

ANEXO I

Horario flexible

Diariamente, el horario será el reflejado en el cuadro adjunto, en el que se definen la distribución del tiempo de trabajo, los periodos obligatorios de permanencia y los límites de trabajo, así como los periodos optativos, tanto para la jornada de invierno como para la jornada de verano.

Quincenalmente se podrá, durante la jornada de invierno, acumular el tiempo de trabajo suficiente que permita un viernes de cada dos la salida a las diecisiete horas.

La acumulación máxima diaria, a estos efectos, no podrá exceder de media hora treinta minutos, salvo casos excepcionales, expresamente autorizados por la Jefatura del Departamento correspondiente.

Al personal que trabaja en colectivos de turnos, vigilancia, mantenimiento, equipos, brigadas, etc., no le podrán alcanzar los derechos y obligaciones que el horario flexible comporta.

La aplicación de este pacto tiene carácter global, de forma que su aceptación lo sería en nombre de todos y cada uno de los empleados de los centros en que se puede implantar.

Los días en que se justifique la ausencia de fichada por viajes, enfermedad, accidente, permiso, comisión, olvidos (siempre que no sean reiterativos), etc., se computarán de acuerdo con la media de tiempo/día. Es decir, en el horario más común de invierno ocho horas cuarenta minutos y en el de verano seis horas.

Serán respetados los horarios de atención al público.

Las horas extraordinarias deberán ser expresamente autorizadas «a priori» por la jefatura del Departamento correspondiente y se computarán a partir de los límites máximos del horario flexible.

Se creará un parte diario en el que se puedan reflejar las diversas incidencias.

El horario entrará en vigor una vez facilitada la pertinente información al personal afectado y tan pronto su aplicación técnicamente fuera posible.

15814 RESOLUCION de 25 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (C.A.S.A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (C.A.S.A.), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 5 de mayo de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité Intercentros, con fecha 12 de abril de 1985, y de conformidad con el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de junio de 1985.- El Director general, Carlos Navarro López.

XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE C.A.S.A. Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

SECCION I. AMBITO DE APLICACION

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

Art. 2.º *Personal*.-El presente Convenio afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en «C.A.S.A.», a excepción de Directores, Subdirectores y equivalentes, así como a los Jefes de Seguridad Industrial.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, la Dirección se reserva la política salarial, promoción, ascensos y condiciones

de viaje del personal titulado. Jefes Superiores de Administración, Jefes de Taller, Jefes de Primera y Segunda, Jefes de Sección de Laboratorio, Maestros, Encargados, Delineantes, Proyectistas, Dibujantes, Proyectistas, Maestros de Enseñanza Primaria, Prácticantes y Ayudantes Técnicos Sanitarios de los Servicios Médicos de Empresa, y asimilados a cualquiera de estas categorías.

Art. 3.º *Temporal*.-El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será desde el 1 de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1986, y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

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

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

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

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

SECCION II. ABSORCION Y COMPENSACION

Art. 4.º *Absorción y compensación*.-1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante concesión de jornadas de trabajo inferiores a la de 1.826,45 horas de trabajo efectivo al año, o mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, resoluciones legales futuras, generales o individuales, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

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

Art. 5.º *Garantía personal*.-En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

SECCION III. DISPOSICIONES VARIAS

Art. 6.º *Comisión Paritaria de Vigilancia*.-Para entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá en cada centro de trabajo una Comisión Paritaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85.2, d), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.* 1. El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

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

Art. 8.º *Repercusión positiva en precios.*—Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará aneja la consiguiente repercusión en el coste horario de la mano de obra.

Art. 9.º *No aplicación de otros Convenios.*—Durante la vigencia de este Convenio no serán aplicables otros Convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local que pudieran negociarse para ámbitos superiores al de esta Empresa, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias reguladas por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o por Convenios de Empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

Art. 10. *Organización del trabajo.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 20.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

El Comité de Empresa tendrá las competencias fijadas en el artículo 47 del presente Convenio.

CAPITULO II

SECCION I. JORNADA Y CALENDARIOS

Art. 11. *Jornada de trabajo anual.*—1. Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposición de carácter general, se pacta expresamente para el presente Convenio una jornada normal de trabajo anual para 1985 de 1.781 horas de trabajo efectivo y para 1986 de 1.735 horas de trabajo efectivo, siendo el comienzo y final de la jornada de acuerdo con la legislación vigente, para todos y cada uno de los centros de trabajo, cualesquiera que sean el número de días del año o de vacaciones o de fiestas anuales o la localización de las fiestas en los días de la semana.

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

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

3. Las jornadas especiales y de turnos se especifican en los calendarios anuales recogidos en el anexo VII.

4. La jornada de trabajo se desarrollará siempre en jornada diaria interrumpida, de acuerdo con los horarios establecidos en

los calendarios anuales compensados unidos al presente Convenio como anexo VII.

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

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

Art. 12. *Calendarios.*—Cada centro de trabajo se regirá por los calendarios anuales compensados que se publican como anexo VII. Estos calendarios empezarán a regir a partir de la entrada en vigor del Convenio.

SECCION II. VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 13. *Vacaciones.*—Durante la vigencia del presente Convenio, el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables.

Art. 14. *Disfrute.*—El periodo de disfrute anual de vacaciones queda fijado en los calendarios anuales compensados que figuran como anexo VII de este Convenio para cada uno de los centros de trabajo.

La Dirección de la Empresa designará al personal que durante dicho periodo haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso de fabricación, urgentes o inaplazables. Comunicando, previamente, la Dirección del centro al Comité de Empresa, el número de personas que trabajarán en vacaciones.

Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar de sus vacaciones de verano en el periodo señalado en el calendario anual compensado, la Empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo, y aquél, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la Dirección el periodo elegido para el disfrute de su vacación anual, que podrá estar comprendido entre los meses de junio del propio año y junio del año inmediato siguiente, y la Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieron lugar a este cambio del periodo de disfrute. Este plazo de preaviso sólo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar a la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio del centro de trabajo.

En cualquier caso, el periodo de vacaciones será ininterrumpido, sin perjuicio de los casos en que excepcionalmente, y con carácter individual, se pacte otra cosa entre Empresa y trabajador. La baja por enfermedad interrumpirá las vacaciones, pudiendo disfrutarse estas dentro del periodo comprendido entre la fecha del alta y el 30 de junio del año siguiente. La fecha de disfrute dentro del plazo señalado anteriormente será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Cualquier petición individual de cambio del periodo de vacaciones será estudiada por la Dirección de cada centro en base a las necesidades de trabajo durante la fecha solicitada, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el periodo normal de vacaciones.

Para la concesión de esta petición, y por un periodo máximo de quince días, tendrán preferencia aquellas personas que acrediten la necesidad de coincidencia con las vacaciones de su cónyuge durante dicho periodo.

El personal que se reincorpore del servicio militar disfrutará de las vacaciones anuales. Igual tratamiento tendrán los objetores de las mismas, una vez aprobada la Ley que regule el servicio de los mismos.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—1. Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

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

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

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

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

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

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

6. Ambas partes convienen expresamente que tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las mencionadas en el punto 5 de este artículo, que serán remuneradas o compensadas de acuerdo con el punto 7.

7. Se conviene por ambas partes que:

a) En las horas extraordinarias realizadas tendrá opción el trabajador a elegir entre que le sean abonadas o a cambiar dichas horas extraordinarias por un igual tiempo de descanso, percibiendo en este caso la diferencia económica entre el valor/hora normal y el valor de la hora extraordinaria que figura en el anexo II. Asimismo tendrá opción el trabajador a cambiar las horas extraordinarias realizadas por un período de descanso equivalente al valor de dichas horas extraordinarias.

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

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

CAPITULO III

Percepciones económicas

SECCION I. PRINCIPIOS GENERALES

Art. 16. *Enumeración de las distintas retribuciones.*—Todas las retribuciones a percibir por el personal a que afecta este Convenio, con la excepción contenida en el párrafo 2.º del artículo 2, quedan encuadradas, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y disposiciones complementarias, en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

- A) Salario base.
- B) Complementos del salario base.
 1. Personales:
 - 1.1 Plus de antigüedad.
 - 1.2 Plus de Especialistas y de Peones.
 2. De puesto de trabajo:
 - 2.1 Plus de Jefes de Equipo.
 - 2.2 Plus de nocturnidad.
 - 2.3 Plus de trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso.
 - 2.4 Plus de turno.
 - 2.5 Plus de línea de vuelo.
 3. De calidad o cantidad de trabajo:
 - 3.1 Primas de personal directo.
 - 3.2 Primas de personal indirecto (obreros y empleados).
 - 3.3 Importe de horas extraordinarias.
 4. De vencimiento periódico superior al mes:
 - 4.1 Importe de vacaciones retribuidas.
 - 4.2 Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.
 - 4.3 Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.

Art. 17. *Percepciones económicas no salariales.*—Todos los conceptos enumerados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el artículo precedente, tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales:

1. Plus de distancia y ayuda a transporte.
2. Gastos de viaje.
3. Dietas.
4. Quebranto de moneda.
5. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.
6. Ayuda a la enseñanza.
7. Ayuda a disminuidos psíquicos y para estudios.
8. Ayuda para comida del personal a turno (tarde o noche).
9. Incentivo por jubilación.

SECCION II. SALARIO BASE

Art. 18. *Concepto y devengo.*—El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, es, para cada categoría profesional durante 1985, el que figura en el cuadro anexo unido a este Convenio como anexo I.

El salario base descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría en cualquier centro de trabajo. Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, festivos, vacaciones y en las licencias o permisos retribuidos, y no se devenga ni se abona en las horas o fracciones de hora de descanso o interrupción de la jornada diaria de trabajo.

Las licencias y permisos a que se refiere el artículo 58 del presente Convenio se abonarán con el salario base más la parte alícuota del plus de antigüedad, en su caso, y específicamente para el desempeño de lo que establece el apartado 3, e), del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con la media de las percepciones recibidas, por todos los conceptos, durante los veinticinco últimos días de trabajo efectivo. Si durante dicho período no hubiese devengado prima, a las percepciones que le corresponden por otros conceptos se la añadirá por el concepto de primas la media obtenida en el centro de trabajo para el personal directo o indirecto en el período considerado y según corresponda el interesado a uno u otro grupo.

SECCION III. COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 19. *Plus de antigüedad.*—Se mantiene el régimen de trienios establecidos en Convenios anteriores, computables según las disposiciones legales con que se rige la antigüedad.

El valor del trienio, que es igual para todas las categorías, se fija en 808 pesetas mes.

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

Los trabajadores que se incorporen a la Empresa, sin solución de continuidad una vez finalizados los contratos a que se refiere el R. D. 1445/1982, 1992/1984, 2104/1984, 1989/1984 y 1991/1984, se les computará a efectos de antigüedad el tiempo convenido en dichos contratos.

Art. 20. *Plus de Especialistas y Peones.*—Se crea un complemento personal denominado «Plus de Especialistas y de Peones» en favor de los que tengan diez o más años de antigüedad en cada una de estas categorías, en cuantía de 4.008 pesetas al año, pagaderas de una sola vez al tiempo de abonar la paga de diciembre, y devengables en proporción al tiempo trabajado durante el año. A efectos de devengo de esta cantidad, se computará el tiempo no trabajado por razón de enfermedad, accidentes y permiso retribuido.

Art. 21. *Plus de Jefes de Equipo, plus de nocturnidad y plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en todos los conceptos que integran el salario, en las percepciones económicas que no tienen carácter salarial, y teniendo asimismo en cuenta los mayores beneficios de todo orden, contenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo, por el complemento salarial a que se refiere el presente artículo, y que serán los siguientes:

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

Plus de nocturnidad: 119 pesetas/hora efectiva.

Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos: Cuando se dé una circunstancia, 21,36 pesetas/hora efectiva. Cuando se den dos circunstancias, 22,77 pesetas/hora efectiva. Cuando se den tres circunstancias, 24,29 pesetas/hora efectiva.

Art. 22. *Plus de turno.*—Se establece un plus para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo. Este plus será el siguiente:

Doble turno, 23,09 pesetas/hora efectiva.

Triple turno, 31,17 pesetas/hora efectiva.

Art. 23. *Régimen de turnos.*—Los equipos de dos o tres operarios que trabajen en un mismo puesto de trabajo a turno: de mañana y tarde, de tarde y noche, de mañana, tarde y noche, podrán, si así lo desean, solicitar por escrito conjuntamente a la Dirección del Centro, el asignar nominalmente cada turno de trabajo a un miembro del equipo rotativo. De tal forma que,

cumpliendo las exigencias del turno, los operarios que intervienen por puesto de trabajo pueden quedar adscritos al turno de mañana, de tarde o de noche.

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

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

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

Cuando la Dirección de la Empresa estime necesario la implantación de turnos, lo pondrá en conocimiento de el Comité de Empresa; si hubiese acuerdo, se pasará la petición correspondiente al Director provincial de Trabajo. Si no hubiera acuerdo, se seguirá lo establecido en el artículo 41 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

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

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

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

Art. 24. *Plus de línea de vuelo.*—Tendrán derecho a percibir este plus las personas que realicen trabajos en el exterior de las Secciones de Línea de Vuelo de Getafe y San Pablo durante los seis meses siguientes: enero, febrero, junio, julio, septiembre y diciembre.

El valor de este plus es de 21,36 pesetas/hora efectiva para todas las categorías que realicen dichos trabajos.

Art. 25. *Sistema de complemento de producción y ascensos.*—1. Ambas partes consideran que es necesario la modificación del actual sistema de primas.

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

3. Los artículos 26, 27 y 28, excepto el apartado 9 de este último artículo, serán de aplicación desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio hasta el 1 de octubre de 1985, fecha en que comenzará a aplicarse el nuevo sistema de complemento de producción y ascensos, que se define en el anexo V de este Convenio Colectivo.

Art. 26. *Prima del personal directo.*—1. Se considerará personal directo (a los solos efectos de prima) el personal de taller que administrativamente esté calificado como directo para la contabilidad analítica y además aquel personal que, aun cuando calificado como indirecto, pertenezca a las Secciones de Tratamientos Superficiales, Tratamientos Térmicos, Pintura y Corte Previo y realice trabajos de transformación directa del producto facturable.

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

2.1 En todos los centros de trabajo se utilizará la fórmula:

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

donde P = Prima obtenida a pagar en pesetas.

B = Baremo de valoración. Este baremo será igual para todas las categorías, y cuyo valor se fija en el presente Convenio en 279,09 pesetas/hora.

H_v = Horas valoradas (concedidas).

H_i = Horas reales invertidas.

K_c = Coeficiente de adaptación por factoría, de aplicación para todos aquellos trabajos valorados con anterioridad al 31-12-78.

El valor de K_c será:

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

Aquellos trabajos cuya valoración sea revisada o se hayan valorado posteriormente al 31-12-78, tendrán un K_c = 1.

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

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

A efectos prácticos, y con objeto de mantener invariable el método de cálculo, y a pesar de las sucesivas variaciones de salarios, los invertidos (H_iJ) se calcularán siempre para el personal directo, tomando el jornal medio de 240,14 pesetas/hora.

2.2 En el caso de existir subactividad en el personal directo (capacidad cesante, paro tecnológico, etc.), el porcentaje de prima a aplicar estará en función de la prestación y actividad que desarrolle en los trabajos auxiliares que se le encomienden. Para tales situaciones, y a los solos efectos del cálculo de prima, se le dará el mismo tratamiento y calificación individual que al personal indirecto, es decir, percibirán a rendimiento normal el 85 por 100 de la prima correspondiente al personal directo.

Art. 27. *Primas del personal indirecto.*—1. A estos efectos se considera personal indirecto el personal de taller que en cada momento esté calificado administrativamente como tal para la contabilidad analítica y el personal empleado que deba percibir este tipo de incentivo. Se exceptúa de esta clasificación el personal referenciado en el punto 1 del artículo 26 que, siendo indirecto, se le encuadra como directo a los solos efectos de primas.

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

$$P_i = P_i \cdot H \cdot J$$

siendo:

H = Horas totales realmente trabajadas en el mes.

J = Jornal horario calculado con el mismo método que figura en el VII Convenio. A efectos prácticos, y hasta 1 de octubre de 1985, los jornales horarios que se emplearán en las diferentes categorías serán los siguientes:

Oficial de primera y asimilado,	253,26 pesetas.
Oficial de segunda y asimilado,	244,47 pesetas.
Oficial de tercera y asimilado,	236,59 pesetas.
Especialista y asimilado,	231,69 pesetas.
Peones,	229,85 pesetas.

P_i = Porcentaje de primas de indirectos.

P_i = 0,85 pd.R.

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

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

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

A = Aptitud.

B = Rendimiento.

Cada uno de estos conceptos podrá tener la siguiente puntuación:

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

Y el coeficiente R será igual a:

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

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

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

Art. 28. *Medidas complementarias al sistema de primas.*—

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

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

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

Las piezas no reparables no producirán descuento hasta que no lo analice la Comisión Paritaria de Primas. En caso de producirse descuento, esto sólo actuará sobre las piezas no reparables.

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

La Dirección del centro tomará las medidas oportunas para eliminar dichas anomalías.

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

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

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

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

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

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

9. El importe anual de la paga de actividad más la cantidad procedente de la congelación de las primas hasta el mes de octubre de 1985, se abonará a razón de 2.000 pesetas al mes durante 1985. Durante 1986 esta cantidad experimentará el incremento correspondiente para dicho año.

Art. 29. *Importe de horas extraordinarias.*—Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales y los mayores beneficios de todo orden obtenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos por categorías para las horas extraordinarias, que serán los que para cada categoría profesional se relacionan en el cuadro unido a este Convenio como anexo II.

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

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

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

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

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

Si durante los meses de abril y mayo anteriores al disfrute de las vacaciones, el trabajador directo o indirecto hubiese estado dado de baja por enfermedad o accidente, para calcular el citado promedio se tomarán los dos meses naturales inmediatamente anteriores al de la fecha de su última baja por enfermedad o accidente, no pudiendo retrotraerse en este cómputo bimestral a meses anteriores al de enero del año de disfrute de las vacaciones. Si hubiese estado enfermo o accidentado, sin interrupción desde el mes de enero. Se agregará por el concepto de primas a la producción el equipo valente al promedio de las cantidades percibidas por este concepto durante los meses de mayo y junio de 1985 y 1986.

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

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

Las vacaciones correspondientes al año 1986 se retribuirán, asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos anteriores, sustituyendo en todos los supuestos en que se contempla el concepto de «Prima a la Producción» por el de «Complemento de Producción».

Art. 31. *Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.*—Los trabajadores percibirán una gratificación de una mensualidad del salario base reflejado en el cuadro anexo I de este Convenio en cada una de las pagas de julio y navidad durante la vigencia del presente Convenio.

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

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, la de julio dentro del primer semestre del año, y la de navidad, en proporción al tiempo trabajado dentro del segundo semestre; computándose como trabajado, a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar, y licencias retribuidas.

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

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las pagas extraordinarias de julio y navidad al personal que se encuentre en el servicio militar o servicio de objetos de conciencia, una vez aprobada la Ley reguladora de los mismos.

Art. 32. *Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.*—Cuando el dividendo bruto que acuerde repartir la Junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad excede del 6 por 100 del capital, la misma cantidad en pesetas que represente el exceso bruto, repartido sobre dicho 6 por 100, la distribuirá la Empresa por partes iguales y en proporción al tiempo de servicios prestados durante el ejercicio de que se trate, entre todo el personal afectado por el presente Convenio que haya pertenecido a la plantilla durante el ejercicio económico al que corresponda la cantidad a distribuir. La cantidad a distribuir entre el personal experimentará el descuento que corresponda a cada persona.

El pago se efectuará en el mes siguiente a aquel en que la Junta general fije el dividendo repartible.

Esta percepción, en todo caso, se basará única y exclusivamente en los acuerdos de la junta general ordinaria de accionis-

as que apruebe las cuentas del ejercicio económico correspondiente a los años 1984, 1985 y sucesivos en los que rija este Convenio.

SECCION IV. PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES.

Art. 33. Plus de distancia.—El importe del plus de distancia se regirá por lo establecido en las Ordenes del 10 de febrero y 4 de junio de 1958, en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de julio de 1963 («Boletín Oficial del Estado» del 19) y en las disposiciones complementarias, y afectará sólo a los trabajadores que no tengan opción a los transportes establecidos por la Empresa.

Art. 34. Transporte colectivo.—Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se mantendrán las condiciones de transportes fijadas durante 1983 y que funcionan en la actualidad en los centros de trabajo de Sevilla, Cádiz, Oficinas Centrales, Getafe y Ajalvir.

Para la implantación de este transporte en su día, se fijaron as siguientes prioridades.

1.º Que el colectivo de trabajadores tenga reconocido el plus de distancia.

2.º Que el colectivo por zonas de residencia permita por su número la implantación del transporte.

3.º Que las rutas que se establezcan se adapten a unos itinerarios razonablemente lógicos.

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

Se acuerda en el presente Convenio que todos los trabajadores podrán utilizar el transporte colectivo que la Empresa tenga establecido, procediéndose a un estudio y racionalización de dicho transporte, encaminado al logro de un mayor aprovechamiento en las rutas existentes y una cobertura que permita dentro de unos itinerarios razonables la más idónea utilización del transporte colectivo.

Art. 35. Quebranto de moneda.—Se aplicará lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, elevándose el importe máximo mensual a 3.025 pesetas, y respetándose las cantidades que vinieran percibiéndose si éstos fueran superiores.

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

Art. 36. Prestaciones de enfermedad común y accidentes de trabajo.—1. En los supuestos de enfermedad o accidente no laboral, la Empresa complementará desde el primer día de enfermedad común o accidente no laboral las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, previa presentación de la baja desde el primer día, inclusive, hasta alcanzar por cada día que dure el proceso de enfermedad común o accidente no laboral, los valores diarios de la tabla que figura en el cuadro anexo IV. Queda entendido de que dicho complemento no será percibido si no se presenta previamente el documento oficial de baja de la Seguridad Social.

En el supuesto de que los valores de absentismo respecto a un mismo periodo trimestral del año anterior hayan sufrido variación, la Comisión de Absentismo analizará las causas que lo motivaron y tomará las medidas oportunas.

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

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

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

Art. 37. Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.—Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el artículo anterior, será condición indispensable que el mismo día de su ausencia al trabajo por razón de enfermedad o de accidente, el trabajador lo ponga en conocimiento de la Empresa, tanto en orden a las medidas a tomar sobre la realización de su trabajo habitual, como para que el Médico de la Empresa o persona designada por éste, realice las visitas domiciliarias que juzgue conveniente, compro-

bando tanto la enfermedad o accidente como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación.

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

Art. 38. Ayuda a la enseñanza.—La Empresa mantiene la ayuda a la enseñanza establecida en beneficio de los hijos de los trabajadores, y se regulará por las siguientes normas:

1. Se abonarán las siguientes cantidades por mes en el que se cursen estudios de centros de enseñanza oficiales o particulares reconocidos, aunque la enseñanza se imparta gratuitamente:

A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los tres y seis años, inclusive, 808 pesetas por hijo y mes.

A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los siete y nueve años, inclusive, 907 pesetas por hijo y mes.

A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los diez y diecisiete años, inclusive, 1.211 pesetas por hijo y mes.

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

3. La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el hijo del trabajador cumpla los años señalados en el apartado 1, y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla los 18 años, excepto cuando esta edad se cumpla dentro del tercer trimestre del curso escolar, en cuyo supuesto se percibirá hasta la finalización del curso.

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

5. Siempre que las disponibilidades económicas lo permitan, se anticipará el pago al inicio del curso a aquellas personas que justifiquen su necesidad.

Art. 39. Ayuda a disminuidos psíquicos.—Todo trabajador que tenga familiares declarados disminuidos psíquicos y perciba la aportación de la Seguridad Social recibirá de la Empresa una ayuda de 3.025 pesetas por cada mes natural y por cada disminuido psíquico, mientras reciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

Los trabajadores en quienes concurre esta circunstancia deberán acreditar ante la Empresa, con la correspondiente certificación expedida por el Organismo gestor de la Seguridad Social, tanto la declaración de disminución psíquica de sus familiares, como la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social, y empezarán a percibir la ayuda de la Empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

Para los trabajadores que tengan familiares disminuidos psíquicamente que convivan con el titular y a sus expensas, y cuya disminución psíquica necesite asistencia especial, se crea un fondo que será distribuido entre todos los centros de trabajo, en proporción a la necesidad de cada centro, establecido a través de los Servicios Médicos y de acuerdo con las normas actuales especificadas a continuación:

a) Se cubrirán los costes totales para asistencia a cursos de recuperación cuando no se tenga reconocida la ayuda económica de la Seguridad Social. Será imprescindible contar con el informe de los Servicios Médicos de Empresa.

b) Cuando dicha ayuda se tenga reconocida, se abonará el complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de los costes totales, pero descontándose la ayuda económica que se perciba, de acuerdo con el primer párrafo de este artículo, es decir:

Ayuda de la Seguridad Social + ayuda s. Convenio + ayuda del fondo = costes totales.

c) En cada uno de los centros de trabajo se analizarán por la representación de los trabajadores y la Dirección las solicitudes presentadas.

Art. 40. Ayudas para estudios.—Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios y estén inscritos en cursos oficiales, bien sean Centros públicos o privados, que estén reconocidos por el Ministerio de Educación, podrán solicitar una ayuda económica.

Para este fin se crea un fondo, que será distribuido entre todos los centros de trabajo, en proporción a las necesidades de cada centro, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación:

Se abonará el total de los costes de matrícula cuando así se solicite y se justifique debidamente.

Como gasto de transporte se considerará el transporte público desde el domicilio del interesado hasta el centro donde curse los estudios. Para el cálculo del mismo, se tomarán los días de asistencia a clase (número de días por semana \times 4 semanas \times 6 meses), siendo el máximo a considerar ciento veinte días.

En los casos en que en el lugar de residencia no existan Centros oficiales para los estudios que se cursen, se considerará el costo total del curso.

Si la cantidad a repartir para la ayuda de estudios, una vez repartida la ayuda para disminuidos psíquicos, no fuese suficiente para pagar el total de los gastos de matrícula, se distribuirá el porcentaje correspondiente y no se abonarán gastos de transporte.

Una vez distribuido el dinero en los conceptos de matrícula y transporte, si quedara sobrante de la bolsa sin repartir, se quedaría como fondo de reserva para nuevos casos que puedan surgir.

En los casos de enseñanza en los centros privados, sólo se abonarán los gastos de matriculación o la primera mensualidad en concepto de matrícula.

Sólo se abonará la ayuda para un solo estudio, independientemente de los que se realicen.

Los cursos de idiomas en los Centros no oficiales no percibirán ninguna ayuda.

Los representantes de los trabajadores y de la Dirección designados para el reparto de la ayuda para estudios en cada uno de los centros de trabajo podrán requerir de los solicitantes, además de los documentos que justifiquen el pago de la matrícula y tasas académicas, de cuantos documentos consideren oportunos para comprobar que el alumno ha seguido el curso con interés y aprovechamiento.

Art. 41. Cuantía de fondos. La suma de los fondos a que se refieren el párrafo 3.º y el párrafo 2.º del artículo 40, será de 11.881.074 pesetas. A esta cantidad se añadirá el exceso, si lo hubiere, del año anterior.

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

Art. 42. Ayuda para la comida del personal a turno. Los trabajadores que realicen turno rotativo, y cuando realicen el mismo en el turno de tarde o noche, percibirán una subvención para comida de 174 pesetas al día trabajado.

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

CAPITULO IV

Disposiciones generales

Art. 43. Absentismo. -Preámbulo. Reconociendo el problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo, y atendiendo que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el centro de trabajo, como la correcta organización de los Servicios Médicos de 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. Ambas partes coinciden en la necesidad de reducir el absentismo. Para conseguir este objetivo, se fijarán en el primer semestre de 1985 los criterios, y se adoptarán los acuerdos que permitan actuar sobre sus causas, y, por consiguiente, ir a una reducción. Hasta la consecución de estos acuerdos, se seguirán tomando las siguientes medidas:

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

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

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

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

5. A efectos de medida del absentismo, se seguirá en cada centro el mismo procedimiento que en 1984, hasta que ambas partes durante 1985 definan los criterios de medida del absentismo.

Art. 44. Contratación.-1. Teniendo en cuenta la situación de paro existente, se procurará, siempre que las circunstancias lo permitan, contratar personal en situación de paro y primer empleo, así como a disminuidos físicos y mayores de cuarenta y cinco años.

2. El personal interino causará baja según los términos que figuren en su contrato, si bien tendrá prioridad, en igualdad de condiciones, para el ingreso en futuras necesidades de su especialidad.

3. Para los trabajadores en la modalidad de fijos a tiempo parcial, realizarán una jornada laboral por el tiempo que la Empresa lo precise, garantizando al menos trescientas cuarenta horas de trabajo durante 1985 y al menos trescientas cuarenta horas de trabajo durante 1986.

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

Asimismo, durante 1985 se estudiarán las posibles soluciones para este colectivo, efectuando los reciclajes que fueran necesarios para proveer las posibles necesidades que puedan presentarse en 1986.

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

5. Trimestralmente, la Dirección publicará en los tabloneros de anuncios de la Empresa las vacantes por profesiones existentes en el centro de trabajo correspondiente, con la fecha aproximada de la realización de las pruebas pertinentes, entregando previamente copia de dicha publicación al Comité de Empresa.

En dicho aviso se indicará el temario teórico-práctico exigido a los aspirantes, así como la experiencia necesaria, perfil del puesto y demás requisitos necesarios para la adecuada cobertura de las vacantes.

Una vez finalizadas las pruebas de selección, se harán públicas las personas que han obtenido las plazas, en función del resultado global del proceso de selección, enviando una copia, previamente a su publicación, al Comité de Empresa.

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

- Primero: El personal con contrato fijo a tiempo parcial.
- Segundo: El personal con contrato eventual o interino.
- Tercero: El personal con contrato en formación.

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

7. El tiempo que se haya trabajado como interino o eventual será computado a efectos de antigüedad, si se realiza el nuevo contrato, como fijo sin interrupción entre ambos contratos, o bien si se efectúa este nuevo contrato durante los sesenta días siguientes.

Art. 45 Comisión Paritaria de Ascensos.-Atribuciones de la Comisión Paritaria de Ascensos para el personal afectado por el XI Convenio de CASA:

1. Funciones:

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1.1 Analizar y proponer sobre las reclamaciones de categoría planteadas por cualquier trabajador de los afectados, que serán cursadas a la Comisión a través del responsable inmediato de la Sección.

Dicho responsable deberá visar y cursar las peticiones que se formulen por los trabajadores a la Comisión Paritaria sobre clasificación profesional.

Si la Dirección no acepta alguna de las propuestas a que se refiere este punto, emitirá informe sobre las razones que motivaron la decisión, para que, previo estudio del mismo por parte de la Comisión, adopte, si procede, una nueva propuesta que la Dirección hará efectiva.

1.2 Analizar e informar sobre las propuestas de ascensos de cada categoría, planteadas por los representantes de la Dirección y los trabajadores.

1.3 Elaborar propuestas sobre vacantes numéricas de promoción.

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

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

El Tribunal estará constituido por:

Un Presidente, que será preferentemente un Profesor de la Escuela de Formación Profesional más próxima al centro de trabajo, y, en su defecto, el Ingeniero de la Sección correspondiente.

Dos vocales de la Dirección.

Dos vocales del Comité de Empresa.

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

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

Si la Dirección no aceptara alguna de las propuestas a que se refiere este punto, emitirá informe sobre las razones que motivaron la decisión, para que, previo estudio del mismo por parte de la Comisión, adopte, si procede, una nueva propuesta que la Dirección hará efectiva.

1.7. Se garantiza efectuar la promoción acordada por esta Comisión.

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

2. Constitución:

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

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

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

3. Acuerdos:

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

3.2. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

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

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

4. Ambito:

4.1. Territorial: El ámbito de competencia de estas Comisiones será el del centro de trabajo donde esté ubicada la demanda o función a analizar.

4.2. Personal: Afecta a los trabajadores de CASA incluidos en el XI Convenio, con la excepción contenida en el párrafo 2.º del presente Convenio.

Art. 46 *Provisión de vacantes*.-1. Aquellos trabajadores que lo deseen podrán solicitar en las Jefaturas de Personal el cambio de departamento dentro de su misma categoría y centro.

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

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

2. Antes de cubrir las vacantes de Oficial de tercera con personal del exterior se dará opción previo examen a los especialistas del centro que lo soliciten. Asimismo se convocarán previamente a concurso interior las vacantes a cubrir del exterior de Oficial de Primera y Segunda.

3. A las vacantes que se produzcan de Titulados, tendrán acceso todas las personas de CASA, que estén en posesión del título correspondiente y estimen que cumplen los requisitos exigidos para el puesto. Previamente se enviará copia al Comité de Empresa.

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

5. Para Especialistas, Peones y similares se establecerán cursos anuales de formación y capacitación, con la posibilidad de

realizarlos en horas de trabajo. En caso contrario, el trabajador percibirá a prorrata de su salario el 50 por 100 de las horas que realice fuera de su jornada.

Art. 47. *Funcionamiento y garantías de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales. Derecho de los trabajadores*.- Se consideran como derecho de los trabajadores:

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

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

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

Las asambleas de trabajadores.

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

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

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

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

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

Comité de Empresa.

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

A) De representación.

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

B) De información.

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

Realización de trabajos de inferior categoría.

Planes generales de formación.

Sanciones por faltas muy graves.

Horas extraordinarias.

Política de personal.

Seguridad e Higiene en el trabajo.

Cambio de jornadas y horarios.

Absentismo.

Contratación de personal eventual.

Subcontratación de trabajos al exterior.

Jubilaciones.

Previsión de plantilla.

Concesión de excedencias.

Implantación de turnos.

Sobre primas de directos e indirectos.

Acoplamiento de personal disminuido.

Sobre cronometrajes.

C) Institucionalización de la información al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

La Dirección de la Empresa, a través de las periódicas reuniones que se celebren con la Comisión Permanente del Comité de Empresa en los distintos centros de trabajo, informará de forma sistemática sobre los siguientes aspectos:

Mensualmente.

Horas extraordinarias.

Jubilaciones.

Contratación del personal.

Traslados.

Turnos y cambios de jornadas y horarios.

Incentivos.

Realización de trabajos de inferior categoría.

Sanciones por faltas muy graves.

Absentismo.
 Concesión de excedencias.
 Acoplamiento del personal disminuido.
 Semestralmente.
 Subcontratación de trabajos al exterior.
 Promoción y ascensos.
 Seguridad e higiene en el trabajo.
 Anualmente.
 Previsión de ingresos.
 Situación de programas.
 Planes generales de formación.
 Previsión de inversiones.
 Política de personal.

Teniendo en cuenta la finalidad participativa que la información debe tener, y para dar mayor operatividad y eficacia posibles a las reuniones de la Dirección con la Comisión Permanente en lo relativo a esta función, previamente a las mismas se dará la información mencionada de forma escrita en una doble vertiente, la de balance y perspectivas. Anualmente, la Dirección y el Comité de Empresa, a través de su Comisión Permanente, se reunirán para efectuar una valoración o balance de la información dada durante el periodo anual anterior.

En los supuestos en que por alguna circunstancia no sea posible la información previa, esta se dará lo antes posible, suprimiéndose este párrafo en 1986, si durante 1985 esta circunstancia superase un 30 por 100.

La Dirección de la Empresa dará a conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la Empresa y las modificaciones que en ellos puedan producirse, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

La subcontratación debe tener en cuenta, tanto el interés de la Empresa como los intereses profesionales de los trabajadores de CASA, y el efecto positivo que desde el punto de vista social pueda tener el desarrollo de la industria auxiliar.

En los supuestos en que la movilidad del personal implique modificación de las condiciones sustanciales de trabajo, considerando como tales el cambio de profesión, oficio o centro de trabajo, se utilizarán por el siguiente orden los criterios de:

1.º Posesión de conocimientos afines a los necesarios para cubrir la vacante existente entre las personas de las áreas en las que exista disponibilidad de personal y que sean voluntarias para cubrir la misma.

En el supuesto de existir más de una con conocimientos similares, cubrirá la vacante el más antiguo en el centro de trabajo.

2.º En el caso de no existir voluntarios, cubrirá la vacante el más moderno en el centro de trabajo, considerando únicamente como en el caso anterior, las áreas en que existan disponibilidades de personal.

Para el caso de tener que analizar los conocimientos afines a los requeridos, se crea una Comisión, formada por la representación de los trabajadores y la Dirección.

En caso de tener que utilizarse sólo el criterio de la antigüedad, se dará información al Comité.

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

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

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

C) De información previa.

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

D) De Vigilancia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité Intercentros.

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

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

Dichos 20 miembros se repartirán proporcionalmente a votos válidos emitidos en las elecciones sindicales, y considerando la suma global de votos obtenidos por cada candidatura en todos los centros de trabajo. En la distribución se garantizarán dos miembros por cada centro de trabajo, adjudicándose proporcionalmente a los votos obtenidos en el centro de trabajo por cada candidatura y el resto lo designarán las diferentes candidaturas.

Estos repartos serán ratificados por los distintos Comités de Empresa.

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

Secciones Sindicales.

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

2. Con independencia del derecho propio de cada trabajador a sindicarse libremente en cualquiera de las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituirse en Secciones Sindicales de Empresa, siempre que tales Centrales sean de ámbito regional o nacional y tengan en el centro correspondiente un número de afiliados no inferior al 10 por 100 de la plantilla.

Las Centrales Sindicales de ámbito nacional o regional que tengan un mínimo de afiliados del 10 por 100 de la plantilla total de la Empresa podrán constituirse en Secciones Sindicales en aquellos centros de trabajo donde el número de afiliados no sea inferior al 5 por 100. Anualmente las Secciones Sindicales se reunirán con la Dirección del Centro de Trabajo para analizar si el número de afiliados alcanza los necesarios para constituir o continuar constituida como Sección Sindical.

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

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

nos de la Empresa intervendrá solamente el Comité de Empresa o Comité Intercentros.

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

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

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

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

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

9. Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de un permiso retribuido de hasta cuarenta horas al mes.

Las Secciones Sindicales constituidas de acuerdo con el apartado 2. párrafo segundo, dispondrán de un único Delegado sindical.

A requerimiento del responsable de la Sección Sindical correspondiente, la Empresa abonará dos días de dietas y desplazamiento a un representante de cada Sección Sindical del centro de trabajo que tengan menos de tres Delegados, a dos representantes cuando la Sección Sindical tenga de tres a seis Delegados, y a tres representantes cuando la Sección Sindical tenga de seis a nueve Delegados, una vez cada dos meses, a cualquiera de los lugares donde la Empresa tenga centro de trabajo y haya constituido la Sección Sindical correspondiente. Dicha Sección Sindical debe estar constituida al menos en dos centros de trabajo.

Asimismo el Coordinador a nivel de Empresa, de la Sección Sindical constituida al menos en dos centros de trabajo, tendrá los mismos beneficios estipulados en el párrafo anterior.

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

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

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

13. Los candidatos a las elecciones sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.

14. Las Secciones Sindicales reconocidas recibirán la misma información que señala el párrafo B del presente artículo, a los Comités de Empresa en cada centro de trabajo.

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

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

I. Licencias no retribuidas, sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de su sindicato, como cursos, congresos, etc., con un máximo de ocho días al año para cualquier afiliado y quince días para los Delegados, siendo negociado en cada centro las necesidades que pudiesen superar este máximo.

II. Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.4. En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección del centro.

Art. 48 *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—Los trabajadores que ocupen puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, que se reconozcan como tales a partir de la firma del presente Convenio, por las correspondientes Direcciones Provinciales de Trabajo, el Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u Organismo Oficial que lo sustituya a estos efectos, disfrutarán de un descanso de doce minutos por cada dos horas de trabajo efectivo de la jornada laboral; dividiéndose la jornada a estos efectos en dos bloques: a), antes de la interrupción para bocadillo o comida; b), a partir de la reanudación de trabajo, después de la interrupción para bocadillo o comida.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 49 *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Se estará a lo acordado en la normativa pactada el día 21 de enero de 1985.

Art. 50 *Préstamos.*—El personal fijo de plantilla podrá solicitar en caso de necesidad préstamos por un importe total de hasta 100.000 pesetas. La amortización de los mismos se realizará como máximo en los doce meses siguientes al de la concesión.

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

La cantidad máxima para préstamos que concederá la Empresa será para toda la Sociedad de 50.000.000 de pesetas, con la siguiente distribución:

Complejo de Getafe, 22.760 MM. pesetas.
 Factoría de San Pablo, 5.407 MM. pesetas.
 Factoría de Tablada, 11.670 MM. pesetas.
 Factoría de Cádiz, 5.687 MM. pesetas.
 Factoría de Ajalvir, 2.238 MM. pesetas.
 Oficinas Centrales, 2.238 MM. pesetas.

Art. 51 *Servicio fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento.*—Para los supuestos contemplados en el artículo 55 párrafo primero, de la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica, en los cuales la Dirección de la Empresa requiera al personal de mantenimiento para la realización de horas extraordinarias, se seguirá la siguiente normativa:

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

Los gastos de transporte, según la distancia que tenga que recorrer, aplicando la norma sobre viajes y desplazamientos.

Los gastos de comida, si durante el trabajo los horarios de desayuno, comida o cena coinciden dentro del mismo.

Las horas extraordinarias que le correspondan, según lo establecido en el presente Convenio.

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

Dispondrán de cuarenta y cinco minutos para comida y cena si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo, que será abonado a salario base de Convenio. En ningún caso se abonarán prima o complemento de producción por este concepto.

Si el trabajo se ha realizado entre las veintidós y seis horas y el servicio queda cubierto, la Empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido al trabajador, en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.

Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario normal establecido, el trabajador puede acordar con la Dirección del centro de trabajo la posibilidad de cambiar el número de horas extraordinarias efectuadas, por el mismo número de horas en día laborable, siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento. En caso de optar por el descanso, se regirá por las condiciones estipuladas en el artículo quince, punto siete, del presente Convenio.

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

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

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

Art. 52. Personal de contra incendios.—Dicho personal gozará de las siguientes condiciones:

Plus de triple turno durante el tiempo que este personal tenga dicho régimen.

Las horas extraordinarias que puedan realizar tendrán el tratamiento de lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio.

Cuando el personal de Servicio contra incendios sea requerido por el mando responsable del servicio, o persona en quien delegue para combatir siniestros producidos en el centro de trabajo, los bomberos requeridos tendrán derecho a que se le abonen:

Los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, aplicando la norma sobre viajes y desplazamientos.

Los gastos de comida, si durante el trabajo los horarios de desayuno, comida o cena coinciden dentro del mismo.

El plus de peligrosidad, durante el tiempo que dure su trabajo en el siniestro producido.

Art. 53. Conductores de carretillas automotrices de horquilla.—Los Conductores de carretillas automotrices de horquilla están incluidos en el grupo IV de la agrupación de categorías a efectos administrativos y salariales.

2. En aquellos casos en que el Conductor de carretillas automotrices de horquilla le sea requerido por parte de la Empresa el carné de conducir para el desempeño de su puesto de trabajo, serán incluidos en el grupo V de la agrupación de categorías a efectos administrativos y salariales.

Art. 54. Grupo de Empresa.—1. El Grupo de Empresa es un cauce para desarrollar el ocio, la cultura y el deporte y con el fin de colaborar en el mejor empleo de dichas actividades (recreativas, culturales, deportivas, etc.) de los trabajadores y sus familias.

La Empresa destinará una cantidad como presupuesto del Grupo de Empresa, que ascenderá a 8.167.000 pesetas durante 1985. Esta cantidad se repartirá entre los diferentes Grupos de Empresa actualmente existentes en los centros de trabajo en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio por las Juntas directivas de los diferentes Grupos de Empresa, siguiendo los criterios establecidos en la reunión celebrada en Sevilla en abril de 1983. La cantidad anual será proporcional a la plantilla o al número de socios titulares.

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

2. La actividad del Grupo de Empresa durante 1985 y 1986 se regirá por los mismos criterios que en 1984.

3. En cada centro de trabajo donde haya constituido Grupo de Empresa, éste podrá disponer de hasta 80 horas mensuales para distribuir entre la Junta directiva, al objeto de realizar gestiones relacionadas con dicho Grupo. El Presidente dispondrá de hasta 100.000 pesetas anuales para gastos de representación de la Junta directiva y reuniones entre Grupos de Empresa. En caso de necesidad, las horas mensuales podrán ser negociadas en cada centro de trabajo de forma excepcional.

4. El Grupo de Empresa en los centros de trabajo donde esté constituido dispondrá de un local con accesorios de oficina. Las dimensiones del local estarán en función de las disponibilidades de cada centro de trabajo, así como de los medios necesarios para su funcionamiento.

5. Para tratar de los asuntos relacionados con el Grupo de Empresa, se celebrarán reuniones mensuales entre la Dirección de cada centro y la Junta directiva, así como una reunión anual entre los Presidentes de los respectivos Grupos de Empresa y la Dirección.

Cualquier acuerdo entre los Presidentes de los Grupos de Empresa y la Dirección que suponga modificación de lo pactado en Convenio Colectivo deberá ser ratificado por el Comité Inter-centros y la Dirección.

Art. 55. Retrasos. Los descuentos por retrasos en la incorporación al trabajo se calcularán teniendo en cuenta el tiempo real dejado de trabajar.

Art. 56. Pago de la nómina.—El pago se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 39/1978, de 5 de diciembre. En este sentido, la Dirección podrá establecer, cuando lo exija la autoridad gubernativa, o cuando lo estime conveniente la Empresa, el sistema de pago mediante talón bancario u otra modalidad, a través de entidades de crédito, sin que esto pueda suponer ninguna contraprestación por parte de la Empresa, según el acta de 20 de septiembre de 1979.

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

Art. 57. Escuelas de Formación Profesional.—1. No será de aplicación durante la vigencia del presente Convenio lo dispuesto en el artículo 47 de la Ordenanza Siderometalúrgica.

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

3. En los centros de trabajo donde no hay Escuela de Formación Profesional, C.A.S.A. crea hasta cinco becas F.P.I. por centro de trabajo, para los hijos e hijas de los trabajadores. El número de becas estará en relación a las necesidades y posibilidades de cada centro.

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

Dos meses antes del vencimiento de los contratos en formación, ambas partes se reunirán para analizar las posibilidades de su continuidad.

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

Art. 58. Licencias y permisos.—1. Durante la vigencia del presente Convenio regirán a los efectos de licencias y permisos retribuidos las siguientes condiciones:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días efectivos, según calendario, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, operación quirúrgica mayor y fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cuatro días.

Un día efectivo, según calendario, por intervención quirúrgica menor (amigdalitis, etc.) e ingreso de urgencia en centro sanitario.

C) Un día efectivo, según calendario, por causa de enfermedad grave, operación quirúrgica mayor o fallecimiento de sus tíos carnales, cónyuges de sus hermanos y cónyuges de sus hijos.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

F) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.

G) Catorce semanas total para descanso por maternidad.

H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

I) Hasta dieciséis horas anuales para asistencia el Médico de cabecera de la Seguridad Social, así como para especialidades no contempladas en la misma (Psiquiatría, Odontología, etc.) y para aquellas que sean tratadas en Centros de Salud Municipales o de Comunidades Autónomas.

Asimismo se dispondrá del tiempo necesario para asistencia a especialistas de la Seguridad Social.

En todo caso será necesaria la previa presentación de la prescripción del Médico de cabecera de la Seguridad Social, así como la justificación de asistencia al especialista correspondiente.

2. Todos los permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro del mes siguiente como máximo a su disfrute.

Art. 59 *Estudios*.-1. Los trabajadores inscritos en cursos para la obtención de un título académico o profesional en un Centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios debidamente justificados y por el tiempo máximo de diez días al año para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos.

2. En el caso de que los exámenes se realicen en provincia distinta a la del propio centro de trabajo, el trabajador disfrutará de un permiso abonable equivalente al del punto anterior.

Para el desplazamiento necesario, tendrá un permiso no abonable, pero recuperable, si la organización del trabajo lo permite.

3. Los mismos derechos anteriores se aplicarán a los casos de exámenes para oposiciones a Cuerpos de Funcionarios Públicos.

4. Si la organización del trabajo lo permite, se facilitará la asistencia a las clases de los cursos antes citados, recuperando las ausencias necesarias.

Art. 60 *Jubilación*.-A los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio se jubilen el día que cumplan sesenta y cinco años, se les gratificará con 202.030 pesetas.

Asimismo, a estos trabajadores se les concederá, si lo desean, realizar media jornada durante los 11 meses de trabajo efectivo anteriores a dicha jubilación, sin que esto afecte a sus emolumentos. Esta mejora no es compensable de manera alguna, dada la filosofía de prejubilación.

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

Los trabajadores que deseen jubilarse a los sesenta y cuatro años y así lo soliciten podrán acogerse a lo previsto en el R. D. Ley 14/1982, de 20 de agosto, y disposiciones concordantes, y siempre que por parte de la Seguridad Social se cubra la diferencia que resultaría de aplicar en estos casos el correspondiente coeficiente reductor. La sustitución de dichos trabajadores se efectuará a nivel global de la Compañía.

La gratificación de 202.030 pesetas se hace extensible a los trabajadores en edades comprendidas entre los sesenta y sesenta y cinco años que causen baja en la Empresa por haber sido declarados incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo y gran invalidez.

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

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

Art. 61 *Asistencia Social*.-La Empresa establecerá al servicio de sus trabajadores departamentos de Asistencia Social, que estarán encuadrados en la Jefatura de Personal correspondiente, y que tendrán las siguientes funciones:

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

2. Prestará asistencia a enfermos y accidentados, incidiendo específicamente en los casos de larga duración. Esta asistencia consistirá en:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Por iniciativa propia.

b) A petición del Jefe de Personal o de cualquier mando del centro.

c) A petición del Comité de Empresa.

d) A petición de los trabajadores afectados.

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

Art. 62 *Descuento por pérdida de herramienta*.-En los casos de extravío o pérdida de herramienta, a cargo del trabajador, se procederá al descuento en la nómina del valor económico de dicha herramienta, bajo las siguientes condiciones:

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

La Empresa, una vez detectada la pérdida de una herramienta, facilitará al operario un plazo de quince días para la posible recuperación de dicha herramienta, pasados lo cuales procederá a su descuento en nómina.

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

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

Las herramientas de uso colectivo de más de 50.000 pesetas quedarán almacenadas cuando no sean utilizadas por los operarios.

Art. 63 *Seguro de vida*.-El costo de este Seguro se distribuirá a partes iguales entre la Empresa y los trabajadores.

Art. 64 *Formación*.-La política de formación elaborada por el Departamento de Formación será presentada y discutida con los Comités de Empresa; en dichos planes de formación se tendrá en cuenta las necesidades de futuras profesiones.

Art. 65 *Disminuidos físicos*.-Se dará prioridad a los disminuidos físicos antes de convocar vacantes al exterior.

Previo consentimiento del interesado, los Servicios Médicos comunicarán al Comité de Seguridad e Higiene los nombres de las personas disminuidas físicas para el desempeño de su puesto de trabajo.

Las plazas se cubrirán una vez superadas las pruebas de aptitud correspondientes, comunicándose los resultados al Comité de

Seguridad e Higiene. Se percibirán las remuneraciones correspondientes al nuevo puesto.

En caso de que el puesto sea de categoría inferior, se le mantendrá como complemento la diferencia existente, absorbiéndose ésta en las subidas de los próximos cinco años.

La absorción indicada anteriormente no será de aplicación a las personas con cincuenta y cinco o más años.

Art. 66. *Personal eventual.*—1. Los trabajadores no fijos de las categorías y profesiones a las que afecta el presente Convenio se registrarán por las condiciones estipuladas en el mismo, salvo préstamos y cuando se especifique lo contrario en cualquiera de sus artículos.

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

3. Tendrán los derechos de representación colectiva a que se refiere el artículo 72 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

4. Los contratos de trabajo de este personal se harán siempre por escrito, constando la naturaleza y finalidad del mismo, del cual se dará copia al trabajador.

5. Dentro de los diez días siguientes a su ingreso, le será entregado al trabajador fotocopia de su alta en la Seguridad Social.

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

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

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

Agrupación de categorías a efectos administrativos

Grupo I. Alumnos con contrato en formación primer año

Grupo II. Alumnos con contrato en formación segundo año

Grupo III. Peones

Comprende:
Peones.

Grupo IV. Especialistas y similares

Comprende:

Especialista.
Ordenanza.
Guarda.
Vigilante.
Portero.
Dependiente auxiliar de economato.
Reproductor de planos.
Chófer de motociclo.
Telefonista de menos de 50 teléfonos.
Conductores de carretillas automotrices según artículo 53.1.

Grupo V. Oficiales de tercera y similares

Comprende:

Oficial de tercera de taller.
Auxiliar administrativo.
Auxiliar de O.C.T.
Auxiliar de Delineación.
Calcedor.
Reproductor fotográfico.
Auxiliar de Laboratorio.
Auxiliar de Proceso de Datos.
Conserje.
Listero.
Almacenero.
Dependiente principal de economato.
Telefonista de más de 50 teléfonos.
Conductores de carretillas automotrices según artículo 53.2.
Vigilante Jurado Orden 14 de febrero de 1981.
Bombero.

Grupo VI. Oficiales de segunda y similares

Comprende:

Oficial de segunda de taller.
Oficial de segunda administrativo.
Oficial de segunda O.C.T.
Delineante de segunda.
Analista de segunda de Laboratorio.
Técnico de Proceso de Datos de segunda.
Archivero Bibliotecario.

Chófer de camión.
Chófer de turismo.
Cabo de Guardas.
Capataz de Especialistas o Peones.
Almaceneros, asimilados económicamente según el anexo II de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Grupo VII. Oficiales de primera y similares

Comprende:

Oficial de primera de taller.
Oficial de primera administrativo.
Oficial de primera O.C.T.
Delineante de primera.
Analista de primera de Laboratorio.
Técnico de Proceso de Datos de primera.
Chófer de ómnibus.
Chófer de cisterna del servicio contra incendios.
Programador principiante.

ANEXO I

Tabla de salarios

Grupo	Categorías	Salario base pesetas	
		Mensual	Anual
VII	Oficial de primera y asimilados.	92.562	1.295.868
VI	Oficial de segunda y asimilados.	89.312	1.250.368
V	Oficial de tercera y asimilados.	86.472	1.210.608
IV	Especialistas y asimilados	84.661	1.185.254
III	Peones	83.995	1.175.930
II	Alumnos con contrato en formación. Segundo año	43.640	610.960
II	Aspirantes de diecisiete años	45.771	640.794
I	Alumnos con contrato en formación. Primer año	39.425	551.950
I	Aspirantes de dieciséis años	41.560	581.840

ANEXO II

Tabla de horas extraordinarias

Grupo	Categorías	Tipo	
		A Pesetas	B Pesetas
VII	Oficial de primera y asimilados.	975	1.105
VI	Oficial de segunda y asimilados.	910	1.039
V	Oficial de tercera y asimilados.	844	975
IV	Especialistas y asimilados	780	910
III	Peones	715	844

ANEXO III

Plus de Jefe de Equipo

Grupo	Categorías	Valor mensual Plus de jefe de equipo (pesetas)
VII	Oficial de primera y asimilados	4.712
VI	Oficial de segunda y asimilados	4.580
V	Oficial de tercera y asimilados	4.434
IV	Especialistas y asimilados	4.397
III	Peones	4.272

ANEXO IV

Tabla a efectos de enfermedad y accidente

Categorías	Valores diarios en pesetas		
	Salario	Suplemento	Total
Oficial de primera y asimilados.	3.043	434	3.477
Oficial de segunda y asimilados.	2.937	434	3.371
Oficial de tercera y asimilados	2.844	434	3.278
Especialistas y asimilados	2.784	434	3.218
Peones	2.761	434	3.195
Alumnos con contrato en formación de segundo año	1.434	—	1.434
Aspirantes de diecisiete años	1.505	—	1.505
Alumnos con contrato en formación de primer año	1.296	—	1.296
Aspirantes de dieciséis años	1.367	—	1.367

CLAUSULAS ADICIONALES

Salario 1985: Incremento salarial proporcional de 7,5 por 100.

Salario 1986: El incremento salarial proporcional será de un 107 por 100 del I.P.C. previsto. Considerando que al 22 de marzo de 1985 el I.P.C. previsto es un 6 por 100, el incremento salarial proporcional será de un 6,42 por 100.

Revisión salarial 1985: En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrará al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante, de acuerdo con el nivel salarial del 7,5 por 100, se ajustará al siguiente funcionamiento:

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1985

Salario	Inflación	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
7,5		0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

Forma de abono: La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

Revisión salarial 1986: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al previsto respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra prevista. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 1986. El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Forma de abono: La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987.

Productividad: Ambas partes acuerdan la necesidad de una mejora de la productividad para elevar la competitividad y la rentabilidad de la Empresa.

Las partes consideran que para la consecución de dicho objetivo deberán influir positivamente todos los agentes o factores de producción de la Empresa.

DISPOSICION FINAL

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

ANEXO V

Sistema de complemento de producción y ascensos

El sistema que se describe a continuación se implantará de forma provisional en todos los centros de trabajo de C.A.S.A. a partir del 1 de octubre de 1985, afectando únicamente a todo aquel personal que hasta esta fecha perciba devengos en concepto de primas, de directos o bien de indirectos. En el mes de abril de 1986 se analizará conjuntamente la eficacia del sistema, a los efectos de decidir sobre la continuidad del mismo. Por denuncia de la representación de los trabajadores o de la Dirección, una vez transcurridos seis meses, se dejará de aplicar este sistema, aplicándose de nuevo, en este caso, el sistema de primas e incentivos descrito en los artículos 26, 27 y 28 del XI Convenio, así como el régimen de ascensos determinado en el mismo.

Antes del 1 de octubre se elaborará una norma de desarrollo y aplicación del sistema, de la que se dará conocimiento a la Comisión Paritaria.

1. Complemento de producción.

1.1 Todas las personas que hasta el 30 de septiembre de 1985 perciban como parte de sus retribuciones el concepto de primas, bien fueran del personal directo o del indirecto, dejarán de percibirlos y se fija a todas ellas, con independencia de su clasificación como directos o indirectos, un complemento en pesetas/hora igual al 100 por 100 de la cantidad obtenida por cada

uno de ellos por el concepto de primas durante el año 1984, siendo clasificados en los niveles indicados en la tabla adjunta 1.

Para la determinación de este complemento, durante el año 1984 se habrán tenido que realizar al menos 1.300 horas de trabajo efectivo; en el supuesto de que se hubieran trabajado efectivamente menos de 1.300 horas en el mencionado año, se aplicaría las pesetas/hora obtenidas como media anual por el concepto de primas a la producción en el periodo anual en que de forma inmediatamente anterior haya trabajado al menos las 1.300 horas mencionadas, con el límite de las pesetas/hora establecidas para el nivel más bajo de la categoría que se tenga. En los supuestos de que no se hubieran trabajado las 1.300 horas por situaciones de baja por ILT o servicio militar, y en el promedio de pesetas/hora obtenido se observaran desviaciones importantes, se estudiarán las mismas por la Comisión Paritaria.

1.2 Este complemento se abonará en 11 mensualidades y en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

1.3 Para clasificar a aquellos que tengan un nivel de pesetas/hora inicialmente inferior a los mínimos determinados para cada categoría en la tabla de complementos adjunta, se destina un 60 por 100 del incremento de la masa salarial de primas abonada en 1984 que corresponda aplicar según la fecha de entrada en vigor de este sistema.

2. Ascensos.

2.1 Como consecuencia del establecimiento del sistema de «complemento de producción», se elimina el hasta ahora actual sistema de ascensos por exámenes y por los turnos de antigüedad y concurso-oposición, efectuándose la promoción de la forma siguiente:

2.2 Se valorarán los conceptos de:

- Cantidad.
- Calidad.
- Conocimientos profesionales.
- Antigüedad.

Estos conceptos tendrán los pesos específicos, sobre 100 puntos, que se indican a continuación:

- Cantidad, 55 puntos.
- Calidad, 20 puntos.
- Conocimientos profesionales, 20 puntos.
- Antigüedad, 5 puntos.

2.3 La valoración o puntuación de los conceptos indicados anteriormente se realizará en función de las tablas elaboradas para los cuatro conceptos anteriormente mencionados que se adjuntan a este anexo.

De la valoración efectuada se dará comunicación a cada uno de los trabajadores afectados, que serán informados de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los conceptos indicados anteriormente, información que será firmada por el operario.

2.4 Esta valoración se realizará cada tres meses, esto es, de forma trimestral, y será supervisada por el responsable superior de la persona que califica.

2.5 El ascenso de categoría sólo se efectuará cuando se produzcan vacantes en cada una de las categorías existentes, pudiendo optar a las mismas las personas pertenecientes a la Sección en donde se dan las mencionadas vacantes; ocuparán éstas aquél o aquellas personas que mayor puntuación hayan obtenido en el periodo anual anterior, debiéndose haber superado en todo caso los 65 puntos. A igual de puntuación, ascenderá el más antiguo en la categoría.

3. Incentivo económico

3.1 Se crea un nivel de incentivo para los Oficiales de Primera, al que podrán acceder, una vez durante la vigencia del presente Convenio, los Oficiales de Primera que mayor puntuación global obtengan, de acuerdo con la valoración dada a los conceptos de cantidad y calidad, asignándose a estos conceptos los puntos indicados en el párrafo 2.º del punto 3.2; los complementos de este nivel tendrán 2.000 pesetas más que los complementos fijados para la categoría de Oficiales de Primera, y para la creación de este nivel económico se destina otro 20 por 100 del incremento que tenga la masa salarial de primas correspondiente al año 1984, que corresponda aplicar según la fecha de entrada en vigor de este sistema.

Los incentivos del año 1985 se realizarán en el mes de enero de 1986, y las del año 1986, en el mes de abril del mismo año.

3.2 Asimismo, todo el personal encuadrado en la tabla de complementos de producción, con la excepción de los Oficiales Primera clasificados en el nivel de incentivo, puede ser incentivado una vez durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, al ser clasificado en el nivel de complemento inmediatamente su-

perior al que se tuviera inicialmente según lo dispuesto en el punto 1.1 de este Anexo, siempre dentro del campo de complemento establecido para cada categoría, hasta llegar al máximo complemento determinado para cada una de ellas.

Este incentivo económico se dará en función de las valoraciones que se efectúen a los conceptos de cantidad y calidad, valorándose estos sobre 65 y 35 puntos, respectivamente.

Para hacer posible esta incentivación económica, se destina asimismo un 20 por 100 del incremento que tenga la masa salarial de primas correspondiente al año 1984, que corresponda aplicar según la fecha de entrada en vigor de este sistema.

3.3 Las cantidades destinadas a la realización de las incentivaciones indicadas en los puntos 3.1 y 3.2 de este artículo se distribuirán de forma proporcional al número de personas existentes en cada categoría por centros de trabajo.

TABLA DE COMPLEMENTO

Clasificación general en pts./hora directos e indirectos

NIVEL PROVISIONAL N.º
 ADJUNTO I
 CATEGORIA
 OFICIAL 1.ª
 OFICIAL DE 1.ª Y ASIMILADOS
 OFICIAL DE 2.ª Y ASIMILADOS
 OFICIAL DE 3.ª Y ASIMILADOS
 ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS
 PEONES Y ASIMILADOS

Pts./Hora

Nivel Provisional N.º 1

Nota: Todas las personas serán clasificadas en los niveles establecidos en esta tabla, redondeando en ± 3 P.

ADJUNTO

Tablas de puntuación

El período a valorar será, para todos los conceptos, trimestral; a efectos de promoción, se considerarían, normalmente, las puntuaciones obtenidas en los cuatro trimestres anteriores, salvo en el período de transición, que se realizará con los datos trimestrales de que se disponga:

Cantidad (personal directo):

Será valorada en base a los datos obtenidos de las sumas de horas concedidas y de horas invertidas.

No se efectuará fichada para controlar los trabajos individuales.

Se controlarán globalmente las horas concedidas y las horas invertidas del período a valorar (trimestre) a efectos de puntuación de la cantidad.

Las horas invertidas se obtendrán de un buen control de presencia como horas invertidas = horas teóricas de trabajo - horas de ausencia.

Se harán relaciones individuales de los trabajos realizados por cada operario para el período de valoración.

Las ausencias y vueltas al trabajo se controlarán por el procedimiento actual.

Cantidad

HC = horas totales concedidas.

HI = horas totales invertidas.

Cantidad (indirectos y empleados):

Valorada por el mando directo según el siguiente esquema:

Cantidad muy por debajo de lo normal, cero puntos.

Cantidad por debajo de lo normal, trece puntos.

Cantidad normal, veintisiete puntos.

Cantidad por encima de lo normal, cuarenta y un puntos.

Cantidad muy por encima de lo normal, cincuenta y cinco puntos.

Calidad (directos e indirectos):

Valorada por el mando directo y por el de control de calidad correspondiente, con los datos de control de calidad:

Calidad muy por debajo de lo normal (requiriendo fuerte supervisión), cero puntos.

Calidad por debajo de lo normal, cinco puntos.

Calidad normal, diez puntos.

Calidad por encima de lo normal, quince puntos.

Calidad excepcional y/o autocontrol, veinte puntos.

Conocimientos (directos e indirectos):

Partiendo de la clasificación laboral existente, el mando directo valora los conocimientos que posee el operario en relación

a los trabajos normalmente asignados y la ayuda o transmisión de los conocimientos hacia los demás por parte del operario empleado en cuestión.

Conocimientos insuficientes para realizar el trabajo sin una fuerte ayuda del mando o sin aportación de ayuda o conocimientos hacia los demás operarios o empleados, cero puntos.

Conocimientos limitados, realizando por ello sólo algunas partes del trabajo sin ayuda del mando y ayuda o transmisión pequeñas de conocimientos hacia los demás, cinco puntos.

Conocimientos suficientes para realizar el trabajo con ayuda normal del mando y ayuda o transmisión normales de conocimientos a los demás, diez puntos.

Conocimientos más que suficientes, con muy poca ayuda o sólo con algunas instrucciones del mando y ayuda o transmisión de conocimientos altas a los demás, quince puntos.

Conocimientos excelentes, realizando normalmente el trabajo sin ayuda del mando y ayuda o transmisión de conocimientos muy altas a los demás, veinte puntos.

Antigüedad en la categoría (directos e indirectos):

Se valorará dando un punto por año de antigüedad dentro de esa categoría hasta un máximo de cinco puntos.

4. Comisión Paritaria de Complemento de Producción y Ascensos.

Atribuciones de la Comisión Paritaria de Complemento de Producción y Ascensos.

4.1 Funciones.

4.1.1 Analizar y proponer sobre las reclamaciones de categoría planteadas por cualquier trabajador de los afectados, que serán cursadas a la Comisión a través del responsable inmediato de la sección.

Dicho responsable deberá visar y cursar las peticiones que se formulen por los trabajadores a la Comisión Paritaria sobre clasificación profesional.

Si la Dirección no aceptara alguna de las propuestas a que se refiere este punto, emitirá informe sobre las razones que motivaron tal decisión, para que, previo estudio del mismo por parte de la Comisión, adopte, si procede, una nueva propuesta que la Dirección hará efectiva.

4.1.2 Analizar e informar sobre las propuestas de ascensos de cada categoría, planteadas por los representantes de la Dirección y los trabajadores.

4.1.3 Elaborar propuestas sobre vacantes numéricas de promoción.

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

4.1.5 Analizará las reclamaciones que puedan ser efectuadas por los trabajadores en relación con la puntuación dada; previamente, estas reclamaciones se plantearán al responsable de la Sección; sólo en el supuesto de no darse solución por éste, la reclamación será analizada por la Comisión.

Cuando la Comisión Paritaria no logre un acuerdo sobre las reclamaciones de puntuación, se levantará acta, en la que constará el desacuerdo.

Cuando se convoquen vacantes, se verá el número de reclamaciones en que no se haya dado acuerdo, es decir, en donde exista discrepancia, y cuando se dé un número de discrepancias no resueltas superior a un 20 por 100 en la Sección en que se haya convocado la vacante, considerando el total de evaluaciones efectuadas en el último año, se eliminará la validez de las puntuaciones sobre conocimientos profesionales en el personal que hasta 30 de septiembre de 1985 haya percibido prima directa y de todas las puntuaciones, a excepción de la antigüedad; en el personal que hasta la fecha indicada haya percibido prima indirecta, siendo convocados, en tal supuesto, exámenes teórico-prácticos, al que podrán presentarse todas las personas de la Sección; en tales supuestos, se aplicarán las calificaciones obtenidas en las pruebas, que sustituirán a las dadas anteriormente por el responsable de la sección.

4.1.6 Todos los meses se analizarán los casos en que se vea que el HC/HI fuera inferior al que venían obteniendo habitualmente, por el mando directo, el responsable superior y el operario afectado, con la ayuda de la OCT correspondiente; en caso de no llegarse a acuerdo, se estudiaría por la Comisión Paritaria.

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

Si la Dirección no aceptara alguna de las propuestas a que se refiere este punto, emitirá informe sobre las razones que motiva-

ron la decisión, para que, previo estudio del mismo por parte de la Comisión, adopte, si procede, una nueva propuesta que la Dirección hará efectiva.

4.1.8 Entenderá de cuantas incidencias puedan suscitarse sobre la aplicación del nuevo sistema de complementos y ascensos.

4.2 Constitución

4.2.1 La Comisión se constituye cuando haya de realizarse cualquiera de las funciones indicadas en el apartado 1.

4.2.2 Esta Comisión la constituyen miembros en representación de la Dirección del centro, y miembros de la representación de los trabajadores del centro de trabajo. Actuarán de forma colegiada y mantendrán reuniones mensuales cada vez que tengan que realizarse alguna de las funciones indicadas en el punto 1.

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

4.3 Acuerdos.

4.3.1 Para tomar acuerdos es necesario que esté constituida en su totalidad, pues no es aceptable la delegación de voto.

4.3.2 Los acuerdos se tomarán por mayoría.

4.3.3 Cuando no haya acuerdo, se estará a la resolución de las autoridades laborales, previa demanda tramitada ante la Dirección Provincial de Trabajo, en los supuestos de reclamaciones sobre clasificación profesional.

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

Ambito.

4.4.1 Territorial: El ámbito de competencia de estas Comisiones será el del centro de trabajo donde esté ubicada la demanda o función a analizar.

4.4.2 Personal: Afecta a los trabajadores de C.A.S.A. a los que sean de aplicación los artículos 25, 26, 27 y 28 del presente convenio.

Esta Comisión sustituye en sus funciones a la Comisión Paritaria de Ascensos a partir del 1 de enero de 1986.

15815 RESOLUCION de 26 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Líneas Marítimas Españolas, Sociedad Anónima», y su personal de flota.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Líneas Marítimas Españolas, Sociedad Anónima», y su personal de flota, recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el 28 de mayo y 14 de junio de 1985, suscrito por la representación de la Empresa y por la del Comité de Flota de la misma el día 23 de mayo de 1985.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2.º y 3.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2.b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 26 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS, SOCIEDAD ANONIMA» Y SU PERSONAL DE FLOTA

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS, SOCIEDAD ANONIMA», Y EL PERSONAL DE SU PLANTILLA DE FLOTA

Firman el presente Convenio la representación de la Empresa y el Comité de Flota de la misma

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa y regula las condiciones económicas y de trabajo entre «Líneas Marítimas Españolas, Sociedad

Anónima», y el personal de su plantilla de flota comprendido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante (O.T.M.M.).

No se aplicará este Convenio para el personal de Inspección o el de Flota que preste servicios permanente en tierra, adscrito a cualquier Departamento de la Empresa.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1985, y su vigencia será de un año, quedando prorrogado por periodos anuales sucesivos, si no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes durante los tres meses últimos a su vencimiento.

La denuncia por cualquiera de las partes firmantes habrá de realizarse ante la Dirección General de Trabajo, dando traslado de la misma a la otra parte.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—A los efectos de aplicación del presente Convenio, éste constituye un todo orgánico indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas desechado el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observando en su integridad y considerado globalmente. Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio y este hecho desvirtuara el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones Negociadoras.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*—Será prorrogado por espacio consecutivo de un año, si no es denunciado por alguna de las partes contratantes.

Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes durante los tres últimos meses antes de su vencimiento.

Art. 5.º *Mejoras futuras.*—Si una vez vigente el presente Convenio entraran en vigor Convenios de ámbito superior y para el sector de la Marina Mercante, aplicables a las relaciones económicas, sociales y de trabajo de esta Empresa, que establezcan condiciones más favorables para los trabajadores, y siempre que estas condiciones tengan carácter estrictamente oficial y estén publicadas en el «Boletín Oficial del Estado», se aplicarán de acuerdo con el mismo, y su entrada en vigor será la que en el citado «Boletín Oficial del Estado» se indique.

Art. 6.º *Imprevistos Convenio.* En todo lo no previsto en este Convenio, seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en la Empresa, remitiéndose, para lo no establecido en las mismas, a la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, así como al conjunto de las disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del Estado español y Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Periodo de prueba.*—Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio, se considerará provisional durante el periodo de prueba variable, con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- Titulados, cuatro meses trabajo efectivo.
- Maestranza y subalternos, dos meses trabajo efectivo.

Durante dicho periodo, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, comunicándolo, a la otra parte en igual forma, con una antelación mínima de ocho días.

Caso de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto; pero la voluntad por parte del armador de rescindir el contrato de trabajo por no superar el periodo de prueba, deberá ser notificada al tripulante por el Capitán dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario, se considerará al tripulante como fijo de plantilla. En el caso de que expire por voluntad del tripulante, y ello ocurra en viaje o puerto extranjero, se considerará prorrogado hasta el puerto español, y si el tripulante opta por desembarcar en puerto extranjero, el traslado será por cuenta del mismo.

Concluido a satisfacción de ambas partes el periodo de prueba, el tripulante pasará a figurar en la plantilla de personal fijo en la Empresa, y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

La Empresa, en el supuesto de rescisión del periodo de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.

Una vez finalizado el periodo de pruebas o con la llegada del buque a puerto, los gastos de viaje y dietas hasta el puerto de embarque serán por cuenta de la Empresa.

Las bajas por enfermedad o accidente interrumpen el periodo de prueba, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 8.º *Interinaje y personal eventual.*—De acuerdo con el Estatuto del Trabajador o norma legal y no pactada.