas según las normas pactadas en este Convenio Colectivo.

2. Trabajos en domingos y festivos por personal de jornada normal : El personal de jornada normal que realice trabajos en dichos días percibirá un Plus de 406.-Rs. siéndole además abonadas las horas trabajadas según las normas pactadas en este Convenio.

3. Jornada doble para personal a turnos.

El personal a turnos que por circunstancias especiales se vio precisado a doblar su turno, por no haberse presentado al relevo ni el correturno o por cualquier otra circunstancia, cobrará las horas trabajadas de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo y se le concederá un día de descanso inmediato o lo más pronto posible.

4. Cambio de filtros de mangas y limpieza de silos.

Se establece una prima por este trabajo de 744.-Rs.

C) POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios :

1. Horas extraordinarias habituales : Supresión.
2. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas : realización. A los efectos del Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales.
3. Horas extraordinarias estructurales : realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales :

- Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves perjuicios materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las producidas por la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambio de turno.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas

por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impide la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor con tenidos en el apartado 2 del presente artículo.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio consideran positivo ofrecer la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificándose las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores de terminarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copias del resumen mensual al trabajador en la parte correspondiente.

D) COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

- Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo disfrutará de cuatro gratificaciones extraordinarias de una mensualidad, abonables en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.
- Al personal que ingrese o cese durante el transcurso del año se le abonará las gratificaciones prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual la fracción del mes se computará como unidad completa.
- En cada una de las gratificaciones citadas se abonará el complemento por antigüedad.
- Las pagas extraordinarias se devengarán por años vencidos.

TITULO VII

JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS

Artº 29. JORNADA DE TRABAJO

El personal afectado por el presente Convenio realizará, hasta el 12 de Junio de 1983, una jornada anual de 1660 horas de trabajo efectivo. A partir del 13 de Junio la jornada anual se reducirá a 1626 horas y 27 minutos, lo que supone, para 1983, una jornada anual de 1648 horas, computándose como tal el tiempo que en la actualidad integra la jornada de trabajo.

Para 1984 se establece una jornada anual de 1626 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, equivalente a 40 horas semanales, computadas en las mismas condiciones que el párrafo anterior.

Las remuneraciones pactadas en el presente Convenio se establecen en función de dichas horas de trabajo.

Artº. 30. HORARIO Y DESCANSOS

A) PERSONAL A TURNOS

- El personal que trabaja bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración.

El horario de entrada y salida al trabajo de este personal será el siguiente:

- De 6 a 14
- De 14 a 22
- De 22 a 6

2. El personal a turnos trabajará de acuerdo con los cuadrantes vigentes en cada Centro de Trabajo o con los que a solicitud de la Dirección de la Empresa y previo informe del Comité de Empresa sean autorizados por la Autoridad Laboral competente.

3. El proceso continuo de fabricación de CALATRAVA, S.A. exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador, sometido a régimen de turnos, podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante.

En caso de que el relevo no se personase a la hora prevista, el tiempo que exceda de las ocho horas de jornada será abonado de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las sanciones a que hubiera lugar si el retraso o ausencia del trabajador entrante fuese injustificada.

4. El personal que ocupe los puestos de quintos hombres tendrá los siguientes derechos y obligaciones:

- Suplirá las ausencias del personal a turno siguiendo los criterios que a continuación se enuncian:

- Cuando un quinto hombre sea avisado antes de la mitad de su jornada para suplir el turno siguiente, tendrá derecho a percibir seis horas extraordinarias.
- Si es avisado después de la mitad de su jornada, para cubrir el turno siguiente, tendrá derecho a la percepción de ocho horas extraordinarias y una licencia inmediata.
- Si es avisado durante el turno de la mañana para cubrir el turno de noche, tendrá derecho a la percepción de ocho horas extraordinarias.
- En cualquiera de los casos indicados, abandonará el trabajo inmediatamente después de recibido el aviso de suplencia. La Dirección se encargará de avisar tan pronto como tenga noticias de la baja producida.

- Trabaja en los restantes casos preferentemente en el turno de mañana en los trabajos que se le asignen según lo pactado en este Convenio.

- Tendrá derecho al abono de los pluses de turnicidad y relevos.

Este sistema se mantendrá hasta tanto se establezcan los Grupos de Apoyo, integrados por personal polivalente, cuya implantación permitirá la reducción del número de horas extraordinarias y garantizará, en lo posible, los descansos de los 5º Hombres.

El personal que forme parte de estos Grupos de Apoyo tendrá los siguientes derechos y obligaciones:

- Suplirá las ausencias que se produzcan en los puestos de trabajo que tengan asignados, trabajando el tiempo restante a jornada normal.

- Tendrá obligación de cubrir las ausencias de cualquier naturaleza que se produzcan en los cuadrantes que tengan asignados, a cuyo fin deberá permanecer localizado durante fines de semana y festivos.

- La cobertura de ausencias durante fines de semana y festivos dará derecho a un descanso compensatorio por cada día de suplencia, cuyo disfrute se llevará a efecto en el plazo más inmediato posible.

- La pertenencia a estos Grupos de Apoyo dará derecho a la percepción de un incremento del 10 % sobre el salario tipo del grupo profesional en que se hallen incluidos.

- Les serán de aplicación las percepciones económicas establecidas en los apartados a), b), c) y d) del punto 4 anterior, relativas a la antelación con la que se recibe el aviso de suplencia.

- En el caso en que no sea posible la cobertura de una ausencia con personal de los Grupos de Apoyo, la obligación de la suplencia recaerá sobre los que ocupen la posición de quintos hombres en el cuadrante, con los derechos y obligaciones ya fijados.

- Anualmente se regularizará la jornada realizada por el personal de los grupos de apoyo, con objeto de que no exceda del número de horas pactadas.

Art. 31. VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 25 días hábiles de vacaciones anuales retribuidas.

La liquidación de las vacaciones se efectuará antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador, por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Se considerará como período preferente para el disfrute de vacaciones los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación mínima de dos meses en los tablones de anuncios.

Se confeccionará una relación nominal en orden decreciente de antigüedad en la Compañía, por la que se concederá derecho de preferencia en la elección de turno de vacaciones en los casos en que coincidan en las mismas fechas dos o más trabajadores que resulten incompatibles.

Anualmente se actualizará la relación nominal, pasando al último lugar los que hubieran ocupado el primero en el orden de prelación utilizado el año anterior para la concesión de vacaciones.

TÍTULO VIII**DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Art. 32. DIETAS**

En materia de Dietas y Gastos de Viaje se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la Compañía.

Art. 33. LICENCIAS

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El plazo será de tres días más cuando, con tal motivo, el trabajador deba desplazarse de la localidad de residencia.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, durante el tiempo y en las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.
- h) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes.

2. En cuanto a los motivos recogidos en los epígrafes a) al d) del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En el supuesto de que la licencia por nacimiento de hijo coincida en días festivos, se concederá el permiso necesario para poder efectuar la inscripción en el registro.

3. Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Dirección concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Art. 34. LICENCIAS SIN SUELDO

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración mínima de tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el período de prueba, llevan al servicio de la Compañía más de seis meses. La Dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho en número equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos, desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 35. EXCEDENCIA

Los trabajadores fijos con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dura esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro treinta días antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa, contados a partir de la fecha de su reincorporación.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional, si no hubiere vacante en su grupo y si en uno inferior, el excedente podrá optar para ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo o no reintegrar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 36. EXCEDENCIAS ESPECIALES

Dará lugar a excedencia especial del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

- a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Compañía. Si surgieran discrepancias a esto respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarlo dentro de los 30 días siguientes al de su cese en el cargo público que ocupaba.
- b) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar obligatorio y voluntario, por el tiempo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y 60 días más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Dirección dicho reintegro con los trabajadores que disfrutan de permisos de duración inferior al señalado.

TÍTULO IX**REGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 37. REGIMEN DISCIPLINARIO**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 38. RESUMEN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 39. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes :

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta al horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá considerarse como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 40. FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes :

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la Empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 41. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes :

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa ó durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subalternos.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Art. 42. REGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa ó Delegados de personal, o Delegados Sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 43. SANCIONES MAXIMAS

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes :

- a) Por faltas leves : Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- b) Por faltas graves : Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves : Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Art. 44. PRESCRIPCIONES

La facultad de la Empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y, para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

TITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 45. SEGURIDAD E HIGIENE

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por O.M. de 9-3-71 y normativa interna de CAJATRAVA, S.A.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios :

Principios Generales

- Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.N. del Ministerio de Trabajo.
- En cada Centro de Trabajo, y por cada área homogénea, se llevará al registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.N. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.
- Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.
- Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando :
 - Su generación.
 - Su emisión.
 - Su transmisión.

Solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.
- En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.
- Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.
- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará en forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.
- Siempre que exista riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

- En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se observarán los mismos niveles y medios que aplique la EMPRESA NACIONAL DEL PETROLEO (ENP).

Art. 46. Comité de Seguridad e Higiene

- En los Centros de Trabajo se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por los tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Compañía.
- Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Compañía sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.
- Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Art. 47. Vigilancia del riesgo

- El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.
- Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.
- Las normas de Seguridad serán divulgadas y exigido su cumplimiento a las empresas contratistas.

Art. 48. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo

- El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Compañía, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
- La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Art. 49. Programas, presupuestos y controles

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido, emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

Art. 50. Tecnología y organización del trabajo

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Art. 51. Protección a la maternidad

Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestra que las condiciones a toxicidad, peligrosidad, pesadez, baterías primas, etc., puedan producir abortos o defectos.

aciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

----- TÍTULO XI -----

----- PREVISION SOCIAL -----

Art. 32. ABSENTISMO

En caso de enfermedad el personal fijo de la Compañía percibirá, además de las indemnizaciones de la Seguridad, un complemento de hasta el 100 por 100 de su sueldo real.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

- 1º. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.
 - 2º. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.
 - 3º. Para reducir el absentismo, cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de IIT en los casos de absentismo fraudulento, no habrá lugar a la percepción de complemento alguno.
- El control médico de esta prestación corresponde, en todo caso, a la Dirección, con posterior informe al Comité de Empresa.
- 4º. En esta materia ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.
 - 5º. Al cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:
 - Matrimonio.
 - Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Traslado de domicilio habitual.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
 - Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los terminos establecidos legal o convencionalmente.
 - Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
 - Las ausencias derivadas de hospitalización.
 - Las ausencias debidas a accidente laboral.
 - Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
 - Los permisos por maternidad de la trabajadora.
 - Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la I.L.T.

- 6º. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.
- 7º. A los efectos del apartado 3º de este artículo no se consideran las faltas ininterumpidas de más de quince días.

Art. 33. SEGURO DE VIDA

CALATRAVA, S.A. tiene establecido para todo su personal un Seguro de Vida e Invalidez, siendo de cargo de la Compañía el 80 por 100 del importe de la prima y de cargo del trabajador el 20 por 100 restante.

Por este seguro se garantiza al cónyuge viudo una pensión equivalente a un 60 por 100 del sueldo líquido anual del asegurado en el momento del fallecimiento, más un 10 por 100 por cada hijo menor de 23 años que viviera a expensas del asegurado, sin que la pensión pueda exceder en ningún caso de un máximo total del 90 por 100 de dicha remuneración.

Actualmente el derecho a percibir esta pensión cesa en la fecha en que el asegurado hubiera cumplido sesenta y cinco años o en la que el hijo beneficiario haya cumplido la edad de veintitres años; la Dirección gestionará ante la Compañía aseguradora la posible ampliación de la cobertura de este seguro de tal forma que la renta asegurada tenga, para la viuda, carácter vitalicio. En caso de que esta ampliación se lleve a efecto, el mayor coste que suponga se sufrirá por la Empresa y los trabajadores en la proporción indicada en el primer párrafo de este artículo.

En caso de invalidez permanente, en grado de incapacidad total para su profesión habitual, el asegurado percibirá un capital cuyo importe será igual al valor de una prima suficiente para obtener una renta inmediata y temporal hasta los sesenta y cinco años, de un valor anual equivalente al 60 por 100 de la remuneración líquida anual que perciba el asegurado, incrementada, en su caso, con un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitres años que viva a expensas del asegurado, con un límite de tres hijos.

Queda entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el capital o pensión que conceda la Seguridad Social y el citado 60 por 100 de la retribución del trabajador.

Al personal procedente de Ex-Phillips Calatrava Ventas, S.A. se le garantiza el sistema que hasta ahora venía disfrutando.

Art. 34. SEGURO DE JUBILACION

CALATRAVA, S.A. tiene, asimismo, establecido para todo su personal un Seguro de Jubilación cuya prima es en su totalidad a cargo de la Empresa.

Este seguro consiste en garantizar al trabajador asegurado al cumplir la edad de 65 años una pensión inmediata y vitalicia equivalente al 100 por 100 de su sueldo líquido anual, bien entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el sueldo real líquido del trabajador y el capital o pensión que le conceda la Seguridad Social.

En este seguro se hallan comprendidos todos los trabajadores con edades entre los cincuenta y los sesenta y cinco años.

Art. 35. PRESTAMOS PARA ADQUISICION DE VIVIENDA

La Empresa tiene implantado un sistema de concesión de préstamos para adquisición de vivienda. La concesión de estos préstamos se regirá por la norma que la Compañía tiene establecida.

La asignación de estos préstamos se hará semestralmente, debiendo ser informadas todas las solicitudes por el Comité de Empresa del Centro.

Art. 36. AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS DE TRABAJADORES

La Compañía satisfará una Ayuda Escolar por cada hijo de trabajador que acredite estar realizando estudios:

Los estudios incluidos y la cuantía de las ayudas son las siguientes:

- a) Educación General Básica 1ª Primera etapa (cinco primeros años)
2.100.- P./Año.
- b) Educación General Básica 2ª Segunda etapa (6º, 7º, y 8º)
2.800.- P./Año.

- c) Bachillerato y Oficialía Industrial : 3.800.-M/año.
- d) Estudios de Grado Medio, Maestría Industrial y C.O.U. :
4.900.-M/año.
- e) Estudios Superiores y Universitarios : 7.700.-M/año.

Las citadas ayudas escolares se regularán por la Norma que a tal efecto tiene establecida la Compañía.

Art. 57. BECAS PARA TRABAJADORES

Las becas para estudios han sido creadas por la Compañía para la formación cultural y profesional del personal, y es una atención social, graduable, encaminada a procurar el acceso a los estudios a quienes, por especiales circunstancias económicas, se encuentran con dificultades para realizarlos.

La Empresa fijará a estos efectos una cantidad como fondo total a distribuir entre los diversos tipos de becas.

Los estudios becados y el importe unitario de las becas son los siguientes :

- a) Formación Profesional : 7.300.- M/año.
- b) Bachillerato : 11.200.-M/año.
- c) Estudios Médicos : 13.900.-M/año.
- d) Estudios Superiores : 19.800.-M/año.
- e) Estudios varios : 4.600.-M/año.

El régimen de becas se regulará por la Norma que a tal efecto tiene establecida la Compañía.

Art. 58. AYUDA A HIJOS SUBNORMALES

Los trabajadores pertenecientes en la actualidad a la plantilla de la Compañía que tengan a su cargo hijos subnormales, a juicio del Médico de Empresa, percibirán la cantidad alzada de 13.920.- pesetas mensuales por cada hijo subnormal, con destino a cubrir a los gastos que originen al padre por el especial régimen de educación, rehabilitación o tratamiento a que se someta a dichos hijos.

La cantidad mensual indicada se abonará siempre que los gastos de educación igualen o superen dichas 13.920.-M. y en los meses en que el hijo reciba educación especial en un Centro adecuado, previa presentación del correspondiente justificante.

Art. 59. SUBVENCIÓN POR COMEDOR

La Empresa continuará abonando a los concesionarios del comedor o al personal, en su caso, los mismos porcentajes sobre el precio del servicio que en 1979.

Los reajustes del precio de la comida serán satisfechos en cada caso, en las mismas proporciones que en la actualidad, entre la Compañía y sus trabajadores.

TITULO XII

FORMACION

Art. 60. POLITICAS DE FORMACION

Tanto la Representación de los Trabajadores como la Representación de la Empresa, consideran que la Formación es un instrumento importante en orden a la Promoción y el Desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como a la consecución de unos niveles óptimos de productividad.

En consecuencia, se ratifican en el propósito de continuar desarrollando acciones de formación inspiradas en los siguientes principios básicos :

- a) La Formación no es un fin, sino un medio de desarrollo personal, para conseguir una mejor adaptación a los puestos de trabajo necesaria para su correcto desempeño, así como para satisfacer las expectativas de promoción y las necesidades de la Compañía.
- b) La Formación no se concibe como una acción aislada, sino que debe estar íntimamente ligada con el proceso de desarrollo y las acciones de cambio promovidas por la Empresa.
- c) La Formación es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional, de acuerdo con las necesidades individuales y con las exigencias del trabajo.
- d) Debe estar exenta de todo tipo de discriminaciones, por lo que las oportunidades de formación deben ser idénticas para todas las personas, sin perjuicio de que las características pedagógicas sean diferentes para los distintos tipos de cursos a impartir.

Art. 61. PLANES DE FORMACION

En base a las anteriores políticas, se establecerán Planes de Formación al objeto de desarrollar acciones destinadas al personal de nuevo ingreso, ascensos y promociones, reconversión del personal no cualificado, adaptación de trabajadores físicamente disminuidos, y de cualquier otro tipo que, guardando relación con las funciones y tareas del puesto de trabajo y en general con las actividades de la Compañía, supongan una mejora de las capacidades potenciales de las personas.

Se prestará especial atención a las acciones de formación encaminadas a la aplicación de las políticas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los Comités de Empresa comunicarán a la Dirección las acciones de Formación que consideren necesarias, indicando las causas que justifican dichas necesidades de formación.

Art. 62. CONDICIONES DE ASISTENCIA

La asistencia a Cursos de Formación es de carácter voluntario. No obstante, tanto los Mandos como el Comité de Empresa colaborarán en la difusión de las acciones formativas que se promuevan, en relación con la asistencia a los Cursos.

En casos excepcionales, será obligatoria la participación en aquellos cursos que se convoquen como antecedente obligado para ciertas promociones o cuando la necesidad de formación sea requerida para el adecuado y seguro desarrollo del contenido del puesto de trabajo.

Las condiciones específicas de asistencia a los distintos tipos de Cursos de Formación, se regirán por la normativa interna que a estos efectos tiene establecida la Compañía.

DISPOSICION ADICIONAL 1ª

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se efectuará un estudio de aquellos casos en que se considere necesario realizar pruebas de aptitud para acceder a la clasificación en un determinado puesto y grupo. Fundamentalmente, se considera la necesidad de dichas pruebas en la adscripción al grupo profesional 8.

DISPOSICION ADICIONAL 2ª

Los puestos de polivalencia, a que alude el Art. 30, se determinarán por la Dirección de la Empresa en función de las necesidades y se cubrirán mediante turno de méritos, de conformidad con lo establecido en el Art. 21 de este Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL 3ª

De cara a las futuras elecciones para los representantes de los trabajadores en la Empresa, y a efectos de la división por Colegios del censo de electores y elegibles, se acuerda realizar la distribución de los grupos profesionales y puestos de trabajo

entre el Colegio de Técnicos y Administrativos y el de Trabajadores especialistas y no cualificados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª

Con motivo de la nueva clasificación profesional, las representaciones de los trabajadores y de la Dirección se comprometen a sustanciar un estudio de asimilación de los puestos de trabajo a los grupos de cotización a la Seguridad Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª.

La referencia hecha relativa a los puestos de trabajo del Centro de Cajano (Santander) no tiene ningún efecto legal ni indicativo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Al aplicarse la nueva clasificación profesional, aparecen casos en los que el salario real al 31.12.82 es inferior al salario tipo de regulación del grupo correspondiente en la misma fecha.

De la totalidad de estas diferencias, se deriva un coste de adopción, cuyas repercusiones económicas individuales se afrontarán en dos etapas:

La primera, con efectos retroactivos al 1.1.83, consistirá en alcanzar el 50 % de las diferencias señaladas entre los salarios reales de cada persona y los salarios tipo de regulación de su grupo profesional, ambos al 31.12.82.

En la segunda, durante el próximo año, se afrontará el coste restante de la aplicación de la clasificación, con cargo a los incrementos salariales que se pacten para 1.984.

El mismo tratamiento tendrá, en el año próximo, el coste económico de los puestos de Polivalencia, a cuyos efectos se realizará un estudio que determina su valor real.

Independientemente a lo expuesto, al personal cuyo salario real al 31.12.82 fuese inferior al salario tipo de regulación del grupo correspondiente, se le incrementará aquel, con la adición de la cantidad resultante de aplicar el 11 % al salario tipo de su grupo profesional al 31.12.82.

Finalmente, el salario tipo 1983, fijado para cada grupo en el Anexo I, será de aplicación a las personas cuyo salario real al 31.12.82 fuese igual o superior al salario tipo de regulación de su grupo en la misma fecha.

ANEXO I

TABLA SALARIAL
(CANTIDADES BRUTAS ANUALES EN 16 PAGAS)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO TIPO 1983 (1)
1	2.512.639 (2)
1A	2.261.375 (2)
2	2.010.111 (2)
3	1.633.216 (2)
4	1.460.000 (2)
5	1.562.579
6	1.452.809
7	1.393.546
8	1.265.400
9	1.221.000
10	1.165.500
11	1.137.750
12	1.065.600
13	995.389

- (2) El salario tipo 1983 será de exclusiva aplicación a las personas cuyo salario real al 31.12.82 fuera igual o superior al salario tipo de regulación al 31.12.82 del grupo profesional correspondiente. A las personas cuyo salario real al 31.12.82 fuera inferior al salario base de regulación del grupo correspondiente en la misma fecha, le será de aplicación lo expuesto en la Disposición Transitoria.
- (3) Los salarios indicados en los grupos profesionales 1, 1A, 2, 3 y 4 son meramente indicativos y al englobar puestos de trabajo de libre designación, la Dirección de la Empresa procederá a determinar en cada caso el salario correspondiente.
- (3) En materia de revisión salarial, se estará a lo dispuesto en el acuerdo Interconfederal

ANEXO II

TABLA DEL COMPLEMENTO DE ANTIQUEDAD

(CANTIDADES BRUTAS ANUALES EN 16 PAGAS)

GRUPO PROFESIONAL	VALOR TRIENIO O QUINQUENIO
1	125.632 (1)
1A	113.069 (1)
2	100.505 (1)
3	81.661 (1)
4	73.000 (1)
5	70.386
6	65.442
7	62.772
8	56.300
9	54.350
10	51.000
11	50.000
12	47.500
13	44.837

- (1) El valor del trienio o quinquenio de los grupos profesionales 1, 1A, 2, 3 y 4, al haberse calculado sobre los valores tipos 1983, es meramente indicativo. Al englobarse en estos grupos puestos de libre designación, la Dirección de la Empresa procederá a determinar en cada caso el valor del trienio o quinquenio.

ANEXO III

HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	VALOR UNITARIO	1.ª TR.	2.ª TR.	3.ª TR.	4.ª TR.	5.ª TR.	6.ª TR.	7.ª TR.
5	639	880	921	964	1.005	1.047	1.089	1.131
6	616	857	897	938	979	1.020	1.060	1.101
7	764	802	840	878	917	955	993	1.031
8	722	758	794	830	866	902	938	975
9	685	719	755	788	822	856	890	925
10	665	698	731	765	798	831	865	899
11	652	664	717	750	782	815	847	880
12	608	638	669	729	760	790	820	850
13	582	611	640	669	698	727	756	785

A partir del 1 de Enero de 1983, los valores de las horas extraordinarias, que han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos y aplicándose un incremento del 75 % sobre el salario pactado que correspondió a cada hora ordinaria, serán los que figuran en esta tabla, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos, sería de aplicación el artº 6.º del presente Convenio Colectivo.