

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**9719** RESOLUCION de 13 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XIV Convenio Colectivo de la empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (CASA).

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (CASA), número de código 9001322, que fue suscrito con fecha 27 de enero de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de marzo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XIV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CASA Y SU PERSONAL

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### SECCIÓN I. AMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1. Territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de empresa, de ámbito interprovincial, serán aplicables en todos los centros de trabajo que «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (CASA) tiene en la actualidad o establezca en lo sucesivo.

#### Artículo 2. Personal.

El presente Convenio afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en CASA, a excepción de Directores, Subdirectores y equivalentes así como a los Jefes de Seguridad Industrial.

Respecto a los Titulados superiores y medios, Jefes superiores de Administración, Jefes de Taller, Jefes de primera y segunda, Jefes de Sección de Laboratorio, Maestro de Taller, Encargados, Delineantes proyectistas, Dibujantes proyectistas y asimilados a cualquiera de estas categorías, se estará a lo que el ámbito personal se refiere a lo dispuesto en el laudo arbitral 5/94, expediente 12/94, de 8 de noviembre de 1994, en cuanto a la aplicabilidad e interpretación del artículo 2 del XIII Convenio Colectivo, en el marco del AESMETAL y de dicho laudo.

#### Artículo 3. Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1993 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será desde el 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1995 y quedará prorrogado tácitamente por períodos 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.

##### SECCIÓN II. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

#### Artículo 4. 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, u 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, 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 números de horas, considerados unos y otras en su conjunto.

#### Artículo 5. 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.

##### SECCIÓN III. DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 6. Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio Colectivo.

Estará formada por siete miembros en representación de los trabajadores y siete en representación de la Dirección de la empresa. Por lo que se refiere a la representación de los trabajadores, se respeta la proporcionalidad existente en el Comité Intercentros.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo actuará ante los conflictos colectivos e individuales de trabajo.

Procedimiento de actuación en caso de conflicto colectivo de trabajo:

La Comisión Paritaria asumirá competencias sobre los siguientes conflictos:

- Conflicto de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- Conflicto de interpretación o aplicación del Convenio o Pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- Conflicto de interpretación o aplicación de decisión o práctica de empresa.

Están legitimados para iniciar los procedimientos ante la Comisión Paritaria quienes, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria y, por acuerdo de ésta, se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar acuerdo, y en todo caso, si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, la Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados, y dará traslado de la misma, junto con toda la información que al respecto dispenga, a la Comisión de Resolución de Conflictos, constituida al amparo de lo establecido en el artículo 12.1.3, b), del Acuerdo INI/TENEO-Sindicatos CCOO, UGT y CIG, de fecha 22 de junio de 1993, en lo sucesivo AESMETAL, en un plazo máximo de veinticuatro horas.

Procedimiento de actuación en caso de conflictos individuales de trabajo:

La Comisión Paritaria asumirá las competencias de resolución de conflictos individuales de trabajo que se susciten en su ámbito y que versen sobre materias que incorporadas en este Convenio estén contempladas en el AESMETAL.

El conflicto individual, que podrá ser presentado por cualquier trabajador, se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria y quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga, al árbitro o árbitros designados a tal fin en un plazo máximo de veinticuatro horas.

#### Artículo 7. Procedimiento de arbitraje.

Aquellos conflictos individuales que no hayan tenido solución en la Comisión Paritaria del Convenio, serán sometidos a arbitraje, el cual será realizado por los árbitros designados por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

El procedimiento de actuación arbitral garantizará los principios de igualdad y contradicción y recabará en su funcionamiento toda la información que estime necesaria, dando audiencia a los interesados o terceras personas que pudieran tener interés en el conflicto que se trate.

El laudo arbitral será motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de la actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

#### Artículo 8. 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.

#### Artículo 9. Repercusión positiva en precios.

Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará aparejada la consiguiente repercusión en el coste horario de la mano de obra.

#### Artículo 10. No aplicación de otros Convenios.

Durante la vigencia de este Convenio no serán aplicables otros Convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local que pudieran negociarse para ámbitos superiores al de esta empresa, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias siderometalúrgicas o por convenios de empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

#### Artículo 11. Organización del trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 20.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el artículo 6 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

El Comité de Empresa tendrá las competencias fijadas en el artículo 53 del presente Convenio.

## CAPITULO II

### SECCIÓN I. CALENDARIOS, SATURACIÓN INDIVIDUAL DEL TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADAS DE TRABAJO

#### Artículo 12. Calendarios.

Cada centro de trabajo se regirá por los calendarios anuales compensados que se publicarán como anexo a este Convenio. Estos calendarios empezarán a regir a partir de la entrada en vigor del Convenio.

Idéntico sistema como se ha seguido en 1993 y 1994, regirá en el período que resta de vigencia en este Convenio.

#### Artículo 13. Saturación individual del tiempo de trabajo.

1. A efectos de conseguir una adecuada saturación individual la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

2. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

3. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

#### Artículo 14. Jornada de trabajo anual.

1. Las jornadas de trabajo para 1993 y 1994, serán las mismas que las establecidas en el XIII Convenio Colectivo para 1992.

2. La jornada normal de trabajo anual para 1995 será de 1.719 horas de trabajo efectivo, siendo el comienzo y final de la misma en el propio puesto de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente y artículo 13.2 (saturación individual del tiempo de trabajo) del presente Convenio, para todos y cada uno de los centros de trabajo, cualquiera que sea el número de días al año o de vacaciones, o de fiestas anuales, o la localización de las fiestas en los días de la semana.

3. Subsiste la unificación de las jornadas normales anuales de trabajo efectivo de todos los centros de trabajo y de todo el personal de los mismos, aunque con anterioridad a la vigencia del presente Convenio hubieran sido inferiores en cómputo anual a las señaladas en el párrafo anterior.

4. La jornada de trabajo se desarrollará siempre en jornada diaria interrumpida.

5. No se computará, a ningún efecto (ni como jornada efectiva de trabajo ni como tiempo abonable) los períodos de interrupción establecidos en las respectivas jornadas de trabajo diarias.

6. El cómputo para 1995 partirá de 1.719 horas para la jornada normal, 1.683 horas y tres minutos para el doble turno, 1.655 horas y nueve minutos para el triple turno, y 1.630 horas y seis minutos para la jornada fija de tarde y noche.

7. Para 1995 se disfrutará como no laborable un día efectivo según calendario, el cual podrá fraccionarse en dos medias jornadas. Dicho día se disfrutará por acuerdo entre el trabajador y el jefe correspondiente y en ningún caso podrá acumularse al período de vacaciones anuales. El disfrute de dicho día se conservará en el futuro en las condiciones establecidas.

8. Se tratará de establecer y mantener horario flexible en aquellas áreas que sea factible.

9. Durante la vigencia del presente Convenio, y siempre que se hayan conseguido mejoras en los resultados económicos y en la productividad como consecuencia de la aplicación del AESMETAL, se considerará la oportunidad de la reducción de jornada. A tal efecto se mantendrán las reuniones pertinentes.

### SECCIÓN II. VACACIONES, HORAS EXTRAORDINARIAS, RÉGIMEN DE TURNOS. JORNADAS ESPECIALES Y SATURACIÓN DE INSTALACIONES

#### Artículo 15. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborales.

#### Artículo 16. Disfrute.

El período anual de disfrute de vacaciones quedará fijado en los calendarios anuales compensados de cada centro de trabajo.

La Dirección de la empresa designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso urgentes o inaplazables. Para la concreción de lo recogido anteriormente se seguirán los procedimientos (si se produjese saturación de las instalaciones) que se establecen en el artículo 20 de este Convenio.

Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar de sus vacaciones de verano en el período señalado en el calendario anual compensado, la empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo y aquél, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la Dirección el período elegido para su disfrute, que podrá estar comprendido entre los meses de junio del

propio año y junio del año inmediato siguiente. La Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieran lugar a este cambio de período de disfrute. Este plazo de preaviso sólo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar a la Comisión Permanente del centro.

No obstante lo anterior, la Dirección tratará, en todos los casos en que ello sea posible, de efectuar la citada comunicación con tres meses de anticipación, tanto al trabajador afectado, como a la representación de los trabajadores, a cuyo efecto, se mantendrá una reunión con éstos con la suficiente antelación.

Las vacaciones serán ininterrumpidas, si bien podrán fraccionarse en dos períodos a iniciativa de la empresa o del propio trabajador y previo acuerdo de ambas partes.

La baja por ILT interrumpirá las vacaciones, pudiéndose disfrutar éstas dentro del período comprendido entre la fecha de 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 de período vacacional, será estudiada por la Dirección de cada centro de trabajo, en base a las necesidades productivas durante la fecha solicitada, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el período normal de vacaciones.

Para la concesión de esta petición tendrán preferencia aquellas personas que acrediten la necesidad de coincidencia con las vacaciones de sus cónyuges durante dicho período.

El personal que se reincorpore del servicio militar disfrutará de las vacaciones anuales. Igual tratamiento tendrá el personal que se reincorpore tras la prestación del servicio social sustitutorio del servicio militar.

#### Artículo 17. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias debe responder a su carácter de mecanismo excepcional de ampliación de la jornada normal existente en la empresa, siendo conveniente reducirlas al mínimo necesario, por lo que se fijan los principios que deben ser tenidos en cuenta a la hora de su realización:

a) Su realización debe responder a necesidades extraordinarias, de orden técnico, productivo u organizativo. En la planificación normal del trabajo no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias.

b) Cuando la Dirección de la compañía considere la necesidad de realizar horas extraordinarias, por concurrir las circunstancias indicadas en el punto anterior, con carácter previo comunicará su propuesta al Comité del centro afectado por la medida, para su examen y, en su caso, acuerdo. En aquellos casos en los que los representantes de los trabajadores aportasen argumentos que evidenciaren que no concurren las causas objetivas que justifican la propuesta de realización de horas extraordinarias, la Dirección de la compañía aceptará su no realización.

Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior.

c) Las horas extraordinarias que se realicen con acuerdo del Comité de Empresa tendrán la consideración de «estructurales», al responder a la existencia de circunstancias extraordinarias de este carácter.

d) En aquellos casos en que no sea posible prever anticipadamente la necesidad de realizar horas extraordinarias (razones de urgencia) la Dirección de la compañía podrá recurrir directamente a su realización, si bien posteriormente lo comunicará al Comité de Empresa al objeto de examinar las causas justificativas de su necesidad y urgencia.

e) No podrá utilizarse la vía de las horas extraordinarias con carácter discriminatorio.

f) En el caso de que los motivos alegados por los Comités de Empresa no respondan, a criterio de la Dirección, a «razones objetivas» (técnicas, productivas u organizativas), ésta propondrá la realización de las horas extraordinarias a los trabajadores, los cuales podrán aceptarlas o rechazarlas libremente, sin perjuicio de que, con posterioridad, puedan llevarse las razones de discrepancia a la Comisión Paritaria de Vigilancia para el estudio y discusión de las mismas.

#### Artículo 18. Régimen de turnos.

La utilización del régimen de turnos debe responder a principios análogos a los previstos para las horas extraordinarias.

Deberán concurrir razones técnicas, organizativas o productivas.

La Dirección de la compañía, previamente a la realización de los turnos, informará y negociará los mismos con el Comité de Empresa, conforme a los procedimientos regulados en el artículo 20 de este Convenio.

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 por causar baja por enfermedad o accidente laboral 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 asignados a este equipo de turno, acepten el pacto anteriormente establecido y por el mismo procedimiento.

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

El solape entre turnos queda establecido en tres minutos máximo de tiempo real, con el consiguiente desplazamiento de la jornada en todos los centros de trabajo. Este solape quedará recogido en los calendarios de cada centro de trabajo.

Se concederá una ficha de tres minutos por día trabajado a turno a efectos exclusivos del 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.

#### Artículo 19. Jornadas especiales.

Se definen como jornadas especiales aquellas que impliquen el establecimiento de un calendario distinto a cualquiera de los que regulen la jornadas habituales y se encuentren vigentes durante el presente Convenio Colectivo.

La Dirección de la compañía, previamente a la realización de jornadas especiales, se reunirá con el Comité de Empresa del centro en que se quiera implantar la jornada especial con el fin de llegar a un acuerdo. En caso de no alcanzarse el mismo, la Dirección de la empresa, previamente a la realización de jornadas especiales, se reunirá con el Comité de Empresa con el objeto de poner en marcha los mecanismos regulados en el artículo 20 sobre saturación de instalaciones.

Una vez acordada o autorizada la jornada especial, ésta se regirá por las siguientes condiciones:

a) Jornada anual: La establecida en convenio para cada caso en concreto.

b) Plus de turno: El correspondiente al turno en que figure el trabajador.

c) Transporte: Se facilitará el transporte colectivo para el personal que esté en jornada especial. En el caso de que por razones de ubicación domiciliaria, o porque el número de trabajadores en jornada especial no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, cada centro de trabajo lo arbitrará de la forma que tenga acostumbrado para casos similares.

d) Complemento jornada especial: En 1995 se abonará la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones por cada día efectivamente trabajado en jornada completa, de los que figuran como inhábiles o no laborables en el calendario correspondiente. Dicho abono será revisado anualmente con los incrementos que experimente el Convenio.

Estas condiciones son únicas y compensan y absorben todas aquellas otras que por este concepto vinieran dándose en los centros de trabajo.

#### Artículo 20. Saturación de las instalaciones.

1. Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de hora día (turnos de trabajo, etc.).

2. Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter

previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará cabo en el seno de la empresa afectada en el plazo de quince días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en el apartado duodécimo del AESMETAL.

3. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con la tramitación de lo establecido en el presente apartado. La Dirección de la empresa cumplimentará el requisito de notificación a la autoridad laboral, a los solos efectos de su conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, y en la que además del alcance y causas aportará el listado definitivo del personal afectado.

### CAPITULO III

#### Percepciones económicas

##### SECCIÓN I. PRINCIPIOS GENERALES

###### Artículo 21. Enumeración de las distintas retribuciones.

Todas las retribuciones a percibir por el personal a que afecta este Convenio, sin perjuicio, lo que se recoge en el artículo 2 del mismo, quedan encuadradas, de acuerdo con la legislación vigente, en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

- a) Salario base.
- b) Complementos de 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 Jefe 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 jornadas especiales.
    - 2.6 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.
    - 3.4 Complemento de prima.
  4. De vencimiento periódico superior al mes:
    - 4.1 Importe de vacaciones retribuidas.
    - 4.2 Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
    - 4.3 Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.

###### Artículo 22. Percepciones económicas no salariales.

Todos los conceptos enumerados a continuación y aquéllos 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.
2. Ayuda al transporte.
3. Quebranto de moneda.
4. Ayuda familiar.
5. Plus familiar.
6. Ayuda a disminuidos psíquicos.
7. Ayuda a la enseñanza.
8. Ayuda de estudios.
9. Complemento de ayuda a disminuidos psíquicos.
10. Gastos de viaje.
11. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.

12. Ayuda para comida del personal a turno (tarde o noche).
13. Incentivo por jubilación.

##### SECCIÓN II. SALARIO BASE

###### Artículo 23. Concepto y devengo.

El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en la legislación vigente, es, para cada categoría profesional el que figura en el cuadro anexo unido a este Convenio.

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

Las licencias y permisos a que se refiere el artículo 67 del presente Convenio, se abonarán con el salario base más la parte alicuota 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 medida de las percepciones recibidas, por todos los conceptos, durante los veinticinco últimos días de trabajo efectivo. Si durante dicho período no hubiese devengado prima, a las percepciones que le corresponden por otros conceptos, se le añadirá por el concepto de 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.

##### SECCIÓN III. COMPLEMENTOS SALARIALES

###### Artículo 24. 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 el cuadro de retribuciones de este Convenio.

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

El tiempo trabajado bajo la modalidad de contratación temporal será considerado a efectos de pago de la antigüedad si se realizase un nuevo contrato como fijo y siempre y cuando el espacio de tiempo entre ambos contratos no fuese superior a un año y el contrato temporal hubiese tenido una duración superior a un mes.

###### Artículo 25. Plus de Especialistas y Peones.

Se mantiene un complemento personal denominado «Plus de Especialistas y Peones» en favor de los que tengan diez o más años de antigüedad en cada una de estas categorías, en cuantía que figura en el cuadro de retribuciones, 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.

Este plus afectará al personal incluido en el grupo IV de la agrupación de categorías que a efectos administrativos figura en el presente Convenio.

###### Artículo 26. Plus de Jefes de Equipo, plus de nocturnidad, plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y plus de línea de vuelo.

Plus de Jefe de Equipo (según cuadro de retribuciones).—Se establecen unos valores en tabla anexa. 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.—Según cuadro de retribuciones.

Pluses de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.—Se estará a lo dispuesto en el acta de la Dirección y el Comité de Empresa de la factoría de Getafe de 23 de febrero de 1994, la cual extiende su vigencia a todos los centros de trabajo desde el día de la firma del presente Convenio y que se adjunta.

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 diez meses siguientes: Enero, febrero, marzo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

El valor de este plus es el que figura en el cuadro de retribuciones para todas las categorías que efectúen dichos trabajos.

#### Artículo 27. Plus de turno.

Se establece un plus para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo. Este plus será el siguiente:

Doble turno: Según cuadro de retribuciones.

Triple turno: Según cuadro de retribuciones.

#### Artículo 28. Sistema de primas e incentivos y promoción.

Dada la importancia y trascendencia del tratamiento y estudio para un nuevo sistema de primas, ambas partes deciden, por la previsible extensión en el tiempo del citado estudio, aplazar la iniciación de la negociación de un nuevo sistema de primas, para una fecha que será establecida de común acuerdo dentro de la vigencia de este Convenio.

Hasta que se produzca el mencionado acuerdo y se lleve a la práctica la implementación del mismo, continuarán vigentes los artículos 26, 27 y 28 del XIII Convenio Colectivo que se transcriben a continuación.

#### Artículo 29. 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 aún cuando calificado como indirecto, pertenezca a las secciones de tratamientos superficiales, tratamientos térmicos, pintura y corte previo que 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<sub>v</sub> = Horas valoradas (concedidas).

H<sub>i</sub> = Horas reales invertidas.

K<sub>c</sub> = Coeficiente de adaptación por factoría, de aplicación para todos aquellos trabajos valorados con anterioridad al 31 de diciembre de 1978.

El valor de K<sub>c</sub> será:

Fábrica Sevilla = 1,0201.

Fábrica Cádiz = 1,0269.

C. Getafe = 1.

Aquellos trabajos cuya valoración sea revisada o se hayan valorado posteriormente al 31 de diciembre de 1978 tendrán un K<sub>c</sub> = 1.

Todas las primas que se liquiden directamente a porcentaje, tendrán también un K<sub>c</sub> = 1.

J = Jornal horario correspondiente al trabajador que realice 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<sub>i</sub>·J), 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), el porcentaje de prima a aplicar estará en función de la prestación y actividad que desarrolle en los trabajos auxiliares que se le puedan encomendar. Para tales situaciones y a los solos efectos del cálculo de primas, 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 a personal directo, excepto si se negaran a realizar los trabajos auxiliares que se les pueda encomendar, en cuyo caso no cobrarán complemento alguno de prima. En los casos que se diera esta situación se informará al Comité de Empresa al objeto de que este órgano conozca las circunstancias que han rodeado el caso y que han dado origen al no abono de la prima.

El 85 por 100 de la prima correspondiente al personal directo que se percibirá a rendimiento normal será abonado indistintamente de encomendar o no trabajos auxiliares.

#### Artículo 30. 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 prima.

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

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

siendo:

H = Horas totales realmente trabajadas en el mes.

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

Oficial de 1.ª y asimilado: 253,26 pesetas.

Oficial de 2.ª y asimilado: 244,47 pesetas.

Oficial de 3.ª y asimilado: 236,59 pesetas.

Especialista y asimilado: 231,69 pesetas.

Peones: 229,85 pesetas.

P<sub>i</sub> = Porcentaje de prima de indirectos.

P<sub>i</sub> = 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.

#### Artículo 31. 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 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, éste sólo actuará sobre las piezas no reparables.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 32. *Complemento de prima.*

El incremento sobre la prima obtenida, según el procedimiento establecido en el XI Convenio, será el porcentaje que se recoge en el cuadro de retribuciones.

Asimismo, se abonará en concepto de complemento de prima, que no se incluirá en el salario base, una cuantía que será igual para todos los trabajadores afectados y cuyo valor se recoge en el cuadro de retribuciones.

#### Artículo 33. *Importe de horas extraordinarias.*

Las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, uno 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.

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

Al tipo B: Valor de las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos.

Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser retribuidas íntegramente según el baremo establecido en el presente Convenio o bien retribuirse y compensarse, por acuerdo entre el trabajador y jefe correspondiente, de la forma siguiente:

Se disfrutará el mismo número de horas normales que las extraordinarias realizadas y la diferencia se retribuirá entre el valor hora extraordinaria y valor hora normal.

#### Artículo 34. *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 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 ese cómputo bimetral 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 equivalente al promedio de las cantidades percibidas por este concepto durante los meses de mayo y junio del año anterior.

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

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

#### Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*

Los trabajadores percibirán una gratificación de una mensualidad del salario base reflejado en el cuadro anexo a este Convenio, en cada una de las pagas de julio y Navidad durante la vigencia del presente Convenio.

A los importes resultantes establecidos 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 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 Social sustitutorio.

#### I. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA A LA SECCIÓN III: COMPLEMENTOS SALARIALES

En todos los conceptos retributivos incluidos en los artículos anteriores que hacen referencia a que su cuantía o valor sean conforme al cuadro de retribuciones se ha de entender referidos al anexo que en este mismo Convenio se recoge para cada uno de los años indicados.

#### II. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA A LA SECCIÓN III

#### Artículo 36. *Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.*

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

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

Esta percepción, en todo caso, se basará única y exclusivamente en los acuerdos de la Junta general ordinaria de accionistas que apruebe las cuentas del ejercicio económico correspondiente a los años 1993, 1994 y 1995.

#### SECCIÓN IV. PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

#### Artículo 37. *Plus de distancia.*

Todo el personal que a la fecha de la firma de este Convenio venga percibiendo el plus de distancia por no tener opción al transporte establecido por la empresa, seguirá percibiendo las cantidades que correspondan a menos que existiera otro sistema alternativo como la tarjeta de transportes que sustituyera el abono del plus de distancia, o coste equivalente de la misma en cada momento.

No percibirán el plus de distancia aquellos trabajadores que ingresasen o reingrasen en la empresa con posterioridad a la fecha de la firma de este acuerdo, salvo que la causa del reingreso fuese de carácter obligado para la Dirección (excedencia forzosa, por maternidad o servicio militar, o prestación social sustitutoria, o por resolución de los órganos jurisdiccionales competentes).

Aquellos trabajadores que, percibiendo el plus de distancia, cambiasen de domicilio con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este acuerdo, mantendrán las cantidades que venían percibiendo con anterioridad, salvo que el nuevo domicilio estuviese más cercano, en cuyo caso se abonará el plus de distancia correspondiente a este último.

Se exceptúan los cambios de domicilio como consecuencia de modificaciones en el estado civil, en cuyo caso se abonará, o bien el plus de distancia al nuevo domicilio, o la tarjeta de transporte si la hubiera.

En cualquier caso, la distancia máxima de los domicilios con derecho a ayuda será de 50 kilómetros.

Aquellas personas que no puedan utilizar el transporte colectivo facilitado por la Dirección, por estar en un turno especial o en un turno normal en el que no haya transporte de la compañía, o por realizar, a petición de la misma, de forma esporádica o temporal, jornadas o períodos en los que no exista ruta, seguirán manteniendo vigentes las condiciones que rijan para estos casos concretos en cada centro de trabajo.

#### Artículo 38. *Transporte colectivo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantendrán las condiciones de transporte fijadas en la actualidad y que funcionan en los diferentes centros de trabajo.

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

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

Se tendrán en cuenta los transportes públicos o privados ya existentes entre la zona de residencia a 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, pudiéndose llegar, incluso, a otro sistema que cubra los objetivos anteriores. El mencionado estudio se realizará de manera conjunta en cada centro de trabajo.

#### Artículo 39. *Quebranto de moneda.*

Tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores que habitualmente y como parte de sus funciones realicen pagos y cobros siendo responsables de los mismos. El importe máximo mensual será el que figura en el cuadro de retribuciones, respetándose las cantidades que vinieran, con carácter individual, percibiéndose si éstas fueran superiores.

#### Artículo 40. *Prestaciones de enfermedad común y accidentes de trabajo.*

1. En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, se complementarán desde el primer día inclusive y previa presentación de la baja médica oficial las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, hasta el importe del salario base del período que dure la situación de baja. A esta cantidad se le añadirá la parte alícuota de la cantidad mensual que figura en el cuadro de retribuciones en concepto de suplemento. Queda entendido que dichos complementos no serán percibidos si no se presenta previamente el documento oficial de baja de la Seguridad Social, dentro del plazo legal.

En el supuesto de que los valores de absentismo respecto a un mismo período 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. En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, se complementarán las prestaciones económicas reglamentarias de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario regulador, que a los efectos del complemento aquí mencionado queda integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos personales:
- Antigüedad.

#### Complementos de puesto de trabajo:

- Plus de Jefe de Equipo.
- Plus de nocturnidad generado por turnos.
- Plus de turno.
- Plus de festivos de personal contra incendios.
- Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
- Plus de línea de vuelo.

#### Complementos de calidad y cantidad de trabajo:

- Primas de personal directo e indirecto.
- Complemento de primas.

Los pluses horarios, se calcularán en función de las horas teóricas que hubiera tenido que trabajar, en situación de alta, el trabajador.

Para adquirir el derecho al cobro de los pluses citados será necesario haberse encontrado la situación que dio origen al derecho durante los tres meses anteriores a la baja por accidente laboral y tener derecho a los mismos en el momento de la baja.

El importe de la prima será el resultante de multiplicar las horas teóricas dejadas de trabajar, durante el tiempo de la baja por accidente laboral, por el precio medio hora de la prima personal de los tres meses anteriores a la baja.

La remuneración resultante no podrá exceder en ningún caso al salario regulador definido anteriormente.

A los efectos de este artículo, no tendrán consideración de accidente de trabajo los ocurridos fuera del centro de trabajo, excepto los accidentes «in itinere» que tengan su causa en la utilización de un transporte colectivo facilitado por la empresa.

Para aquellos trabajadores que en su centro de trabajo no tengan establecido transporte colectivo, o no pudiesen utilizar el mismo por razones de turnos u horarios especiales, en caso de accidente «in itinere», la Subdirección de Organización y Salud Laboral decidirá sobre la naturaleza del accidente, a los efectos del complemento aquí regulado.

Para la percepción del citado complemento será preciso el cumplimiento de la normativa preventiva de la empresa. En caso de discrepancia, la Subdirección de Organización y Salud Laboral decidirá de la forma y a los efectos establecidos en el párrafo anterior.

Sobre lo anterior, se informará al Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

En los supuestos en los que no corresponda la percepción del complemento aquí regulado, conforme a lo dispuesto en los párrafos anteriores, será de aplicación el complemento establecido para los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

Si a 31 de diciembre de 1994 el índice de absentismo general por accidente fuera superior al del 31 de diciembre de 1990, no se abonará el citado complemento durante el primer semestre de 1995, aplicándose entonces lo regulado para los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

Análogo tratamiento tendrá a 30 de junio de 1995 para el segundo semestre de dicho año.

Independientemente de lo reflejado en los dos párrafos anteriores, el citado complemento sólo se abonará en aquellos centros de trabajo en los que el índice de absentismo por accidentes, en las fechas y períodos citados en dichos párrafos, sea igual o inferior al obtenido en cada centro a 31 de diciembre de 1990.

Las desviaciones que puedan producirse en los índices de absentismo por accidente a causa de acontecimientos catastróficos o excepcionales, serán analizadas por la Subdirección de Organización y Salud Laboral, al objeto de que computen o no en los índices de absentismo.

De lo anterior se informará al Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

En todo caso el no abono del citado complemento se llevará a efecto en los períodos citados con independencia de la fecha de inicio de la situación de incapacidad laboral transitoria.

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.

#### Artículo 41. *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, comprobando tanto la enfermedad o accidente como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación.

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

#### Artículo 42. Ayuda a la enseñanza.

La empresa mantiene la ayuda a la enseñanza establecida en beneficio de los hijos de los trabajadores y se regulará por las siguientes normas:

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

A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los tres y seis años inclusive, entre los siete y los nueve años inclusive, y entre diez y dieciocho años inclusive, se abonarán por hijo y por mes las cantidades que por estos conceptos figuran en el cuadro de retribuciones.

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 diecinueve 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.

#### Artículo 43. Ayuda a disminuidos psíquicos.

Todo trabajador que tenga familiares declarados disminuidos psíquicos y perciba la aportación de la Seguridad Social o de otro organismo oficial que lo sustituya, recibirá de la empresa la ayuda que figura en el cuadro de retribuciones por cada mes natural y por cada disminuido psíquico, mientras perciba por cada uno de ellos la mencionada ayuda económica.

Los trabajadores en quienes concurran estas circunstancias deberán acreditar ante la empresa, con la correspondiente certificación expedida por el organismo gestor de la Seguridad Social u otro que lo sustituyera, tanto la declaración de disminuido 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.

#### Artículo 44. Ayudas para tratamiento de discapacidades.

La población objeto de esta ayuda serán los hijos o familiares de trabajadores de CASA que vivan a sus expensas y que en función de determinados déficits en los aprendizajes, ya sean permanentes o coyunturales, no puedan adaptarse adecuadamente a los niveles académicos normales en relación con su edad y condiciones.

En general, por tanto, se considerará la edad escolar como objetivo preferente, sin perjuicio de que, en situaciones puntuales, se estudie la concesión de ayudas en edad preescolar o posescolar.

A efectos teóricos y para delimitar al máximo las ayudas, se establecen tres grandes grupos de minusvalías estudiados en sentido amplio:

1. Minusválidos en sentido estricto reconocidos como tales.
2. Discapacitados permanentes de hecho, derivados de trastornos crónicos, no calificables.
3. Trastornos puntuales de los aprendizajes superables a corto o medio plazo.

Se aceptarán todos los casos de cualquiera de los tres grupos siempre que estén calificados por orden de preferencia por los siguientes órganos:

- 1.º Organismos públicos competentes: INSERSO, IASS ...
- 2.º Un centro privado de probada eficacia, ajeno en todo caso al que efectuara el tratamiento.

En todo caso, será preceptivo el informe del Asistente Social o departamento de Psicología Clínica, si procede.

Se abonará el 100 por 100 de los gastos de tratamiento psicológico (con descuento de otras ayudas), siempre que se ajusten a las indicaciones y especificaciones del informe previo, tal y como se ha descrito, utilizando de forma prioritaria centros públicos o subvencionados y, demostrada su ausencia o falta de adecuación, centros privados no subvencionados.

#### Artículo 45. 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. Con respecto a los centros privados, el porcentaje se aplicará en la parte abonada al organismo público.

Para este fin, se crea un fondo que será distribuido entre todos los centros de trabajo de 6.598.829 pesetas, en proporción a las necesidades de cada centro. La distribución de este fondo será realizada por una única Comisión Mixta con carácter interprovincial compuesta por ocho miembros en representación proporcional de los trabajadores y ocho miembros en representación de la Dirección, 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 por cuatro semanas por seis 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 no fuese suficiente para pagar el total 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 quedase 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 en la parte proporcional referida en el primer párrafo. Sólo se abonará el total en el caso de que no existan centros públicos en la provincia.

Sólo se abonará la ayuda para cursar estudios correspondientes a una única titulación, con independencia del número de estudios que se estén cursando a la vez.

Los cursos de idiomas sólo se abonarán cuando se realicen en escuelas oficiales de idiomas y Facultades universitarias.

En ningún caso se abonará esta ayuda para la realización de más de una carrera, salvo en aquellas en las que exista un curso puente o de adaptación explicitado como tal.

En el supuesto de que una vez realizado un determinado curso de una carrera, se produjera un cambio de estudios, sólo se procedería a abonar el siguiente curso de la nueva carrera, y, en su caso, los sucesivos, de acuerdo con la normativa establecida, no pudiéndose dar por tanto esta ayuda para la realización de dos cursos iguales. Sentido ordinal.

#### Supuestos abonables:

- Primera solicitud de cursos de adaptaciones o puente.
- Cursos de doctorado.
- Proyecto fin de carrera.
- Tasas selectividad.

#### Supuestos no abonables:

- Expediciones de títulos.
- Especialidades de carrera habiendo ya hecho otra especialidad.
- Masters.
- Cursos prácticos.

En el caso de supuestos no contemplados en los anteriores, se tratarán a nivel de Comisión Mixta.

La ayuda de estudios será incompatible con la percepción de becas otorgadas por el Ministerio de Educación y Ciencia.

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 paso de la matrícula y tasas académicas de cuantos documentos consideren oportunos para comprobar que el alumno ha seguido el curso con interés y aprovechamiento.

**Artículo 46. 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 por día trabajado de la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones.

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**

**Artículo 47. Absentismo.**

Reconociendo el problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el centro de trabajo, la Dirección y los representantes de los trabajadores coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la compañía, contando para ello con la óptima organización de los servicios médicos de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Una vez definido el objetivo global de absentismo, pasamos a definir los factores o causas que han de considerarse incluidos en el índice del mismo. Se proponen los siguientes:

- Faltas (suspensiones de empleo y sueldo).
- Permisos.
- Retrasos.
- Incapacidad laboral transitoria.

No serán computables a efecto de tal cuantificación los siguientes aspectos:

- Excedencias.
- Servicio militar o servicio social sustitutorio.

La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos (Comités de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene y Secciones Sindicales).

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando se decreta por la autoridad laboral o lo decida la Dirección, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.

Ejercicio de cargo público representativo.

Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

Fuerza mayor temporal.

Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.

Ejercicio del derecho de huelga.

Cierre legal de la empresa.

Para conseguir el objetivo de reducir el absentismo se adoptarán las siguientes medidas:

Se mantendrán reuniones mensuales entre las Direcciones de centros, el Jefe del Servicio Médico de cada centro, el Subdirector de Organización y Recursos Humanos y tres representantes del Comité de Empresa, para analizar las causas y evolución del absentismo y tomar medidas de mutuo acuerdo.

Todos aquellos permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro de los dos meses siguientes, como máximo, a su disfrute. Los permisos recuperados no serán computados como absentismo.

La Dirección informará a los Comités de Empresa de la introducción de cuantas innovaciones y nuevas tecnologías se implanten en la misma, relacionadas con el contenido de lo acordado en esta materia.

Potenciar el área de asistencia social. En este sentido, con el fin de reducir el absentismo, evitando consiguientemente que los trabajadores tengan que ausentarse de sus puestos de trabajo para realizar gestiones personales ajenas a la relación laboral, se estudiará la forma de arbitrar un procedimiento que permita la consecución de los objetivos antes marcados.

Para ello, se tendrán en cuenta, entre otras, las propuestas formuladas por el Comité Intercentros.

En el artículo 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo, ya se prevén medidas para el control del absentismo causado por enfermedad. No obstante, para normalizar estas medidas se establece lo siguiente, en relación con el Servicio Médico de Empresa:

La OIT recomienda que para mantener la confianza y las buenas relaciones con el trabajador, el Médico de empresa no debe efectuar un control directo del absentismo; mantendrá, no obstante, sus relaciones con el Médico de cabecera, tanto en la información como en el apoyo, comunicando si fuera necesario a la inspección su opinión relativa a la evolución y pronóstico de la enfermedad.

La colaboración y ayuda del Médico de empresa, facilitará el acortamiento de los trámites administrativos, relativos a las exploraciones y a los tiempos de rehabilitación.

La OSME dice al respecto que el Médico de empresa debe considerarse integrado dentro del campo de la Seguridad Social, de la misma manera que el Médico de zona y la Inspección de Servicios Sanitarios, deben ver, en este compañero, un útil colaborador.

Se establece una sistemática de intercambio de información, que se estima necesaria para que se deriven medidas y resultados eficaces.

La información, en un primer escalón, se mantendrá entre el Médico de empresa y el Médico de zona y, en un segundo escalón, entre el Médico de empresa y el Inspector Médico de zona.

En ambos casos, debe quedar constancia escrita de las gestiones realizadas.

El Servicio Médico de empresa podrá proceder a reconocimientos de los trabajadores antes de agotar el plazo máximo de incapacidad laboral transitoria.

El Servicio Médico de empresa podrá proceder a reconocimientos de los trabajadores que sean reincidentes en bajas por enfermedad (incapacidad laboral transitoria), para analizar las causas y proponer las medidas oportunas.

Estos reconocimientos del Servicio Médico de empresa tienen como objeto interesarse por la evolución y pronóstico de la enfermedad.

El Servicio Médico de empresa debe conocer perfectamente las causas de pérdida de salud del trabajador, así como su relación con el puesto y ambiente de trabajo y solicitar la ayuda técnica necesaria, para mejorar las condiciones o el cambio de puesto de trabajo que mejor se acople a sus condiciones físicas y/o de salud.

Instrumentarán conjuntamente campañas divulgativas respecto a los efectos negativos que supone el absentismo, tanto para los trabajadores como para la empresa en general.

**Artículo 48. Contratación.**

La contratación de personal, en su caso, se realizará mediante cualquiera de las formas y tipos de contratos que en cada momento estén legalmente vigentes, siendo la contratación indefinida una de las formas de dicha contratación laboral.

1. En los casos de nuevos contratos, bajas, renovaciones, modificaciones de contrato, etc., la Dirección de la empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o sindicatos respectivos copia íntegra del contrato.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical, a petición del interesado.

2. 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.

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

4. Para los trabajadores en la modalidad de fijos a tiempo parcial, realizarán una jornada laboral por el tiempo que la empresa lo precise, en los términos legalmente establecidos y al menos de 340 horas de trabajo anual.

Las horas realizadas le 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.

5. Trimestralmente la Dirección mantendrá la información al Comité Intercentros sobre previsiones de ingreso por oficios, las cuales se harán públicas en los centros de trabajo.

Asimismo se informará al Comité con datos estadísticos sobre los ingresos procedentes del desempleo y fecha de solicitud de los mismos, así como de las posibles conversiones de los contratos temporales a fijos.

6. 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 públicos los nombres de 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.

7. 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 o prácticas.

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.

8. El tiempo trabajado bajo la modalidad de contratación temporal será considerado a efectos de pago del plus de antigüedad, si se realizara una nueva contratación fija, siempre y cuando el período de tiempo entre ambas contrataciones no fuese superior a un año y la contratación temporal hubiese tenido una duración superior a un mes.

9. En lo concerniente a las garantías de empleo de los trabajadores de la «Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, Sociedad Anónima» (CESA) se estará a lo dispuesto en el acta que recoge los acuerdos de las reuniones mantenidas los días 14 de marzo, 27 de abril, 11 y 22 de mayo, 21, 23, 27 y 28 de junio y los días 5, 7 y 17 de julio de 1989.

10. En su relación con el empleo y referido a la subcontratación, la empresa tiene necesidad de contar con una industria auxiliar, no solo para reducir los costes sino también para contribuir a la generación de empleo.

Sin embargo, más que hablar de subcontratación habría que referirse a empresas suministradoras, ya que es criterio de la Dirección que en lugar de subcontratar operaciones individuales se proceda a la compra de piezas terminadas, pasando de una mera subcontratación a compras a suministradores seleccionados y cualificados, tras una previa homologación. En consecuencia, la filosofía es contratar piezas en lugar de horas de trabajo, aunque siempre será necesario tener subcontratación, propiamente dicha.

En materia laboral la política a seguir tendrá presente siempre el mantenimiento de la profesionalidad y empleo de la plantilla de CASA.

La Dirección de la empresa tendrá presente en sus criterios cuando lleve a cabo subcontrataciones propiamente dichas el cumplimiento estricto de la legislación vigente y al mismo tiempo vigilará que las empresas subcontratistas cumplan rigurosamente lo pactado con CASA, que podrá incluso llegar a la rescisión del contrato si observarse que aquellas hubieren incumplido sus obligaciones laborales.

CASA recomendará a sus empresas suministradoras y subcontratistas con las que subcontratase, si éstas necesitan incorporar personal fijo, que recurran, cuando sea posible, a la recolocación de trabajadores excedentes del Grupo INI.

#### Artículo 49. Clasificación profesional.

1. El personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por el presente acuerdo, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de las empresas, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

2. Clasificación organizativa: Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

3. Grupos funcionales: Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de técnicos, empleados y operarios.

3.1 Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

3.2 Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

3.3 Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

4. Niveles de calificación: Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de cada empresa.

4.1 Nivel I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas fundamentales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de un sector profesional.

4.2 Nivel II: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

4.3 Nivel III: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

4.4 Nivel IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

4.5 Nivel V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

4.6 No obstante, en las empresas en la que se consideren insuficientes los cinco niveles anteriormente señalados, se podrán crear subniveles que se adaptarán a la definición del nivel de pertenencia.

En todo caso, el número de subniveles será de uno por nivel hasta un máximo de tres.

5.1 Será objeto de negociación en cada empresa la adaptación al sistema de clasificación profesional antes descrito.

En tanto no esté correctamente adaptado el sistema de clasificación profesional se respetarán las normas sobre polivalencia vigentes en la empresa.

5.2 La nueva clasificación profesional no afectará a la valoración de puestos de trabajo existentes en cada empresa, salvo que se alcance acuerdo en contrario en el seno de la misma.

Hasta que no concluya con acuerdo en 1995, la negociación, a efectos de la plena adaptación e integración al Convenio del presente artículo, se mantienen, con carácter transitorio, en vigor los artículos 46, 47 y 48 del XIII Convenio Colectivo y que se reproducen a continuación, los cuales, en virtud y dentro del acuerdo anterior podrán ser anulados o modificados total o parcialmente.

#### Artículo 50. *Comisión Paritaria de ascensos.*

Atribuciones de la Comisión Paritaria de ascensos para el personal afectado por el XIV 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 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.

1.2 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 u 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 titulado superior 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. 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 la jurisdicción laboral, previa demanda tramitada al efecto.

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 está ubicada la demanda o función analizada.

4.2 Personal.—Afecta a los trabajadores de CASA incluidos en el XIV Convenio, con la excepción de los trabajadores cuya política salarial estará determinada por lo que dispone el artículo 2.º del presente Convenio.

5. Una vez que adquiera vigencia el nuevo sistema de promoción e incentivos, se estará a lo dispuesto en el mismo a los efectos de este artículo.

#### Artículo 51. *Asimilación de categorías.*

Los Oficiales de tercera de taller y similares con mas de diez años de antigüedad en la categoría en CASA se asimilarán económicamente a Oficiales de segunda.

Dicha asimilación se producirá con efectos de 1 de enero del año siguiente a cumplir dichos años.

#### Artículo 52. *Provisión de vacantes.*

1. Aquellos trabajadores que lo deseen, podrán solicitar en las Subdirecciones de O + RH, 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 Subdirecciones de O + RH 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 de 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 por concurso interior.

5. Durante la vigencia del presente Convenio se estudiará la posibilidad de reciclaje de los especialistas.

La Dirección de la Compañía manifiesta que para las vacantes existentes en los centros de trabajo que no sean cubiertas por personal del mismo, se dará prioridad a los trabajadores de otros centros que tengan solicitado el traslado, siempre que las necesidades organizativas lo permitan. Al ser el traslado de carácter voluntario no supondrá compensación económica alguna.

#### Artículo 53. *Funcionamiento, garantías y derechos de los Comités de Empresa, Comité Intercentros, Secciones y Delegados Sindicales.*

##### A) Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa en 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 con la Dirección del Centro en todos los asuntos internos de la empresa.

2. 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.

Provisión de plantillas.

Concesión de excedencias.

Implantación de turnos.

Primas de directos e indirectos.

Acoplamiento de personal disminuido.

Cronometrajes.

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

4. 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:

a) Mensualmente:

Horas extraordinarias.  
Jubilaciones y sustituciones por jubilación.  
Contratación de 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.

b) Semestralmente:

Subcontratación de trabajos al exterior.  
Promoción y ascensos.  
Seguridad e higiene en el trabajo.

c) Anualmente:

Provisión de ingresos.  
Situación de programas.  
Planes generales de formación.  
Previsión de inversiones.  
Política de personal.

5. Teniendo en cuenta la finalidad participativa que la información debe tener, y para dar la mayor operatividad y eficacia posible 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 período anual anterior.

En los supuestos en que por alguna circunstancia no sea posible la información previa, ésta se dará lo antes posible indicando las razones de la imposibilidad de dicha información previa.

6. Asimismo, la Dirección de la empresa:

a) 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.

b) 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.

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

7. El Comité de Empresa ejercerá 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 y como previene el apartado 1.8, a), del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, el Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

8. 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.

9. La Dirección de la empresa informará por medio de la Comisión de Subcontratación en los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar el volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con los representantes de los trabajadores.

10. Los Comités de Empresa tendrán derecho de información y consulta previa en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.), en dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

B) Locales y tableros de anuncios.

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

Se autorizan los tableros de anuncios que deberán tener un cristal 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.

C) Crédito horario:

1. Los miembros de las Comisiones Permanentes de los centros de trabajo de Getafe, Tablada, San Pablo, Cádiz y Barajas (cuando se unifiquen los Comités de CC. OO., Espacio y DISC), dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones. El resto de los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales para asuntos sindicales.

2. Igualmente, en el supuesto de que algún representante tuviese 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 cualquier caso.

3. Las comisiones de trabajo que surjan como consecuencia de cualquier tipo de acuerdo no supondrán un aumento sobre el número de horas sindicales establecidas. En cualquier caso, las horas que se inviertan en reuniones convocadas por la Dirección no se considerarán en el cómputo mencionado.

D) Comité Intercentros.

1. Es el órgano interlocutor general de los trabajadores con la Dirección de la empresa, para todos aquellos temas laborales comunes que afecten, en general, a todos los centros de trabajo.

2. Estará integrado por 18 miembros con carácter estable, entre todos los centros de trabajo de la empresa que existan en la actualidad y será el encargado de la negociación del Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores.

Dichos miembros se repartirán proporcionalmente a los votos válidos emitidos en las elecciones sindicales y considerando la suma global de votos obtenidos por cada candidatura en todos los centros de trabajo.

3. 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.

4. Los miembros del Comité Intercentros dispondrán a título personal del tiempo que necesiten para el desempeño de las tareas inherentes a su cargo.

E) Vocales de los Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, representantes de los trabajadores.

Los miembros sociales de los Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, dispondrán del tiempo que precisen a fin de cumplir el cometido para el que fueron elegidos.

F) Asamblea de trabajadores.

1. 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.

2. Se autoriza a celebrar asamblea 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. Como consecuencia de la celebración de elecciones sindicales, a tal fin, se amplía en dos horas el tiempo mencionado anteriormente, en el año de vigencia de este Convenio en que éstas tengan lugar.

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

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

5. 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.

#### G) Libertad sindical.

1. 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.

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

3. El empresario no podrá constituir ni apoyar a un Sindicato, mediante ayuda financiera o de cualquier tipo.

#### H) Secciones y Delegados Sindicales.

1. La constitución de Secciones Sindicales y designación de Delegados Sindicales se regirá por lo establecido en el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, con excepción de lo relativo al número de Delegados Sindicales, cuestión ésta que, opcionalmente para cada una de las Secciones Sindicales con derecho a contar con Delegado Sindical, se regulará, bien por lo establecido en el artículo 10.2 de la precitada Ley de 2 de agosto de 1985, bien por lo dispuesto en el número siguiente.

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

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

4. Las Secciones Sindicales 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.

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

6. En los centros de trabajo se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de empresa tableros de anuncios que reúnan características suficientes al fin previsto: Dimensiones, publicidad, etc., y estarán colocados preferentemente en vestuarios y comedores. En aquellos centros que no dispongan de algunos de estos locales o su instalación en los mismos suponga escasa difusión, se acordará con los Directores de los centros afectados colocarlos en otras zonas que cumplan los fines propuestos.

7. Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de un permiso retribuido de hasta cuarenta horas al mes. A solicitud de la Sección Sindical, el crédito de horas podrá acumularse mensualmente y por centro de trabajo, de forma que el número total de horas que disfruten entre todos los miembros de la Sección Sindical no podrá exceder de lo que resulte de multiplicar 40 por el número de miembros.

8. A requerimiento del responsable de la Sección Sindical correspondiente, la empresa abonará tres días de dietas y desplazamiento a un representante de cada Sección Sindical del centro de trabajo que tenga 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 esté constituida 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.

9. La Sección Sindical constituida en cada centro de trabajo podrá solicitar de la Dirección la concesión de permiso no retribuido para sus

Delegados Sindicales por un tiempo determinado. La Dirección analizará dicha solicitud y tratará de resolverla con un criterio lo más flexible posible. El número de dichas solicitudes podrán ser acumulables si en un centro de trabajo no se hiciera uso de las mismas.

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

11. Los Delegados de las Secciones Sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias que los miembros del Comité de Empresa. En el caso de que la empresa tuviera que tomar alguna medida disciplinaria contra un trabajador afiliado a 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.

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

13. Las Secciones Sindicales reconocidas recibirán la misma información que señala el artículo 49.2 del presente Convenio para 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.

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

a) Licencias no retribuidas sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de un sindicato, como cursillos, congresos, etc., con una 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.

b) 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.

D) Participación en el Consejo de Administración y Comisión de Seguimiento.

1. En relación con la participación sindical en la empresa pública, se estará a lo que dispone el artículo 10 del AESMETAL en lo que afecte a esta empresa.

2. Se crea una Comisión de Seguimiento con la composición, competencias y periodicidad en sus reuniones que se recoge en el artículo 10.1.4 del AESMETAL.

#### Artículo 54. Reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales.

En línea con un concepto más preventivo de la protección de la salud de los trabajadores, se entiende que la compensación económica por la realización de un trabajo prestado en condiciones de excepcional penosidad, peligrosidad o toxicidad, no cumple el fin último de conservación de la salud e integridad física de los trabajadores, siendo un criterio más adecuado el de limitar los tiempos de exposición a los riesgos ambientales de aquellos trabajadores que realicen su trabajo en las condiciones citadas.

Por ello, a partir de la firma del presente Convenio, la Dirección de la empresa realizará un estudio encaminado a revisar todos los puestos de trabajo que, actualmente, tengan reconocido un plus por excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, tanto los derivados de una resolución de la autoridad laboral, como los concedidos por la Dirección de la empresa o los pactados con los trabajadores afectados o sus representantes legales, a fin de ir adecuando las condiciones de percepción del plus al procedimiento que se redacta más adelante.

El procedimiento más idóneo de detección de puestos de trabajo considerables como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, vendrá dado por el desarrollo de los mapas de riesgos. Su determinación se efectuará en base a lo siguiente:

I. Puestos de trabajo considerados como tóxicos.

Son aquellos puestos de trabajo cuyos ocupantes usen o estén afectados por sustancias químicas en concentraciones ambientales medias ponderadas en el tiempo superiores a los valores máximos permisibles definidos

en la legislación vigente o, en su defecto, superiores a los valores TLV-TWA listados y definidos en la versión más actualizada, publicada por la AMERICAN CONFERENCE OF GOVERNMENTAL INDUSTRIAL HYGIENIST (AGGIH) y se traten de puestos fijos con cadencia de producción continua.

En estos casos, cuando las medidas generales de control del contaminante no hayan resultado efectivas (ni sobre el foco, ni sobre el medio, ni sobre el receptor) o mientras estén poniéndose en práctica tales medidas, se procederá a reducir la exposición del trabajador al contaminante limitando su tiempo de dedicación efectiva a la tarea originante del riesgo por jornada de trabajo, a una cantidad tal que rebaje la dosis recibida por el trabajador a valores inferiores a los límites legales o TLV-TWA, según el caso.

#### II. Puestos de trabajo considerados como excepcionalmente penosos.

Son aquellos puestos de trabajo cuyos ocupantes estén sometidos a la acción de agentes físicos del medio ambiente de trabajo con valores superiores a los TLV-TWA listados y definidos en la versión más actualizada publicada por la AGGIH y se traten de puestos fijos con cadencia de producción continua, salvo que el agente físico en cuestión esté regulado por una disposición legal vigente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en ella.

También serán considerados como tales aquellos puestos de trabajo que exijan de manera continuada esfuerzos físicos (carga dinámica) o actitudes posturales (carga estática) que por su intensidad y/o duración pudieran producir deterioro de la salud de los trabajadores.

En el primero de los casos (exposición a agentes físicos), cuando las medidas generales de control del agente no hayan resultado efectivas (ni sobre el foco, ni sobre el medio, ni sobre el receptor) o mientras se estén poniendo en práctica tales medidas, se procederá a reducir la exposición del trabajador al agente, limitando su tiempo de dedicación efectiva a la tarea originante del riesgo por jornada de trabajo, a una cantidad tal que rebaje la dosis recibida por el trabajador a valores inferiores a los TLV-TWA.

En el segundo de los casos, el trabajador disfrutará de un período de descanso de doce minutos por cada dos horas de trabajo efectivo de la jornada laboral, a disfrutar en cada uno de los tramos consecutivos de dos horas en los que puede dividirse la jornada, sin que puedan ser acumulables en ningún caso.

#### III. Puestos de trabajo considerados como excepcionalmente peligrosos.

Son aquellos puestos de trabajo cuyos ocupantes estén expuestos a riesgos de seguridad graves y que sean incontrolables o estén totalmente fuera de control (explosiones, derrumbamientos, colapso de estructuras, etcétera.).

En estos casos, y mientras no se pongan en práctica medidas preventivas adecuadas que garanticen un control eficaz del riesgo en cuestión, se limitará la exposición al tiempo mínimo imprescindible, pudiéndose llegar a suspender la operación si el riesgo se considerara como inminente.

#### IV. De consideración general.

Cuando exista desacuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales en la determinación de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de un determinado puesto de trabajo o en la cuantificación del tiempo de reducción de la exposición al riesgo, se estará a lo que disponga la jurisdicción laboral.

Cuando, en base a lo expuesto en los puntos anteriores, un trabajador deba reducir el tiempo de dedicación a su trabajo habitual, la Dirección de la empresa podrá encomendarle otras tareas distintas, no sometidas al riesgo que se pretende evitar, durante el tiempo que reste de su jornada de trabajo. Asimismo podrá dedicar a otro trabajador a la continuación de la tarea que tuvo que suspender el primero para que, respetando el principio de preservación de la salud de los trabajadores, no se produzcan alteraciones en el proceso productivo en aquellos trabajos que exijan una continuidad de las personas.

Los tiempos de interrupción de la tarea habitual que no sean dedicados a otra distinta, se liquidarán con una prima media o complemento salarial igual a la obtenida por cada persona en el mes anterior.

El beneficio de tiempo de descanso o de limitación del tiempo de exposición desaparecerá al cesar las condiciones que determinaron la consideración del puesto como excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

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

Asimismo, a aquellos trabajadores que con cincuenta años de edad estén desempeñando durante los diez años anteriores de forma ininterrum-

pidan un puesto de trabajo de las características señaladas en el párrafo anterior, se procurará acoplarlos a otro puesto, previa la correspondiente solicitud por parte del interesado.

Se considera como anexo a este Convenio el acta de la factoría de Getafe, de fecha 23 de febrero de 1994, que se levantó con el fin de tratar de racionalizar las percepciones de los pluses de trabajo especialmente penosos, tóxicos y peligrosos, y a la que se dota de eficacia general para todos los centros de trabajo.

#### Artículo 55. Seguridad e Higiene en el trabajo.

Se estará a lo acordado en la Normativa General de CASA vigente, que se considera anexa al mismo.

#### Artículo 56. Reconocimientos médicos anuales.

Los reconocimientos médicos anuales que se efectúen a los trabajadores de CASA se podrán complementar, cuando se trate de trabajadoras y a voluntad de la interesada con una exploración ginecológica, a efectuar en los centros especializados que determine el Servicio Médico de la empresa.

#### Artículo 57. Protección a la maternidad.

Las trabajadoras embarazadas que tuvieran que utilizar en su puesto de trabajo sustancias que pudieran afectar a su estado de gestación, al estar consideradas como teratógenas según se las define en el artículo 3.º 13 del Real Decreto 2216/1985, de 28 de octubre (Reglamento sobre declaración de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas), y que en su envase contengan inscrita la frase de descripción de riesgos específicos R 47 («puede causar malformaciones congénitas»), o bien, se explicita su teratogeneidad en la Hoja de Datos de Seguridad del Material del fabricante, serán cambiadas de puesto de trabajo tan pronto sea constatada dicha circunstancia, previa previsión de la cobertura del puesto por personal interno. Este cambio de puesto de trabajo dejará de tener efecto al terminar el período de embarazo.

#### Artículo 58. Climatización.

La empresa elaborará un estudio, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, tendente a evaluar desde los puntos de vista técnico y económico, la viabilidad de efectuar instalaciones de climatización en los locales existentes fundamentalmente tendiendo a eliminar los focos emisores de calor y que no cuenten con este tipo de instalación e incluyan puestos de trabajo fijos.

Para las nuevas instalaciones se evaluará tanto la necesidad como su viabilidad en cada uno de los casos.

#### Artículo 59. Préstamos.

El personal fijo de plantilla podrá solicitar, en caso de necesidad, préstamos en las condiciones especificadas en el siguiente cuadro:

#### Fondo de préstamos

Motivo	Frecuencia	Cantidad máxima (Pesetas)	Tiempo máximo Descuento máximo (Pesetas)
Escritura de vivienda para primera vivienda o vivienda habitual.	Una vez	200.000	16 meses 12.500
Reforma de vivienda habitual.	Una vez	200.000	16 meses 12.500
Gastos médicos.	Una vez	150.000	12 meses 12.500
Alquiler vivienda habitual.	Una vez	150.000	12 meses 12.500
Otros.	Una vez	150.000	12 meses 12.500
Situaciones graves.	—	150.000	12 meses 12.500

\* Tendrán prioridad sobre los demás motivos.

La cantidad máxima para préstamos que concederá la empresa será para toda la sociedad de 81.007.150 pesetas, con la siguiente distribución:

	Pesetas
Unidad de Getafe .....	37.436.135
Fábrica de Tablada .....	13.716.621
Fábrica de Cádiz .....	8.652.470
Fábrica de San Pablo .....	7.900.082
Unidad de Barajas .....	13.301.842
<b>Total .....</b>	<b>81.007.150</b>

**Artículo 60. Servicio fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento.**

Cuando por circunstancias de fuerza mayor, reparación y prevención de siniestros y daños extraordinarios y urgentes que se produzcan o se puedan producir en las instalaciones, así como fallos en el suministro de energía eléctrica u otras causas que afecten a la marcha normal de la producción, la Dirección de la empresa podrá requerir en cualquier momento al personal de mantenimiento, así como a cualquier otro que estime necesario para el soporte de dichos trabajos, a la realización de horas extraordinarias.

En dichos supuestos, el personal afectado gozará de las siguientes condiciones:

Abono de los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, así como los de manutención si durante el trabajo los horarios coincidieran dentro del mismo; en ambos casos se aplicará la norma sobre viajes y desplazamiento.

Abono de las horas extraordinarias (tipos A o B) 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 el centro de trabajo y regreso (normalmente ida y vuelta desde su domicilio al centro de trabajo).

Dispondrán de cuarenta y cinco minutos para comida y cena, si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo, que será abonado a salario base de Convenio. En ningún caso se abonará prima 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 correspondiente 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, abonándose la diferencia entre valor hora normal y valor hora extraordinaria, y siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento.

A estos efectos se consideran secciones de mantenimiento las de:

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

**Artículo 61. Personal de contraincendios.**

Dicho personal gozará de las siguientes condiciones:

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

Las horas extraordinarias que puedan realizar tendrán el tratamiento de lo establecido en el artículo 17 del presente Convenio.

Un complemento de jornada especial durante el tiempo que trabajen en días no laborables según calendario de jornada normal, cuyo valor es el que figura en el cuadro de retribuciones.

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

Plus de especial riesgo (peligrosidad durante el tiempo que dure su trabajo en el siniestro producido).

**Artículo 62. Conductores de carretillas automotrices de horquillas.**

1. 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 a los conductores de carretillas automotrices de horquilla, les sea requerido por parte de la Dirección de la empresa en 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.

**Artículo 63. Grupo de Empresa.**

1. El Grupo de Empresa es un cauce para desarrollar el ocio, la cultura y el deporte, 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 durante toda la vigencia del XIV Convenio Colectivo, que ascenderá a 15.920.086 pesetas durante 1995. 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 cuanto a posibles incrementos del citado presupuesto durante la vigencia de este Convenio se estará a lo recogido en el acta de 11 de marzo de 1994.

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

2. Getafe: Tres de los miembros de la Junta directiva del Grupo de Empresa de Getafe dispondrán del tiempo necesario para realizar las funciones relacionadas con las actividades del Grupo. El resto de los miembros de la Junta directiva podrán disfrutar entre todos de ochenta horas mensuales.

Sevilla: Dos de los miembros de la Junta directiva del Grupo de Empresa de Sevilla dispondrán del tiempo necesario para realizar las funciones relacionadas con las actividades del Grupo, el resto de los miembros de la Junta directiva podrán disfrutar entre todos de ochenta horas mensuales.

Cádiz: Uno de los miembros de la Junta directiva del Grupo de Empresa de Cádiz dispondrá del tiempo necesario para realizar las funciones relacionadas con las actividades del Grupo, el resto de los miembros de la Junta directiva podrán disfrutar entre todos de ochenta horas mensuales.

Unidad de Barajas: La Junta directiva podrá disfrutar de ochenta horas mensuales.

En cada centro de trabajo se concretará la aplicación práctica del contenido de este punto.

3. El Presidente dispondrá de hasta 139.474 pesetas anuales para gastos de representación de la Junta directiva y reuniones entre Grupos de Empresa.

4. El Grupo de Empresa en los centros de trabajo donde esté constituido dispondrá de un local con accesorios de oficina. Las dimensiones y ubicación 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 Intercentros y la Dirección.

**Artículo 64. Retrasos.**

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

**Artículo 65. Pago de la nómina.**

El pago de la nómina se efectuará, a elección del trabajador, por transferencia bancaria o talón nominativo.

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.

**Artículo 66. Formación profesional y becas.**

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el número máximo de becas al año será de 202, manteniéndose en cada centro de trabajo un número de becas equivalente al 1 por 100 de la plantilla de dicho centro, garantizándose en todo caso al menos nueve becas por centro.

Aquellos alumnos que no superen los mínimos determinados por la Comisión Paritaria establecida al efecto perderán su beca en beneficio de otros nuevos becarios solicitantes.

Las becas otorgadas en 1992 y que hayan superado los mínimos anteriormente aludidos serán para continuar con los mismos estudios iniciados.

Las nuevas becas que se otorguen en 1993, 1994 y 1995 serán para realizar el primer curso de estudios de Formación Profesional y Universitaria, tanto de grado medio como superior, dando preferencia a las carreras que están relacionadas con la actividad de la empresa.

La distribución de las becas guardará, por centro de trabajo y tipo de formación, la misma proporcionalidad que la que figuraba en el XII Convenio Colectivo.

La cuantía de estas becas será de 126.600 pesetas brutas para estudios superiores; de 94.950 pesetas brutas para estudios medios y de 31.650 pesetas brutas para F.P. Estas cuantías incluyen el importe de las matrículas y libros, previa justificación de la matriculación.

Asimismo, se estableció una ayuda para el transporte que se abonará en función de la distancia de la residencia con la ubicación del centro donde se cursen los estudios, pagándose por este concepto como máximo el 10 por 100 de la cuantía total de todas las becas.

La no superación de un curso supondrá la pérdida automática de la beca. La Comisión Central de Formación determinará los criterios a seguir para la pérdida o prórroga de las becas.

La Comisión Paritaria constituida por el Comité de Empresa y la Dirección decidirá sobre todo lo relacionado con la selección, admisión y seguimiento de las becas concedidas. Asimismo, entenderá de la formación específica en orden a los cambios técnicos y tecnológicos con perspectivas de empleo.

Durante la vigencia de este Convenio y al amparo de lo acordado en el acta de fecha 1 de julio de 1993 entre la Dirección y el Comité Intercentros sobre renovación de los contratos de trabajo realizados bajo cualquier modalidad a ex aprendices de CASA y becarios de Cádiz, así como de lo establecido en el punto 9.3 del AESMETAL sobre suscripción de contratos de trabajo temporales, ligados a formación y aprendizaje, se conviene que si el número de dichos contratos que puedan ser asignados a CASA fuese superior a 40 el exceso sobre esta cifra se traducirá en la contratación de alumnos procedentes de las antiguas escuelas de aprendices de CASA o becarios Cádiz.

Con relación a la contratación de antiguos aprendices y becarios se estará a lo dispuesto en el acta de fecha 26 de enero de 1995.

**Artículo 67. 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 cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día efectivo, según calendario, por intervención quirúrgica menor 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 podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma

finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

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

G) En lo relativo a descanso por maternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

H) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no pueda efectuarse fuera de las horas de trabajo.

I) Hasta dieciséis horas anuales para asistencia al 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 de los dos meses siguientes, como máximo, a su disfrute.

Cualquier prestación de trabajo superior a la jornada, según calendario, computará en primer lugar como compensación del saldo de horas pendientes de recuperar si este existiera.

3. Sólo a los efectos de este artículo se entiende como cónyuge a la persona que convive maritalmente con el trabajador.

**Artículo 68. 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 realizaran 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.

5. Por razones de estudios, el trabajador que lo solicite podrá reducir su jornada de trabajo con el consiguiente reajuste de sus haberes, siempre y cuando se tengan en cuenta circunstancias tales como porcentaje de reducción diaria solicitada, características del puesto de trabajo que ocupe, tipo de estudios que se realicen, período de tiempo en que se solicite estar en esa situación y necesidades de producción. Valoradas estas circunstancias por el Jefe inmediato, podrá procederse a la petición solicitada.

De lo anterior, se dará información al Comité de Empresa.

**Artículo 69. 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 la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones.

Asimismo, a estos trabajadores se les concederá, si lo desean, realizar media jornada durante los once 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 años, 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 Real Decreto-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 se hace extensible a los trabajadores que causen baja en la empresa por haber sido declarados incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo y gran invalidez, cualquiera que fuera su edad.

Los trabajadores en el momento de su 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 en que la tramitación oficial sea superior a los cuatro meses, y nunca por un tiempo superior a los seis meses, se analizarán y estudiarán para su posible resolución. La Dirección de la empresa establecerá los mecanismos administrativos necesarios para resarcirse de este préstamo una vez percibida por el trabajador la pensión de jubilación.

#### Artículo 70. Trabajo social.

La empresa garantizará los servicios que se venían prestando de trabajo social en los centros de la misma.

Trimestralmente la Subdirección de O + RH del centro de trabajo, la trabajadora social y el Comité del centro, mantendrán reuniones donde se dará información estadística de los casos tratados así como de los resultados obtenidos.

#### Artículo 71. 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 los cuales, procederá a su descuento en nómina.

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

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

Teniendo en consideración que la organización y funcionamiento de los almacenes de herramientas puede ser diferente en cada centro de trabajo, se acuerda que, en cada uno de los mismos, la representación de los trabajadores y la Dirección mantendrán las reuniones precisas, para que, en un plazo no superior a dos meses, desde la firma del Convenio Colectivo, se establezca un mecanismo que impida la asignación personal de una herramienta destinada a uso colectivo, mecanismo que contendrá necesariamente la asignación de responsabilidad sobre el control de las mencionadas herramientas.

#### Artículo 72. Seguro de vida.

A partir del 6 de abril de 1994, el capital asegurado en la póliza será de 2.400.000 pesetas, para lo que resta de vigencia del Convenio.

El coste del seguro se distribuirá a partes iguales entre la empresa y los trabajadores.

#### Artículo 73. Participación de los trabajadores en materia de formación y reciclaje.

La formación y reciclaje es uno de los medios que posee la empresa para alcanzar sus objetivos industriales a través del establecimiento de políticas y planes de formación y reciclaje de personal de CASA.

Dichos planes serán elaborados por la Dirección y se dará traslado de los mismos a los representantes de los trabajadores para su estudio e informe, recibiendo las propuestas a que hubiere lugar para su correspondiente análisis.

En el seno de la actual Comisión Central de Formación, se procederá a realizar un estudio que sirva para analizar el desarrollo de las distintas profesiones en la empresa de cara a la configuración de un plan de formación que favorezca y facilite la lógica evolución de las distintas profesiones en la empresa, ayudando a adaptar, consiguientemente, a los trabajadores en aquellas profesiones de futuro que requieran una formación específica en defecto de aquellas otras que poco a poco vayan quedando obsoletas.

Asimismo, ambas partes se comprometen a prestar una atención especial y fijar prioridades, en cuanto a la formación se refiere, a aquellos trabajadores que estén afectos por cualquier tipo de incapacidad o invalidez declarada oficialmente por los organismos públicos competentes en la materia.

Estos planes serán financiados por la empresa, destinando durante la vigencia del presente Convenio Colectivo un presupuesto como mínimo de un 1 por 100 de la masa salarial.

Al objeto de dar participación a los representantes de los trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Formación a nivel Intercentros y otras a nivel de centros de trabajo, cuyos miembros serán designados por la Dirección y el Comité Intercentros o Comité del centro de trabajo, respectivamente. Asimismo, ambas partes se comprometen a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación y reciclaje de organismos públicos nacionales e internacionales.

A efectos de seguimiento y control de los cursos subvencionables, las Comisiones Paritarias, una vez que hayan recibido la información de los mismos, seguirán el siguiente procedimiento:

1. Examen de los temas referidos a los mismos.
2. Análisis y aprobación de los criterios establecidos de selección de participantes.
3. Análisis de fechas y duración de los cursos y elaboración del calendario definitivo.
4. Evaluación final del grado de eficacia de los cursos en relación con los objetivos marcados para cada uno de ellos.
5. Verificación de que la subvención obtenida haya sido destinada a la realización del curso para la que fue concedida.

Estas Comisiones se reunirán de forma ordinaria tres veces al año, más una vez de forma extraordinaria, a petición de una de las partes. No obstante, de común acuerdo, ambas partes podrán convenir reuniones tantas veces como sea necesario.

Al objeto de no disminuir la capacidad de producción, todas las acciones formativas que se realicen fuera de la jornada laboral tendrán las condiciones establecidas a continuación. Aquellos casos en que el proceso productivo lo requiera o no causen serios perjuicios a la capacidad productiva, podrán realizarse dentro de la jornada laboral o desplazando ésta.

Todos aquellos cursos que respondan a necesidades industriales de la empresa y con independencia de la duración de los mismos, sean ordenados y organizados por esta e impartidos fuera de la jornada laboral, tendrán para 1994 un incentivo, ya revisado y provisional de 1.119 pesetas/hora, incrementándose con el mismo porcentaje que el salario base, pudiendo compensarse esta cantidad con horas a disfrutar en los casos en que las necesidades de producción lo permitieran y en las fechas acordadas entre el interesado y su jefe inmediato. No será aplicable esta normativa a los casos que supongan asistencia a conferencias, seminarios, congresos y en general los referidos a idiomas que se regirán por la normativa vigente. No obstante, la Comisión de Formación podrá analizar y valorar los casos que puedan ser excepcionales.

A los efectos de jornada laboral se tomará como referencia el calendario de jornada normal establecido en el centro de trabajo donde se imparta el curso, y, en su defecto, el del centro donde mayor número de asistentes hubiese.

Las compensaciones económicas se devengarán cuando se haya asistido al curso completo y una vez finalizado éste, por lo que no procederá abono alguno para la totalidad del curso en caso de falta de asistencia sin justificación.

La comida y transporte. Se acuerda aplicar con criterios idénticos para todas las categorías profesionales los sistemas propios de cada centro de trabajo, garantizándolos o abonándolos según corresponda.

Debido a la incidencia que la formación tiene en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se incluirá sistemáticamente un módulo formativo relativo a la Seguridad e Higiene en el trabajo en todas las acciones formativas.

Se prestará especial dedicación a la información en materia de nuevas tecnologías por cuanto que ello puede facilitar las posibilidades de reciclaje.

Con el objeto de que las acciones formativas que se impartan en CASA tengan las subvenciones o bonificaciones establecidas en la legislación vigente se establece que el módulo mínimo a los efectos anteriores de horas teóricas y prácticas de formación será de cuarenta.

Se informará a los Comités de Empresa de los convenios de colaboración que suscriba la Dirección con organismos públicos y privados dedicados a la docencia.

#### Artículo 74. Cambio de puesto de trabajo.

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 y salario 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.

En los casos de trabajadores que padezcan una enfermedad profesional o hayan sufrido un accidente de trabajo y que, sin haber generado una incapacidad permanente, las condiciones de trabajo de su puesto habitual pudieran acarrear daños a su salud a juicio de los servicios médicos, aún habiéndose adoptado las medidas preventivas necesarias, tales trabajadores tendrán derecho a ser cambiados a un puesto de trabajo dentro de su grupo profesional compatible con su estado de salud, siempre que el mismo existiese en la empresa. En el supuesto de que el cambio por las razones que fuere, implicara un elevado nivel de dificultad, se pondrá en conocimiento del Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo para su tratamiento.

#### Artículo 75. *Persona eventual.*

1. Los trabajadores no fijos de las categorías y profesiones a las que afecta el presente Convenio, se regirán por las condiciones estipuladas en el mismo, salvo en lo relativo a préstamos y cuando se especifique lo contrario en cualquiera de los 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.

#### Artículo 76. *Productividad.*

Ambas partes acuerdan la necesidad de una mejora de la productividad para elevar la competitividad de la empresa.

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

1. Mejora de la organización industrial: Optimización de lay-out, tecnificación de la producción, etc.

2. Mejora del control de producción: Programa sprint, automatización de lanzamientos, etc.

3. Se mantendrán los mecanismos adecuados de control de costos para asegurar la penetración en el mercado con un margen razonable.

4. Mejora de la cualificación profesional: Adecuada política de promoción y selección de los mejores profesionales en todas las áreas de la empresa.

5. Acción comercial: Estudios de mercado rigurosos, incidiendo más fuertemente en aquellas campañas con mayores posibilidades de éxitos.

6. Mejora de la estructura de plantilla: Relación directos e indirectos, reducción de áreas burocráticas.

7. Motivación del personal: Política de promoción, primas e incentivos, adecuación de salarios, etc.

8. Medidas tendentes a reducir el absentismo y la subactividad.

9. Política de formación, adecuada a las necesidades reales de la empresa.

Asimismo, ambas partes se comprometen a mantener, como mínimo, el índice de productividad existente a 31 de diciembre de 1989.

Se acuerda igualmente, el que la Comisión para el análisis y seguimiento de la productividad creada en el PEV, se mantengan durante la vigencia del presente Convenio y continúe desarrollando las funciones que tiene asignadas.

#### Artículo 77. *Traslados.*

Se entiende necesario concretar y reglamentar las condiciones que regirán en los traslados colectivos que se produzcan en CASA y no impliquen, necesariamente, cambios en la residencia habitual de los trabajadores.

La Dirección decidirá los traslados fundamentados en razones de carácter organizativo, productivo, económico o técnico.

Previo a la realización de cualquier traslado que se encuadre en la presente reglamentación, la Dirección informará del mismo a la representación de los trabajadores, la cual expondrá sus razones y puntos de vista sobre el mismo, al objeto de ser examinados por ambas partes con el objetivo de llegar a un acuerdo respecto a la realización del traslado.

Las condiciones que regirán el traslado serán las que a continuación se detallan:

1.º Se atenderá a criterios de voluntariedad siempre que la misma no condicione la organización y producción en el nuevo centro de trabajo. A tal fin se creará una Comisión Mixta que trate y analice de forma individual, los casos de las personas que estando afectadas por el traslado manifiesten su no voluntariedad en el mismo.

2.º Infraestructura: Se garantiza la existencia de servicios sanitarios, locales para el Comité de Empresa, Secciones Sindicales, Grupo de Empresa y las de carácter general existentes en todos los centros de la empresa.

Respecto al servicio sanitario del nuevo centro, estará dotado como mínimo de ATS y ambulancia. En los casos de nuevos centros con más de 300 trabajadores se contará igualmente con Médico (debiéndose tener en cuenta las peculiaridades del nuevo centro).

En los centros con un número menor de trabajadores se garantizará la asistencia médica necesaria.

En caso de que el nuevo centro esté alejado de núcleos urbanos y no cuente con servicio público de transportes en sus cercanías se establecerá de forma racional un medio de transporte hasta el lugar más cercano donde exista dicho medio de transporte.

3.º Condiciones laborales: A las personas trasladadas se les respetarán las existentes en el momento de su traslado siéndoles aplicables el Convenio Colectivo y los acuerdos o pactos de carácter general en vigor en dicho momento.

4.º Representación de los trabajadores: Durante el período de tiempo que dure el traslado, la representación de los trabajadores será la que exista en el centro de trabajo de origen, sin perjuicio de lo establecido en la regulación legal correspondiente.

Dicho criterio será igualmente de aplicación al grupo de empresa.

5.º Transporte colectivo: Se garantiza un sistema racional de transporte colectivo y en los casos en que el traslado implique un incremento en el tiempo invertido en el desplazamiento al nuevo centro de trabajo, comparado con el invertido en el de procedencia, se compensará con el abono de una indemnización total y definitiva, en función de los siguientes criterios:

a) Se realizará una medición de tiempos cuando se cuente con los medios técnicos necesarios y cuando se convenga con la Comisión Mixta creada en el apartado 1, comparando los tiempos invertidos en el desplazamiento al nuevo centro y los invertidos en el de procedencia.

b) Una vez concretados los incrementos de tiempo se aplicará la siguiente fórmula:

Indemnización = tiempo/día × salario base medio × días de trabajo en tres años

Considerando que el salario base medio, se refiere al de los trabajadores afectados por el incremento de tiempo.

c) La cantidad resultante se abonará a cada trabajador que tenga derecho a la misma en un 50 por 100 a los tres meses de estancia en el centro de trabajo y el 50 por 100 restante a los seis meses de la misma.

d) En los casos en que algún trabajador indemnizado abandonara voluntariamente el nuevo centro de trabajo, antes de tres años de estancia, vendrá obligado a devolver la parte proporcional de la cantidad referida.

6.º Ayuda para cambio de vivienda: Se establece una ayuda individual de 375.000 pesetas para aquellos trabajadores que tengan derecho a la indemnización referida en el apartado anterior y compren una vivienda con la finalidad de evitar el incremento de tiempo originado en el desplazamiento al nuevo centro de trabajo:

El trabajador podrá optar por esta ayuda o una cantidad por un importe de 1.072.000 pesetas a devolver en cinco años.

La entrega de una u otra cantidad, se materializará previa presentación de la oportuna justificación de compra de vivienda, siempre y cuando la misma se efectúe dentro de los doce primeros meses de estancia.

7.º Los trabajadores trasladados y que presten sus servicios en jornada diferente a la normal, percibirán en los casos que proceda, idéntica indemnización y con los mismos criterios que si lo hicieran en la misma.

8.º Garantía de empleo: Los trabajadores trasladados tendrán las mismas garantías de empleo que el resto de la plantilla de CASA.

9.º El presente acuerdo no tendrá efectos retroactivos para los traslados efectuados que se regirán por los acuerdos suscritos en su día.

10. La materialización del traslado no se realizará hasta que no estén operativos los servicios mínimos indispensables del nuevo centro o ubicación.

#### Artículo 78. *Movilidad funcional.*

Hasta que no concluya con acuerdo, en 1995, la negociación para la inclusión en el presente Convenio Colectivo, a efectos de su plena adaptación e integración del artículo 49 del presente Convenio, «Clasificación Profesional», se mantiene, con carácter transitorio, en vigor, el artículo 74 del XIII Convenio Colectivo y que se reproduce a continuación.

1. Concepto.—A los efectos del presente Convenio se entiende por movilidad funcional, aquel cambio de puesto de trabajo que implica la realización de tareas y/o actividades más afines a una profesión u oficio distinto de aquel en el que está encuadrado el trabajador.

2. Principios básicos.—Su aplicación práctica en nuestra empresa debe estar presidida por los siguientes principios:

a) Atender las necesidades de la empresa respetando los derechos de los trabajadores en sus aspectos humanos, profesionales y económicos.

b) Los recursos de la empresa exigen una flexibilidad y agilidad que sean compatibles con los intereses legítimos de los trabajadores. Para ello es necesario que no se lleven a cabo con criterios discriminatorios sino con criterios organizativos y productivos.

Para armonizar las necesidades de la empresa y los derechos de los trabajadores, deberán establecerse unas reglas de actuación que hagan posible ajustes transitorios en la organización a través de un aprovechamiento de los recursos humanos.

La movilidad funcional, por tanto, es un elemento más en la actuación de la empresa en unión de la polivalencia y reciclaje que deberá tender a los objetivos industriales de la misma con el consiguiente aumento de la eficacia de la organización.

Debe responder a necesidades reales de la empresa para el cumplimiento de los programas en calidad, plazo y costes debidamente objetivados y no creados artificialmente, sin excluir que en ocasiones puedan responder a corregir deficiencias anteriores, sin perjuicio de que se tomen acciones correctoras para el futuro.

3. Regulación.—La Dirección de la empresa podrá proceder a efectuar la movilidad funcional por razones organizativas o productivas, comunicándolo previamente a la representación de los trabajadores, y negociándolo si éstos lo indicasen. Cuando sea superior a un mes, se negociará con el correspondiente Comité de Empresa, con el objeto de llegar a un acuerdo. En ambos casos, de no darse éste, la Dirección podrá efectuar la movilidad, sin perjuicio de que la representación de los trabajadores pueda elevar los motivos de discrepancia a la Comisión Paritaria de Vigilancia del presente Convenio Colectivo.

Los criterios a seguir serán los siguientes:

El trabajador tiene derecho a conservar la profesión u oficio que tenía antes del cambio.

En la negociación con los Comités se fijará el tiempo estimado que van a durar las circunstancias que dan origen a la necesidad de movilidad funcional en cada caso concreto.

El trabajador se reincorporará preferentemente a su anterior puesto de trabajo u otro propio de su profesión u oficio tan pronto como cesen las razones que han dado lugar al cambio, y en todo caso al cumplir el plazo fijado en el momento de efectuar la movilidad.

Los criterios que se seguirán para determinar, en cada caso, los trabajadores afectados por esta movilidad funcional, serán los conocimientos profesionales del trabajador y los condicionantes organizativos o productivos de carácter coyuntural, tanto de las necesidades del área o programa de origen como de destino. Igualmente, se evitará que dicha circunstancia recaiga reiteradamente sobre los mismos trabajadores. Si existiera voluntariedad sin detrimento de los criterios anteriores, se atenderá tal circunstancia.

El trabajador seguirá manteniendo los derechos de promoción correspondientes al área y profesión en los que esté encuadrado antes de producirse la movilidad.

Si fuese necesario un período de adaptación, durante el mismo se garantizará la prima media que el trabajador venía percibiendo.

La movilidad funcional no irá en detrimento de la obtención de la prima que corresponda al índice de actividad del trabajador.

En ningún caso podrá aplicarse la movilidad funcional a trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, salvo que exista voluntariedad.

Una vez concluido el proceso negociador mencionado en el párrafo primero de este artículo, la regulación de la movilidad funcional quedará como sigue:

#### Movilidad funcional:

1. Se entiende como movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:

Cambio de nivel o subnivel donde lo hubiera, dentro del mismo grupo funcional.

Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

2. Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.—La Dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

2.1 Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, salvo en los casos de sustitución por ILT, servicio militar y excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Nombre de los trabajadores afectados y destino.

Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizare dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por ILT, servicio militar y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de origen.

2.2 Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado 2.1, se someterán al procedimiento de solución de conflictos establecido en el apartado duodécimo del presente Acuerdo.

2.3 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrán destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten en el seno de cada empresa.

2.4 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en el apartado duodécimo del presente Acuerdo. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

3. Cambios de grupo funcional.—Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, sin cambio de nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción que existan en cada Convenio Colectivo.

Transcurrido un plazo de quince días sin acuerdo en el seno de la empresa, se seguirá el procedimiento previsto en el apartado duodécimo del presente Acuerdo, elevándose directamente a la Comisión de Resolución de Conflictos y dándose por cumplimentado el trámite previsto en el punto 1.3, a), del citado apartado.

4. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

#### Artículo 79. *Polivalencia.*

En tanto no esté adaptado el sistema de clasificación profesional, se mantiene vigente el contenido íntegro del artículo 75 del XIII Convenio Colectivo que se reproduce a continuación.

La necesidad de mejorar el grado de competitividad de los productos, así como la adaptación continua a programas de diferentes características que conlleven distintos requerimientos de carga y tipos de trabajo, exige una organización más flexible y eficaz. Esta organización debe incorporar como una variable más la figura de la polivalencia.

Los cambios tecnológicos en los medios de producción exigen variar en cierta medida y de forma progresiva la tradicional organización de secciones, adaptándola a grupos de trabajo más orientados al producto.

La concepción global de las tareas no deben presentar riesgos, sino oportunidades. La cualificación y experiencia profesional, incluidos técnicos y trabajadores manuales, son fuerzas productivas cuya utilización es preciso promover. Toda esta evolución debe ir en el sentido y reconocimiento de una mayor profesionalización en el trabajo.

La polivalencia tiene como denominador común el incremento de la cualificación profesional. Esta mayor cualificación profesional permitirá dar respuesta a tareas más diversas y complejas.

Aunque ello puede no representar un cambio cualitativo respecto a cada uno de los conocimientos de los que se compone la polivalencia, el dominar varias operaciones significa una mayor cualificación.

La polivalencia contribuye a un más alto grado de realización profesional del trabajador, así como a una mayor integración del trabajo en equipo y capacidad de asumir los objetivos de calidad, coste y plazo que cada vez requieren en más alto grado los programas actuales y futuros de CASA.

La formación permanente y generalizada en una empresa que es creadora y consumidora de nuevas tecnologías, debe ser fundamental para el empleo y ocupación del trabajador polivalente, para que éste alcance la cualificación necesaria.

Es preciso definir los procesos de formación en función de un concepto amplio de la cualificación. Esta debe ir encaminada a dar un mayor dominio sobre el trabajo profesional, que permita utilizaciones múltiples profesionales, en base a los conocimientos y experiencias.

El trabajador polivalente debe ser el que pueda «pivotar» en distintas operaciones o tareas profesionales en función de las necesidades técnicas de producción. Por tanto, es aquel que está cualificado para desempeñar trabajos diversos de características complementarias dentro del mismo grupo profesional.

La existencia de trabajadores polivalentes contribuye a una mejora del nivel de ocupación de los mismos, omitiendo tiempos muertos en la secuencia de tareas complementarias a una principal o más crítica en el proceso productivo. En este sentido, es necesario resaltar el papel del trabajador polivalente como integrador de trabajos en el proceso productivo.

La existencia de trabajadores polivalentes responderá a los siguientes principios:

- a) La conversión en trabajador polivalente será voluntaria.
- b) Se reconoce al trabajador polivalente un derecho de preferencia en materia de ascensos, en los siguientes términos:

1. Una vez que los trabajadores queden integrados en los grupos polivalentes (inscripción, formación, integración) y superado un período de consolidación en dichos grupos, el cual será de hasta seis meses, los trabajadores polivalentes serán asimilados a la categoría inmediatamente superior a la que posea en su profesión de origen. Esta asimilación económica se tratará en la Comisión Paritaria contenida en el apartado f), en todo caso será preceptivo el informe del mando.

2. En los casos de oficiales de primera se procederá con los mismos criterios y procedimientos del apartado anterior, a complementar su salario en una cuantía igual a la de la diferencia existente entre el salario de oficial de primera y oficial de segunda.

3. La promoción de categoría de los trabajadores polivalentes que estén asimilados a la categoría superior, se realizará a través de su profesión de origen, realizando una convocatoria entre dichos trabajadores.

4. Una vez conseguida la nueva categoría y en caso de estar desarrollando la actividad polivalente, deberá transcurrir un período de dos años para que al trabajador polivalente se le asimile a la categoría inmediatamente superior, a través del procedimiento establecido en el punto 1.

5. Las cuestiones sobre la aplicación de lo establecido anteriormente se tratarán en el seno de la Comisión Paritaria correspondiente.

- c) La empresa proporcionará con cargo a su presupuesto, formación profesional adecuada a estos trabajadores, si esta fuera necesaria.

- d) La conversión de trabajadores en polivalentes no podrá incidir negativamente en el nivel de empleo de la compañía.

- e) El trabajador polivalente en ningún caso perderá su profesión u oficio de origen en el momento de acceder al grupo polivalente.

- f) El reconocimiento de un trabajador como polivalente, sin menoscabo del contenido del apartado a), se estudiará en una Comisión Paritaria creada a tal efecto, que tomará como referencias básicas la profesión de origen al grupo polivalente y la formación necesaria, así como las necesidades de la empresa.

- g) La realización de tareas como trabajador polivalente no irá en detrimento de la obtención de la prima que corresponda a su índice de actividad.

Los grupos polivalentes, las profesiones de origen desde las que se pueda acceder a dichos grupos, así como las actividades complementarias que, además de las inherentes a su profesión, deberán realizar los trabajadores polivalentes son:

#### I. Maquinista:

- a) Tendrán opción a encuadrarse en este grupo los trabajadores de una cualquiera de las siguientes profesiones:

Fresador.  
Tornero.  
Rectificador.  
Mandrinador.

- b) Las actividades a realizar por los trabajadores de este grupo serán entre otras, además de las propias de su profesión, dos o más de las siguientes:

Fresado.  
Torneado.  
Operación con máquinas de control numérico.  
Rectificado.  
Mandrinado.  
Repasado.

#### II. Montador aeronáutico:

- a) Tendrán opción a encuadrarse en este grupo los trabajadores de una cualquiera de las siguientes profesiones:

Montador.  
Ajustador.  
Chapista.  
Electricista (montador).  
Motorista.

- b) Las actividades más usuales a realizar por los trabajadores encuadrados en este grupo serán las siguientes:

Montajes estructurales.  
Montajes de instalaciones.  
Montajes eléctricos.  
Ajuste (aplicado al montaje).  
Chapistería (aplicada al montaje).

#### III. Técnicos en sistemas:

- a) Tendrán opción a encuadrarse en este grupo los trabajadores de una cualquiera de las siguientes profesiones:

Montador.  
Electricista.  
Motorista.  
Electrónico.

- b) Las actividades más usuales a realizar por los trabajadores encuadrados en este grupo serán las siguientes:

Montajes de instalaciones.  
Pruebas, análisis de averías y reparaciones de sistemas y accesorios.

#### IV. Chapista-Ajustador:

- a) Tendrán opción a encuadrarse en este grupo los trabajadores de una cualquiera de las siguientes profesiones:

Ajustador.  
Chapista.

- b) Las actividades más usuales a realizar por los trabajadores encuadrados en este grupo serán las siguientes:

Chapistería manual.  
Chapistería mecánica.  
Reparo.

Ajuste (modificaciones, reparaciones y trabajos complementarios de utillaje).

Tratamientos térmicos (complementarios a la operación básica del proceso).

Año 1995: Se aplicará, a cuenta de lo establecido en el artículo 3.2 y disposición adicional primera del referido AESMETAL, el 90 por 100 del IPC previsto por el gobierno para el año 1995. Una vez conocido el IPC real de dicho año se llevará a cabo el ajuste que fuera procedente, con efectos 1 de enero de dicho año, en virtud de lo establecido en el artículo 3.2 y disposición adicional primera del AESMETAL.

Los porcentajes anteriores se aplicarán a los conceptos salariales y extrasalariales que se acuerden, existentes en el Convenio Colectivo y que figurarán en el mismo y en las tablas salariales que se adjuntan.

La revisión salarial de los años 1994 y 1995 procederá tan pronto se constate oficialmente el IPC del año correspondiente, abonándose el incremento, si procede, con efectividad 1 de enero de cada año.

La revisión salarial, en caso de proceder, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1995 y 1996.

En cuanto a la fijación y distribución de los incrementos salariales del personal a que se refiere el artículo 2.º del presente Convenio se estará a lo dispuesto en el acta de 20 de enero de 1994 y en el laudo arbitral de 8 de noviembre del mismo año.

Disposición adicional (disposición adicional primera del AESMETAL). *Incrementos retributivos adicionales.*

A efecto de retribuir los incrementos de productividad y ahorros de costes que se producen como consecuencia de la integración de los artículos del AESMETAL en el presente convenio, en el año 1994 se aplicará un incremento retributivo adicional del 10 por 100 del IPC real y en 1995 este incremento será del 20 por 100 del IPC real.

Disposición final.

Las materias que, hasta la derogación de la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica venían rigiéndose por la misma, continuarán regulándose por ésta, en todos y cada uno de sus capítulos, durante la vigencia de este Convenio, salvo que este régimen jurídico fuese contradictorio con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación o con este propio Convenio.

#### 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 62.1.

Grupo V. Oficiales de 3.ª y similares.—Comprende:

Oficial de 3.ª de taller.  
Auxiliar administrativo.  
Auxiliar de OCT.  
Auxiliar de delineación.  
Calgador.  
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 62.2.  
Vigilante jurado s/Orden 14 de febrero de 1981.  
Bombero de 3.ª.

(PROVISIONALES)

### XIV CONVENIO COLECTIVO DE CASA CUADRO DE RETRIBUCIONES - 1995

(Con incremento del 3,15 por 100 sobre tablas 1994)

Salarios: Según tabla (anexo I).  
Plus antigüedad: 1.483 pesetas/mes.  
Plus Jefe de Equipo: Según tabla (anexo III).  
Primas: Incremento del 46,13 por 100 a la obtenida según lo establecido en el XI Convenio (1985-1986).  
Complemento de primas: 5.612 pesetas/mes (doce pagos).  
Plus doble turno: 76,04 pesetas/hora efectiva.  
Plus triple turno: 91,00 pesetas/hora efectiva.  
Plus cuarto turno: 11.436 pesetas/día efectivo.  
Plus de nocturnidad: 219,94 pesetas/hora efectiva.  
Horas extraordinarias: Según tabla (anexo II).  
Plus Especialistas y Peones: 7.360 pesetas/año.  
Plus línea de vuelo: 39,23 pesetas/hora efectiva.  
Plus especial riesgo personal contraincendios artículo 61: 39,23 pesetas/hora efectiva.  
Enfermedad y accidentes: Se abonará según lo que estipula el artículo 40 del Convenio. Valores de tabla salarial (anexo I) y suplemento para los grupos VIII, VII, VI, V, IV, III (24.259 pesetas/mes).  
Ayuda a la enseñanza:  
De tres a seis años inclusive: 1.483 pesetas/mes/hijo.  
De siete a nueve años inclusive: 1.665 pesetas/mes/hijo.  
De diez a dieciocho años inclusive: 2.223 pesetas/mes/hijo.  
Complemento Seguridad Social ayuda disminuidos: 5.554 pesetas/mes.  
Ayuda comida personal a turno artículo 46: 321 pesetas/día.  
Jubilación artículo 69: 370.944 pesetas.  
Quebranto de moneda: 5.554 pesetas/mes (respetándose las cantidades que vinieran percibiendo si éstas fueran superiores).  
Paga diciembre acta de conciliación 10 de diciembre de 1993: 14.441 pesetas/año.

#### ANEXO I

##### Tabla de salarios (año 1995)

(Δ 3,15 por 100 sobre tablas 1994)

Grupo	Categorías	Salario base mensual - Pesetas	Salario base anual - Pesetas
VIII	Oficial de 1.ª polivalente .....	191.374	2.679.236
VII	Oficial de 1.ª y asimilados y Oficial de 2.ª polivalente .....	184.775	2.586.850
VI	Oficial de 2.ª y asimilados y Oficial de 3.ª polivalente .....	178.174	2.494.436
V	Oficial de 3.ª y asimilados .....	172.418	2.413.852
IV	Especialista y asimilados .....	169.211	2.368.954
III	Peón .....	167.688	2.347.632
II	Alumno con contrato formativo 2.º año .....	83.816	1.173.424
I	Alumno con contrato formativo 1.º año .....	76.163	1.066.282

#### ANEXO II

##### Tabla de horas extraordinarias (año 1995)

(Δ 3,15 por 100 sobre tablas 1994)

Grupo	Categorías	A - Pesetas	B - Pesetas
VIII	Oficial de 1.ª polivalente .....	1.908	2.152
VII	Oficial de 1.ª y asimilados y Oficial de 2.ª polivalente .....	1.789	2.030
VI	Oficial de 2.ª y asimilados y Oficial de 3.ª polivalente .....	1.671	1.908
V	Oficial de 3.ª y asimilados .....	1.550	1.789
IV	Especialista y asimilados .....	1.435	1.671
III	Peón .....	1.312	1.550

## ANEXO III

## Plus de Jefe de Equipo (año 1995)

(Δ 3,15 por 100 sobre tablas 1994)

Grupo	Categorías	Valor mensual — Pesetas
VIII	Oficial de 1. <sup>a</sup> polivalente .....	8.898
VII	Oficial de 1. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 2. <sup>a</sup> polivalente .....	8.652
VI	Oficial de 2. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 3. <sup>a</sup> polivalente .....	8.408
V	Oficial de 3. <sup>a</sup> y asimilados .....	8.143
IV	Especialista y asimilados .....	8.073

## Cuadro de retribuciones (1994)

(Con incremento del 4,73 por 100 sobre tablas 1993)

Salarios: Según tabla (anexo I).

Plus antigüedad: 1.438 pesetas/mes.

Plus Jefe de Equipo: Según tabla (anexo III).

Primas: Incremento del 41,67 por 10 a la obtenida según lo establecido en el XI Convenio (1985-1986).

Complemento de primas: 5.441 pesetas/mes (12 pagos).

Plus doble turno: 73,72 pesetas/hora efectiva.

Plus triple turno: 88,22 pesetas/hora efectiva.

Plus cuarto turno: 11.087 pesetas/día efectivo.

Plus de nocturnidad: 213,22 pesetas/hora efectiva.

Horas extraordinarias: Según tabla (anexo II).

Plus Especialistas y Peones: 7.135 pesetas/año.

Plus línea de vuelo: 38,03 pesetas/hora efectiva.

Plus festivos personal conrainscendios: 270 pesetas/hora efectiva.

Enfermedad y accidentes: Se abonará según lo que estipula el artículo 40 del Convenio. Valores de tabla salarial (anexo I) y suplemento para los grupos VIII, VII, VI, V, IV y III (23.518 pesetas/mes).

Ayuda a la enseñanza:

De tres a seis años inclusive: 1.438 pesetas/mes/hijo.

De siete a nueve años inclusive: 1.614 pesetas/mes/hijo.

De diez a dieciocho años inclusive: 2.155 pesetas/mes/hijo.

Complemento S. S. ayuda disminuidos: 5.384 pesetas/mes.

Ayuda comida personal a turno artículo 46: 311 pesetas/día.

Jubilación artículo 69: 359.616 pesetas.

Quebranto de moneda: 5.384 pesetas/mes (respetándose las cantidades que vinieran percibiendo si éstas fueran superiores).

Paga diciembre acta de conciliación 10 de diciembre de 1993: 14.000 pesetas/año.

## ANEXO I

## Tabla de salarios (año 1994)

(Δ 4,73 por 100 sobre tablas 1993)

Grupo	Categorías	Salario base mensual — Pesetas	Salario base anual — Pesetas
VIII	Oficial de 1. <sup>a</sup> polivalente .....	185.530	2.597.420
VII	Oficial de 1. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 2. <sup>a</sup> polivalente .....	179.132	2.507.848
VI	Oficial de 2. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 3. <sup>a</sup> polivalente .....	172.733	2.418.262
V	Oficial de 3. <sup>a</sup> y asimilados .....	167.153	2.340.142
IV	Especialista y asimilados .....	164.044	2.296.616
III	Peón .....	162.567	2.275.938
II	Alumno con contrato formativo 2. <sup>o</sup> año .....	81.256	1.137.584
I	Alumno con contrato formativo 1. <sup>er</sup> año .....	73.837	1.033.718

## ANEXO II

## Tabla de horas extraordinarias (año 1994)

(Δ 4,73 por 100 sobre tablas 1993)

Grupo	Categorías	A — Pesetas	B — Pesetas
VIII	Oficial de 1. <sup>a</sup> polivalente .....	1.850	2.086
VII	Oficial de 1. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 2. <sup>a</sup> polivalente .....	1.734	1.968
VI	Oficial de 2. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 3. <sup>a</sup> polivalente .....	1.620	1.850
V	Oficial de 3. <sup>a</sup> y asimilados .....	1.503	1.734
IV	Especialista y asimilados .....	1.391	1.620
III	Peón .....	1.272	1.503

## ANEXO III

## Plus de Jefe de equipo (año 1994)

(Δ 4,73 por 100 sobre tablas 1993)

Grupo	Categorías	Valor mensual — Pesetas
VIII	Oficial de 1. <sup>a</sup> polivalente .....	8.626
VII	Oficial de 1. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 2. <sup>a</sup> polivalente .....	8.388
VI	Oficial de 2. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 3. <sup>a</sup> polivalente .....	8.151
V	Oficial de 3. <sup>a</sup> y asimilados .....	7.894
IV	Especialista y asimilados .....	7.826

## Cuadro de retribuciones (1993)

(Con incremento del 3 por 100 sobre tablas 1992)\*

Salarios: Según tabla (anexo I).

Plus antigüedad: 1.373 pesetas/mes.

Plus Jefe de Equipo: Según tabla (anexo III).

Primas: Incremento del 35,27 por 100 a la obtenida según lo establecido en el XI Convenio.

Complemento de primas: 5.195 pesetas/mes (12 pagos).

Plus de turno: Doble turno, 70,39 pesetas/hora efectiva. Triple turno, 84,24 pesetas/hora efectiva.

Plus cuarto turno: 10.586 pesetas/día efectivo.

Plus de nocturnidad: 203,59 pesetas/hora efectiva.

Plus de tox, pen. pel.:

Cuando se dé una circunstancia: 36,31 pesetas/hora efectiva.

Cuando se den dos circunstancias: 38,70 pesetas/hora efectiva.

Cuando se den tres circunstancias: 41,31 pesetas/hora efectiva.

Horas extraordinarias: Según tabla (anexo II).

Plus Especialistas y Peones: 6.813 pesetas/año.

Plus de línea de vuelo: 36,31 pesetas/hora efectiva.

Plus festivos personal conrainscendios: 258 pesetas/hora efectiva.

Enfermedad y accidentes: Se abonará según lo que estipula el artículo 37 del Convenio. Valores de tabla salarial (anexo I) y suplemento para grupos VIII, VII, VI, V, IV y III (22.456 pesetas/mes).

Ayuda a la enseñanza:

De tres a seis años inclusive: 1.373 pesetas/mes/hijo.

De siete a nueve años inclusive: 1.541 pesetas/mes/hijo.

De diez a dieciocho años inclusive: 2.058 pesetas/mes/hijo.

Complemento S. S. ayuda disminuidos: 5.141 pesetas/mes.

Ayuda comida personal a turno artículo 43: 297 pesetas/día.

Jubilación artículo 65: 343.374 pesetas.

Quebranto de moneda: 5.141 pesetas/mes (respetándose las cantidades que vinieran percibiendo si éstas fueran superiores).

\* Las tablas de 1992 se han obtenido incrementando el IPC definitivo de 1992 (7,3 por 100) sobre las tablas de 1991.

## ANEXO I

## Tabla de salarios 1993

(Con incremento del 3 por 100 sobre tablas 1992)

Grupo	Categorías	Salario base mensual — Pesetas	Salario base anual — Pesetas
VIII	Oficial de 1. <sup>a</sup> polivalente .....	177.151	2.480.114
VII	Oficial de 1. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 2. <sup>a</sup> polivalente .....	171.042	2.394.588
VI	Oficial de 2. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 3. <sup>a</sup> polivalente .....	164.932	2.309.048
V	Oficial de 3. <sup>a</sup> y asimilados .....	159.604	2.234.456
IV	Especialistas y asimilados .....	156.635	2.192.890
III	Peones .....	155.225	2.173.150
II	Alumnos con contrato en formación 2. <sup>a</sup> año .....	77.586	1.086.204
II	Aspirantes de diecisiete años .....	81.209	1.136.926
I	Alumnos con contrato en formación 1. <sup>er</sup> año .....	70.502	987.028
I	Aspirantes de dieciséis años .....	74.140	1.037.960

## ANEXO II

## Tabla de horas extraordinarias (año 1993)

(Con incremento del 3 por 100 sobre tablas 1992)

Grupo	Categorías	A — Pesetas	B — Pesetas
VIII	Oficial de 1. <sup>a</sup> polivalente .....	1.766	1.992
VII	Oficial de 1. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 2. <sup>a</sup> polivalente .....	1.656	1.879

Grupo	Categorías	A — Pesetas	B — Pesetas
VI	Oficial de 2. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 3. <sup>a</sup> polivalente .....	1.547	1.766
V	Oficial de 3. <sup>a</sup> y asimilados .....	1.435	1.656
IV	Especialistas y asimilados .....	1.328	1.547
III	Peones .....	1.215	1.435

## ANEXO III

## Plus de Jefe de Equipo 1993

(Con incremento del 3 por 100 sobre tablas 1992)

Grupo	Categorías	Valor mensual — Pesetas
VIII	Oficial de 1. <sup>a</sup> polivalente .....	8.236
VII	Oficial de 1. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 2. <sup>a</sup> polivalente .....	8.009
VI	Oficial de 2. <sup>a</sup> y asimilados y Oficial de 3. <sup>a</sup> polivalente .....	7.783
V	Oficial de 3. <sup>a</sup> y asimilados .....	7.537
IV	Especialistas y asimilados .....	7.473
III	Peones .....	7.263

CALENDARIO 1.995

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	2	3	4	5	6	7	6	7	8	9	10	11	6	7	8	9	10	11		
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	13	14	15	16	17	18		
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25		
23	24	25	26	27	28	29	27	28					27	28	29	30	31			
30	31																			
ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	3	4	5	6	7	8				1	2	3		
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10		
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	12	13	14	15	16	17		
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24		
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31				26	27	28	29	30			
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	1	2	3	4	5	6				1	2	3		
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9		
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16		
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23		
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31			25	26	27	28	29	30		
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
										2	3	4				1	2	3		
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9		
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16		
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23		
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			25	26	27	28	29	30		
30	31																			

- FESTIVO
- DIA NO LABORABLE
- VACACIONES

Del 01.01.95 al 28.02.95 y del 01.11.95 al 31.12.95 (excepto 05.01.95)  
 - De 7h.30' a 17h.(40' comida): 8h.50' x 74 dias= 653h. 40'

Del 01.03.95 al 31.10.95 y día 05.01.95  
 - De 7h. 30' a 15h.: 7h.30' x 142 dias= 1065h.

TOTAL.... 1718h. 40'

1719h. - 1718h. 40' = 20'  
 Saldo pendiente año 1994= 5h. 10'  
 5h.30' Deben los trabajadores a la Empresa

CALENDARIO LABORAL PARA 1.995

UNIDAD DE BARAJAS

JORNADA PARTIDA

HORAS A TRABAJAR EN 1.995

1.719,00 - s/Convenio  
 + 0'95 año 1.994  
 = 1.719'15 horas

M	E	S	L	M	X	J	V	S	D
			2	3	4	5			
E	9	10	11	12	13				
N	16	17	18	19	20				
E	23	24	25	26	27				
	30	31							
			1	2	3				
F	6	7	8	9	10				
E	13	14	15	16	17				
B	20	21	22	23	24				
	27	28							
			1	2	3				
M	6	7	8	9	10				
A	13	14	15	16	17				
R	21	22	23	24	25				
	27	28	29	30	31				
			3	4	5				
A	17	18	19	20	21				
R	24	25	26	27	28				
			3	4	5				
M	8	9	10	11	12				
A	16	17	18	19	20				
Y	22	23	24	25	26				
	29	30	31						
			1	2					
J	5	6	7	8	9				
U	12	13	14	15	16				
N	19	20	21	22	23				
	26	27	28	29	30				

M	E	S	L	M	X	J	V	S	D
			3	4	5	6	7		
J	10	11	12	13	14	15	16		
U	17	18	19	20	21	22	23		
L	24	25	26	27	28	29	30		
	31								
			1	2	3	4	5		
A	7	8	9	10	11	12	13		
G	14	15	16	17	18	19	20		
O	21	22	23	24	25	26	27		
	28	29	30	31					
			4	5	6	7	8		
S	11	12	13	14	15	16	17		
E	18	19	20	21	22	23	24		
P	25	26	27	28	29	30	31		
			2	3	4	5	6		
O	9	10	11	12	13	14	15		
C	16	17	18	19	20	21	22		
T	23	24	25	26	27	28	29		
	30	31							
			6	7	8	9	10		
N	13	14	15	16	17	18	19		
O	20	21	22	23	24	25	26		
V	27	28	29	30					
			4	5	6	7	8		
D	11	12	13	14	15	16	17		
I	18	19	20	21	22	23	24		
C	25	26	27	28	29	30	31		

HORARIOS

de 7h. a 15h45'  
 Comida 30'

JULIO

días 07, 14, 21 y 28  
 de 7h. a 13h.

SEPTIEMBRE

días 01, 08, 15, 22 y 29  
 de 7h. a 13.

Domingos y festivos  
 Día libre

Viernes  
 Vacaciones  
 Vacaciones flexibles

Nota:

- Calendario laboral, según jornada establecida en el XIV CONVENIO COLECTIVO.
- Un día efectivo como NO LABORABLE, pudiéndose fraccionar en dos medias jornadas (Artículo 14º párrafo 7 - XIV CONVENIO COLECTIVO).

CALENDARIO LABORAL PARA 1.995

UNIDAD DE BARAJAS

DOBLE TURNO ROTATIVO "A"

HORAS A TRABAJAR EN 1.995  
1.683,05 - s/Convenio  
+ 0'70 año 1.994  
1.683,75 horas

MES	L	M	X	J	V	S	D
E							
S							
E		3	4	5			
N	9	10	11	12	13	14	
E	16	17	18	19	20	21	
E	23	24	25	26	27	28	
	30	31					
F		1	2	3			
E	6	7	8	9	10	11	
B	13	14	15	16	17	18	
	20	21	22	23	24	25	
	27	28					
M		1	2	3			
A	6	7	8	9	10	11	
R	13	14	15	16	17	18	
	21	22	23	24	25		
	27	28	29	30	31		
A	3	4	5	6	7		
B							
R	17	18	19	20	21		
	24	25	26	27	28		
			3	4	5		
M	8	9	10	11	12		
A		16	17	18	19		
Y	22	23	24	25	26		
	29	30	31				
J		1	2				
U	5	6	7	8	9		
N	12	13	14	15	16		
	19	20	21	22	23		
	26	27	28	29	30		

MES	L	M	X	J	V	S	D
E							
S							
J		3	4	5	6	7	
U	10	11	12	13	14	15	
L	17	18	19	20	21	22	
	24	25	26	27	28	29	
	31						
A		1	2	3	4	5	
G	7	8	9	10	11	12	
O	14		16	17	18	19	
	21	22	23	24	25	26	
	28	29	30	31			
S		4	5	6	7	8	
E	11	12	13	14	15	16	
P	18	19	20	21	22	23	
	25	26	27	28	29	30	
O		2	3	4	5	6	
C	9	10	11				
T	16	17	18	19	20	21	
	23	24	25	26	27	28	
	30	31					
N			2	3			
O	6	7	8		10	11	
V	13	14	15	16	17	18	
	20	21	22	23	24	25	
	27	28	29	30			
D		4	5				
I	11	12	13	14	15	16	
C	18	19	20	21	22	23	
	26	27	28	29	30		

HORARIOS

Turno de Mañana

de 6h42' a 14h39'

Turno de Tarde

de 14h36' a 22h33'

■ Domingos y festivos  
□ Día libre

□ 11 Jornada de tarde  
□ 11 Vacaciones  
□ 11 Vacaciones flexibles

Nota:

- Calendario laboral, según jornada establecida en el XIV CONVENIO COLECTIVO.
- Un día efectivo como NO LABORABLE, pudiéndose fraccionar en dos medias jornadas (Artículo 4º párrafo 7 - XIV CONVENIO COLECTIVO).

CALENDARIO LABORAL PARA 1.995

UNIDAD DE BARAJAS

DOBLE TURNO ROTATIVO "B"

HORAS A TRABAJAR EN 1.995  
1.683,05 - s/Convenio  
+ 0'70 año 1.994  
1.683,75 horas

MES	L	M	X	J	V	S	D
E							
S							
E		3	4	5			
N	9	10	11	12	13	14	
E	16	17	18	19	20	21	
E	23	24	25	26	27	28	
	30	31					
F		1	2	3			
E	6	7	8	9	10	11	
B	13	14	15	16	17	18	
	20	21	22	23	24	25	
	27	28					
M		1	2	3			
A	6	7	8	9	10	11	
R	13	14	15	16	17	18	
	21	22	23	24	25		
	27	28	29	30	31		
A	3	4	5	6	7		
B							
R	17	18	19	20	21		
	24	25	26	27	28		
		3	4	5	6		
M	8	9	10	11	12		
A		16	17	18	19		
Y	22	23	24	25	26		
	29	30	31				
J		1	2				
U	5	6	7	8	9		
N	12	13	14	15	16		
	19	20	21	22	23		
	26	27	28	29	30		

MES	L	M	X	J	V	S	D
E							
S							
J		3	4	5	6	7	
U	10	11	12	13	14	15	
L	17	18	19	20	21	22	
	24	25	26	27	28	29	
	31						
A		1	2	3	4	5	
G	7	8	9	10	11	12	
O	14		16	17	18	19	
	21	22	23	24	25	26	
	28	29	30	31			
S		4	5	6	7	8	
E	11	12	13	14	15	16	
P	18	19	20	21	22	23	
	25	26	27	28	29	30	
O		2	3	4	5	6	
C	9	10	11				
T	16	17	18	19	20	21	
	23	24	25	26	27	28	
	30	31					
N			2	3			
O	6	7	8		10	11	
V	13	14	15	16	17	18	
	20	21	22	23	24	25	
	27	28	29	30			
D		4	5				
I	11	12	13	14	15	16	
C	18	19	20	21	22	23	
	26	27	28	29	30		

HORARIOS

Turno de Mañana

de 6h42' a 14h39'

Turno de Tarde

de 14h36' a 22h33'

■ Domingos y festivos  
□ Día libre

□ 11 Jornada de tarde  
□ 11 Vacaciones  
□ 11 Vacaciones flexibles

Nota:

- Calendario laboral, según jornada establecida en el XIV CONVENIO COLECTIVO.
- Un día efectivo como NO LABORABLE, pudiéndose fraccionar en dos medias jornadas (Artículo 14º párrafo 7 - XIV CONVENIO COLECTIVO).

# FABRICACION GETAFE

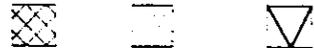
## CALENDARIO LABORAL PREVISTO AÑO 1.995

### JORNADA NORMAL

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
E N E R O							1
	<del>3</del>	4	5	6	<del>7</del>	<del>8</del>	
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
F E B R E R O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	1	2	3	4	5
M A R Z O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31		
A B R I L	3	4	5	6	7	8	9
	<del>10</del>	<del>11</del>	<del>12</del>	<del>13</del>	<del>14</del>	<del>15</del>	<del>16</del>
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
M A Y O	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4	
J U N I O	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
J U L I O							1
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6	
A G O S T O	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31	1	2	3
S E P T I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	1
O C T U B R E	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
N O V B R E	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	1	2	3
D I C I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

DIA LIBRE FIESTA VACACIONES



HORARIO DE TRABAJO

DE 7.00 A 15.15 CON PERIODO  
DE 15' DE DESCANSO  
ESTABLECIDO LEGALMENTE

# FABRICACION GETAFE

## CALENDARIO LABORAL PREVISTO AÑO 1.995

### DOBLE TURNO ROTATIVO

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
E N E R O							1
	<del>3</del>	4	5	6	<del>7</del>	<del>8</del>	
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
F E B R E R O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	1	2	3	4	5
M A R Z O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31		
A B R I L	3	4	5	6	7	8	9
	<del>10</del>	<del>11</del>	<del>12</del>	<del>13</del>	<del>14</del>	<del>15</del>	<del>16</del>
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
M A Y O	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4	
J U N I O	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

DIA LIBRE FIESTA VACACIONES



HORARIO DE TRABAJO

DOBLE TURNO ROTATIVO MAÑANA DE 06.42 A 14.39  
DOBLE TURNO ROTATIVO TARDE DE 14.36 A 22.33

# FABRICACION GETAFE

## CALENDARIO LABORAL PREVISTO AÑO 1995

### TRIPLE TURNO ROTATIVO

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
E N E R O							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
F E B R E R O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	1	2	3	4	5
M A R Z O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31		2
A B R I L	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	
M A Y O	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4	
J U N I O	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
J U L I O							1
						2	3
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6	
A G O S T O	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31			3
S E P T I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	1
O C T U B R E	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	
30	31	1	2	3	4	5	
N O V I E R E	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	1	2	3
D I C I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

DIA LIBRE FIESTA VACACIONES



HORARIO DE TRABAJO

TRIPLE TURNO ROTATIVO MAÑANA DE 06.42 A 14.39  
 TRIPLE TURNO ROTATIVO TARDE DE 14.36 A 22.33  
 TRIPLE TURNO ROTATIVO NOCHE DE 22.30 A 06.27

# FABRICACION GETAFE

## CALENDARIO LABORAL PREVISTO AÑO 1.995

### FIJO TARDE & NOCHE

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
E N E R O							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30	31	1	2	3	4	5
F E B R E R O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	1	2	3	4	5
M A R Z O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31		2
A B R I L	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	
M A Y O	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4	
J U N I O	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

DIA LIBRE FIESTA VACACIONES



HORARIO DE TRABAJO

FIJO TARDE DE 14.36 A 22.33  
 FIJO NOCHE DE 22.30 A 06.27

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
J U L I O							1
						2	3
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6	
A G O S T O	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31			3
S E P T I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	1
O C T U B R E	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	
30	31	1	2	3	4	5	
N O V I E R E	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	1	2	3
D I C I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

# UNIDAD DE GETAFE

CALENDARIO LABORAL PREVISTO AÑO 1.995  
JORNADA NORMAL

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
E N E R O							
	3	4	5	6	7	8	
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
F E B R E R O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	1	2	3	4	5
M A R Z O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	1	2
A B R I L	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
M A Y O	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4	
J U N I O	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
J U L I O							
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6	
A G O S T O	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31	1	2	3
S E P T I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	1
O C T U B R E	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
N O V I E R E	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	1	2	3
D I C I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

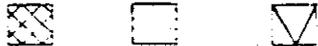
# UNIDAD DE GETAFE

CALENDARIO LABORAL PREVISTO AÑO 1.995  
DOBLE TURNO ROTATIVO

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
E N E R O							
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
F E B R E R O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	1	2	3	4	5
M A R Z O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	1	2
A B R I L	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
M A Y O	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4	
J U N I O	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
J U L I O							
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6	
A G O S T O	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31	1	2	3
S E P T I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	1
O C T U B R E	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
N O V I E R E	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	1	2	3
D I C I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

DIA LIBRE FIESTA VACACIONES



**Horario de Jornada Partida**  
Desde el 01.01 al 31.03. y Desde el 01.10 al 31.12  
con horario de: Lunes a Jueves 8 a 17 horas con 45'  
interrupción para comer y Viernes de 8 a 15 horas.

**Horario de Jornada Continuada**  
Desde el 01.04 al 30.09 con horario de:  
Lunes a Viernes de 7 a 15 horas

DIA LIBRE FIESTA VACACIONES



DIAS LABORABLES 212  
HORAS TEOR. 1.995 1.643,05

MAÑANAS: 6,42h a 14,39h  
TARDES: 14,36h a 22,33h

# UNIDAD DE GETAFE

CALENDARIO LABORAL PREVISTO AÑO 1.995

FIJO TARDE & NOCHE

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
E N E R O							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
F E B R E R O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	1	2	3	4	5
M A R Z O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	1	2
A B R I L	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	
M A Y O	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4	
J U N I O	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
J U L I O							2
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6	
A G O S T O	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31	1	2	3
S E P T I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	1
O C T U B R E	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
N O V I E M B R E	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	1	2	3
D I C I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

# DIVISION DE MANTENIMIENTO

CALENDARIO LABORAL PREVISTO AÑO 1.995

JORNADA NORMAL

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
E N E R O							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
F E B R E R O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	1	2	3	4	5
M A R Z O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	1	2
A B R I L	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	
M A Y O	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4	
J U N I O	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
J U L I O							2
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6	
A G O S T O	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31	1	2	3
S E P T I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	1
O C T U B R E	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
N O V I E M B R E	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	1	2	3
D I C I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

DIA LIBRE FIESTA VACACIONES



DIAS LABORABLES 203

HORAS TRAJ. 1.995 1.630,10

TARDES: 14,36h a 22,33h  
 NOCHES: 22,30h a 06,27h

DIA LIBRE FIESTA VACACIONES



HORARIO DE TRABAJO

DE 7.00 A 15.15 CON PERIODO  
 DE 15' DE DESCANSO  
 ESTABLECIDO LEGALMENTE

# DIVISION DE MANTENIMIENTO

## CALENDARIO LABORAL PREVISTO AÑO 1.995

### DOBLE TURNO ROTATIVO

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
E N E R O							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30	31	1	2	3	4	5
F E B R E R O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	1	2	3	4	5
M A R Z O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2	
A B R I L	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	
M A Y O	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4	
J U N I O	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
J U L I O							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30	31	1	2	3	4	5
A G O S T O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	1	2
S E P T I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	1	
O C T U B R E	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
N O V I E R E	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	1	2	3
D I C I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

# DIVISION DE MANTENIMIENTO

## CALENDARIO LABORAL PREVISTO AÑO 1.995

### FIJO TARDE & NOCHE

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
E N E R O							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30	31	1	2	3	4	5
F E B R E R O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
27	28	1	2	3	4	5	
M A R Z O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2	
A B R I L	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	
M A Y O	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4	
J U N I O	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
J U L I O							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30	31	1	2	3	4	5
A G O S T O	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	1	2
S E P T I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	1	
O C T U B R E	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5	
N O V I E R E	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	1	2	3
D I C I E M B R E	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

DIA LIBRE FIESTA VACACIONES





DIA LIBRE FIESTA VACACIONES





HORARIO DE TRABAJO

DOBLE TURNO ROTATIVO MAÑANA DE 06.42 A 14.39  
DOBLE TURNO ROTATIVO TARDE DE 14.36 A 22.33

HORARIO DE TRABAJO

FIJO TARDE DE 14.36 A 22.33  
FIJO NOCHE DE 22.33 A 06.42

JORNADA NORMAL		CALENDARIO DE TRABAJO														1995	
		FACTORIA DE CADIZ															
Mes	L	M	M	J	V	S	D	SEMANA CONTAR	Mes	L	M	M	J	V	S	D	SEMANA CONTAR
PLANO	U	A	I	U	I	A	O	PLANO	U	A	I	U	I	A	O	PLANO	U
E	X	3	4	5	X	●			J	3	4	5	6	7	●		
N	9	10	11	12	13	●			U	10	11	12	13	14	●		
E	16	17	18	19	20	●			L	17	18	19	20	21	●		
	23	24	25	26	27	●				24	25	26	27	28	●		
	30	31	1	2	3	●			A	31	1	2	3	4	5	●	
F	6	7	8	9	10	●			G	7	8	9	10	11	●		
E	13	14	15	16	17	●			O	14	15	16	17	18	●		
B	20	21	22	23	●					21	22	23	24	25	●		
	X	X	1	2	3	●				28	29	30	31	1	●		
M	6	7	8	9	10	●			S	4	5	6	7	8	●		
A	13	14	15	16	17	●			E	11	12	13	14	15	●		
R	20	21	22	23	24	●			P	18	19	20	21	22	●		
	27	28	29	30	31	●				25	26	27	28	29	●		
A	3	4	5	6	7	●			O	2	3	4	5	6	●		
B	●	●	●	X	4	●			C	9	10	11	X	●	●		
R	17	18	19	20	21	●			T	16	17	18	19	20	●		
	24	25	26	27	28	●				23	24	25	26	27	●		
M	X	2	3	4	5	●			N	●	●	X	2	3	●		
A	8	9	10	11	12	●			O	6	7	8	9	10	●		
Y	15	16	17	18	19	●			V	13	14	15	16	17	●		
	22	23	24	25	26	●				20	21	22	23	24	●		
	29	30	31	1	2	●				27	28	29	30	1	●		
J	5	6	7	8	9	●			D	4	5	X	●	X	●		
U	12	13	14	15	16	●			I	11	12	13	14	15	●		
N	19	20	21	22	23	●			C	18	19	20	21	22	●		
	26	27	28	29	30	●				X	●	●	●	●	●		

--- FESTIVOS

--- VACACIONES

01 --- DIA LIBRE

HORAS A TRABAJAR 1.719,00 H.

DIAS A TRABAJAR 1.995: 214 X 8,05 1.722,70 H.

HABER A FAVOR TRABAJADORES 3,70 H.

HABER EMPRESA AÑO 1.994 2,00 H.

AL FINALIZAR EL AÑO 1.995 1,70 H.

LA EMPRESA DEBERA A LOS TRABAJADORES 1 H. 42 MINUTOS

DOBLE TURNO		CALENDARIO DE TRABAJO														1995	
		FACTORIA DE CADIZ															
Mes	L	M	M	J	V	S	D	SEMANA CONTAR	Mes	L	M	M	J	V	S	D	SEMANA CONTAR
PLANO	U	A	I	U	I	A	O	PLANO	U	A	I	U	I	A	O	PLANO	U
E	X	3	4	5	X	●			J	3	4	5	6	7	●		
N	9	10	11	12	13	●			U	10	11	12	13	14	●		
E	16	17	18	19	20	●			L	17	18	19	20	21	●		
	23	24	25	26	27	●				24	25	26	27	28	●		
	30	31	1	2	3	●			A	31	1	2	3	4	5	●	
F	6	7	8	9	10	●			G	7	8	9	10	11	●		
E	13	14	15	16	17	●			O	14	15	16	17	18	●		
B	20	21	22	23	●					21	22	23	24	25	●		
	X	X	1	2	3	●				28	29	30	31	1	●		
M	6	7	8	9	10	●			S	4	5	6	7	8	●		
A	13	14	15	16	17	●			E	11	12	13	14	15	●		
R	20	21	22	23	24	●			P	18	19	20	21	22	●		
	27	28	29	30	31	●				25	26	27	28	29	●		
A	3	4	5	6	7	●			O	2	3	4	5	6	●		
B	●	●	●	X	4	●			C	9	10	11	X	●	●		
R	17	18	19	20	21	●			T	16	17	18	19	20	●		
	24	25	26	27	28	●				23	24	25	26	27	●		
M	X	2	3	4	5	●			N	●	●	X	2	3	●		
A	8	9	10	11	12	●			O	6	7	8	9	10	●		
Y	15	16	17	18	19	●			V	13	14	15	16	17	●		
	22	23	24	25	26	●				20	21	22	23	24	●		
	29	30	31	1	2	●				27	28	29	30	1	●		
J	5	6	7	8	9	●			D	4	5	X	●	X	●		
U	12	13	14	15	16	●			I	11	12	13	14	15	●		
N	19	20	21	22	23	●			C	18	19	20	21	22	●		
	26	27	28	29	30	●				X	●	●	●	●	●		

--- FESTIVOS

--- VACACIONES

--- DIA LIBRE

HORAS A TRABAJAR 1.683,05 H.

DIAS A TRABAJAR 1.995: 214 X 7,85 1.679,90 H.

HABER A FAVOR EMPRESA 3,15 H.

HABER TRABAJADORES AÑO 1994 1,95 H.

AL FINALIZAR EL AÑO 1.995 1,20 H.

LOS TRABAJADORES DEBERAN A LA EMPRESA 1H. 12 MINUTO

**JORNADA NORMAL**

HORARIO: De 7:00h a 11:00  
De 11:15h. a 15:18

**DOBLE TURNO**

HORARIO: De 6:18 a 11:00 H. De 14:21 a 18:00 H.  
De 11:15 a 14:22 H. De 18:15 a 22:27 H.



CALENDARIO DE TRABAJO

DOBLE

TABLADA

1.995

TURNO

MES	D O M I N G O S							MES	D O M I N G O S						
	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	D O M I N G O		LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	D O M I N G O
ABRIL	X	3	4	*	X	*	X	MAYO	3	4	5	6	7	*	X
	9	10	11	12	13	*	X		10	11	12	13	14	*	X
	16	17	18	19	20	*	X		17	18	19	20	21	*	X
	23	24	25	26	27	*	X		24	25	26	27	28	*	X
	30	31	1	2	3	*	X		*	U	U	U	U	U	X
	6	7	8	*	10	*	X		U	U	U	U	U	U	X
	13	14	15	16	17	*	X		U	X	U	U	U	U	X
MAYO	20	21	22	23	24	*	X	U	U	U	U	U	U	X	
	27	X	1	2	3	*	X	U	U	U	31	1	*	X	
	6	7	8	9	10	*	X	4	5	6	7	8	*	X	
JUNIO	13	14	15	16	17	*	X	11	12	13	14	15	*	X	
	20	21	22	23	24	*	X	18	19	20	*	22	*	X	
	27	28	29	30	31	*	X	25	26	27	28	29	*	X	
JULIO	3	4	5	6	7	*	X	2	3	4	5	6	*	X	
	10	11	12	X	13	*	X	9	10	11	X	13	*	X	
	17	18	19	20	21	*	X	16	17	18	19	20	*	X	
	24	*	*	*	*	*	X	23	24	25	26	27	*	X	
AGOSTO	X	2	3	4	5	*	X	30	31	X	2	3	*	X	
	8	9	10	*	12	*	X	6	7	8	9	10	*	X	
	15	16	17	18	19	*	X	13	14	15	16	17	*	X	
	22	23	24	25	26	*	X	20	21	22	23	24	*	X	
SEPTIEMBRE	*	X	31	1	2	*	X	27	28	29	30	1	*	X	
	5	6	7	8	9	*	X	4	5	X	7	X	*	X	
	12	13	14	X	16	*	X	11	12	13	14	15	*	X	
	19	20	21	22	23	*	X	18	19	20	21	22	*	X	
OCTUBRE	26	27	28	*	30			X	*	*	*	*	*	X	

X DOMINGOS Y FESTIVOS    \* DIAS LIBRES    U VACACIONES

CALENDARIO DE TRABAJO

TRIPLE

TABLADA

1.995

TURNO

MES	D O M I N G O S							MES	D O M I N G O S						
	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	D O M I N G O		LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	D O M I N G O
ABRIL	X	3	4	*	X	*	X	MAYO	3	4	5	6	7	*	X
	9	10	11	12	13	*	X		10	*	12	*	14	*	X
	16	17	18	19	20	*	X		17	18	19	20	21	*	X
	23	24	25	26	27	*	X		24	25	26	27	28	*	X
	30	31	1	2	3	*	X		*	U	U	U	U	U	X
	6	*	8	*	10	*	X		U	U	U	U	U	U	X
	13	14	15	16	17	*	X		U	X	U	U	U	U	X
MAYO	20	21	22	23	24	*	X	U	U	U	U	U	U	X	
	27	X	1	2	3	*	X	U	U	U	31	1	*	X	
	6	7	8	9	10	*	X	4	5	6	7	8	*	X	
JUNIO	13	*	15	*	17	*	X	11	12	13	14	15	*	X	
	20	21	22	23	24	*	X	18	*	20	*	22	*	X	
	27	28	29	30	31	*	X	25	26	27	28	29	*	X	
JULIO	3	4	5	6	7	*	X	2	3	4	5	6	*	X	
	10	11	12	X	X	*	X	9	10	11	X	13	*	X	
	17	18	19	20	21	*	X	16	17	18	19	20	*	X	
	24	*	*	*	*	*	X	23	*	25	*	27	*	X	
AGOSTO	X	2	3	4	5	*	X	30	31	X	2	3	*	X	
	8	9	10	*	12	*	X	6	7	8	9	10	*	X	
	15	16	17	18	19	*	X	13	14	15	16	17	*	X	
	22	23	24	25	26	*	X	20	21	22	23	24	*	X	
SEPTIEMBRE	*	X	31	1	2	*	X	27	28	29	30	1	*	X	
	5	6	7	8	9	*	X	4	5	X	7	X	*	X	
	12	13	14	X	16	*	X	11	12	13	14	15	*	X	
	19	20	21	22	23	*	X	18	19	20	21	22	*	X	
OCTUBRE	26	*	28	29	30			X	*	*	*	*	*	X	

X DOMINGOS Y FESTIVOS    \* DIAS LIBRES    U VACACIONES

Jornada de 1.719 horas/año  
215 x 8 = 1.720 horas/año  
225 - 215 = 10 días

**HORARIOS**  
De 07:00 a 11:30  
De 11:45 a 15:15

La Empresa debe a los  
trabajadores 1 hora  
33 minutos.

**Enero**  
L M X J V S D

	3	4	5				
9	10	11	12	13			
16	17	18	19	20			
23	24	25	26	27			
30	31						

**Febrero**  
L M X J V S D

			1	2	3		
6	7	8	9	10			
13	14	15	16	17			
20	21	22	23	24			
27	28						

**Marzo**  
L M X J V S D

			1	2	3		
6	7	8	9	10			
13	14	15	16	17			
20	21	22	23	24			
27	28	29	30	31			

**Abril**  
L M X J V S D

	3	4	5	6	7		
10	11	12					
17	18	19	20	21			
24	25	26	27	28	29	30	

**Mayo**  
L M X J V S D

		2	3	4	5		
8	9	10	11	12			
15	16	17	18	19			
22	23	24	25	26			
29	30	31					

**Junio**  
L M X J V S D

			1	2			
5	6	7	8	9			
12	13	14		16			
19	20	21	22	23			
26	27	28	29	30			

**Julio**  
L M X J V S D

	3	4	5	6	7		
10	11	12	13	14			
17	18	19	20	21			
24	25	26	27	28			
31							

**Agosto**  
L M X J V S D


**Septiembre**  
L M X J V S D

				1			
4	5	6	7	8			
11	12	13	14	15			
18	19	20	21	22			
25	26	27	28	29	30		

**Octubre**  
L M X J V S D

	2	3	4	5	6		
9	10	11					
16	17	18	19	20			
23	24	25	26	27	28	29	30
30	31						

**Noviembre**  
L M X J V S D

			2	3			
6	7	8	9	10			
13	14	15	16	17			
20	21	22	23	24			
27	28	29	30				

**Diciembre**  
L M X J V S D

				1			
4	5		7	8			
11	12	13	14	15			
18	19	20	21	22			
25	26	27	28	29	30	31	

☒ Día festivo  
● Día libre

☑ Vacaciones  
☐

Jornada de 1.683'06 h/año  
215 x 7'85 = 1.687'75 h/año  
225 - 215 = 10 días

**HORARIOS**  
**TURNO DE MAÑANA**  
DE 07:00 a 11:30  
DE 11:45 a 15:06  
**TURNO DE TARDE**  
DE 15:03 a 19:00  
DE 19:09 a 23:03

La Empresa debe a los  
trabajadores 4 horas  
42 minutos.

**Enero**  
L M X J V S D

	3	4	5				
9	10	11	12	13			
16	17	18	19	20			
23	24	25	26	27	28		
30	31						

**Febrero**  
L M X J V S D

			1	2	3		
6	7	8	9	10			
13	14	15	16	17			
20	21	22	23	24			
27	28						

**Marzo**  
L M X J V S D

			1	2	3		
6	7	8	9	10			
13	14	15	16	17			
20	21	22	23	24			
27	28	29	30	31			

**Abril**  
L M X J V S D

	3	4	5	6	7		
10	11	12					
17	18	19	20	21			
24	25	26	27	28	29	30	

**Mayo**  
L M X J V S D

		2	3	4	5		
8	9	10	11	12			
15	16	17	18	19			
22	23	24	25	26			
29	30	31					

**Junio**  
L M X J V S D

			1	2			
5	6	7	8	9			
12	13	14		16			
19	20	21	22	23			
26	27	28	29	30			

☒ Día festivo  
● Día libre

**Julio**  
L M X J V S D

	3	4	5	6	7		
10	11	12	13	14	16		
17	18	19	20	21	22		
24	25	26	27	28	29	30	
31							

**Agosto**  
L M X J V S D


**Septiembre**  
L M X J V S D

				1	2		
4	5	6	7	8			
11	12	13	14	15			
18	19	20	21	22			
25	26	27	28	29	30		

**Octubre**  
L M X J V S D

	2	3	4	5	6		
9	10	11					
16	17	18	19	20			
23	24	25	26	27	28	29	30
30	31						

**Noviembre**  
L M X J V S D

			2	3			
6	7	8	9	10			
13	14	15	16	17			
20	21	22	23	24			
27	28	29	30				

**Diciembre**  
L M X J V S D

				1			
4	5		7	8			
11	12	13	14	15			
18	19	20	21	22			
25	26	27	28	29	30	31	

☒ Vacaciones  
☐



# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

9720

*RESOLUCION de 12 de abril de 1995, de la Dirección General de Producciones y Mercados Ganaderos, por la que se rectifica la de 10 de febrero de 1995, por la que se aprueba el calendario oficial de certámenes ganaderos a celebrar durante el presente año.*

La Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 17 de marzo de 1988, por la que se actualizan y regulan los certámenes ganaderos de raza pura de carácter nacional e internacional y se fijan los estímulos a la participación en los mismos, en su apartado tercero, punto 2,

confiere a la Dirección General de Producciones y Mercados Ganaderos la facultad de publicar en el primer trimestre, por Resolución, el calendario oficial de certámenes ganaderos. En consecuencia, se dictó la Resolución de 10 de febrero de 1995, por la que se aprueba el calendario oficial de certámenes ganaderos a celebrar durante el presente año.

Habiendo solicitado la Dirección General de Producción y Capacitación Agraria de la Consejería de Agricultura y Alimentación del Gobierno de Canarias un cambio en la fecha prevista para la celebración del concurso-subasta a realizar en Fuerteventura, esta Dirección General resuelve:

Modificar el calendario de certámenes ganaderos a celebrar el presente año, que figura en el anexo de la Resolución de 10 de febrero de 1995 en lo que se refiere al concurso-subasta de Fuerteventura que pasará a celebrarse el 29 y 30 de abril en vez del 12 y 13 de junio.

Madrid, 12 de abril de 1995.—El Director general, Manuel Alonso Núñez.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Medios de Producción Ganaderos.

# MINISTERIO DE CULTURA

9721

*RESOLUCION de 14 de marzo de 1995, de la Subsecretaría, por la que se conceden las becas del Ministerio de Cultura para la ampliación de estudios artísticos en los Estados Unidos de América, convocatoria 1995-1996.*

La Resolución de 11 de noviembre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» número 274, del 16), de la Dirección General de Cooperación Cultural, convoca las becas del Ministerio de Cultura para la ampliación de estudios artísticos en los Estados Unidos de América.

Vistas las solicitudes presentadas por las personas que han concurrido a la convocatoria y comprobados, de forma individualizada, los requisitos que establece el apartado II de la Resolución de 11 de noviembre de 1994, citada.

Reunido en el día de la fecha el Comité de Evaluación designado por la Comisión de Intercambio Cultural entre España y los Estados Unidos de América, con objeto de estudiar y valorar las solicitudes que reúnen los requisitos de la convocatoria.

Teniendo en cuenta que las solicitudes se han valorado de acuerdo con los criterios establecidos en el punto VII, 2, de la Resolución de 11 de noviembre de 1994 y visto el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para la concesión de ayudas y subvenciones públicas, así como la Orden de 6 de febrero de 1992 («Boletín Oficial del Estado» número 45, del 21), esta Subsecretaría, de acuerdo con la Comisión de Intercambio Cultural entre España y los Estados Unidos de América, ha resuelto:

Primero.—Conceder las becas del Ministerio de Cultura para la ampliación de estudios artísticos en los Estados Unidos de América a las personas que se relacionan en el anexo a la presente Resolución, de conformidad con las propuestas y cuantías elevada por el Comité de Evaluación.

Segundo.—Denegar el resto de las solicitudes presentadas.

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa, por lo que contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente de la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses desde el día siguiente a la notificación a los interesados, previa comunicación a esta Subsecretaría.

Madrid, 14 de marzo de 1995.—El Subsecretario, Enrique Linde Panigua.

## ANEXO

Nombre y apellidos	Institución estadounidense	Duración - Meses	Proyecto
<i>Becarios oficiales</i>			
Jaime Buhigas Tallón .....	California Institute of the Arts, Valencia, CA .....	9	Ampliación de estudios en cine de animación.
Carlos Gil Roig .....	School of the Art Institute of Chicago, Chicago, IL .....	9	Máster en vídeo-creación.
José Carlos Guerra Rojas .....	Tisch School of the Arts at New York U., New York, NY .....	9	Máster en el «Interactive Telecommunications Program».
María Angeles Llamas Arroyo .....	Joffrey Ballet School at American Ballet Center, New York, NY .....	9	Ampliación de estudios de ballet clásico y contemporáneo.
Juan Jesús Matos Capote .....	1. Parson School of Design, NY .....	9	Mater de Bellas Artes (pintura).
	2. School of Visual Arts, NY.		
	3. Hunter College of Cuny, NY.		
Isabel Maynes Miracle .....	Yale University, School of Music, New Haven, CT .....	9	Máster en música (arpa).
Jorge Ortiz de Landazury Yzarduy ..	University of Southern California, Los Angeles, CA .....	3	Taller de verano en producción de cine.
Eva Sánchez Vázquez .....	University of Wisconsin, School of Music, Madison, WI .....	9	Ampliación de estudios (violín) en «University Graduate Special Student in Music Program».
Alvaro Sarmiento Luengo .....	Brooklyn College of Cuny, New York, NY .....	9	Máster en Gestión de las Artes Escénicas.
<i>Suplentes por orden de prioridad</i>			
Luis Fernando Barta Martínez ....	New York University, New York, NY .....	9	Ampliación de estudios de postgrado en teatro.
Antonio Serrano Dalmas .....	Berkee College of Music, Boston, MA .....	9	Ampliación de estudios en música contemporánea.
Rosa Duque Casas .....	New York University, New York, NY .....	9	Prácticas con la Directora de cine Nancy Deren en NYU.
Milagros Navarro Sánchez .....	Boston University, Boston, MA .....	9	Ampliación de estudios en cine.