

11881 RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo de las empresas EADS-CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de las empresas EADS-CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9014043), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2002, de una parte, por los designados por las Direcciones de ambas empresas en su representación y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y ATM, que representan a la mayoría de los Comités de Empresa en las citadas entidades en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 31 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INTEREMPRESAS EADS-CASA Y «AIRBUS ESPAÑA, SOCIEDAD LIMITADA» Y SU PERSONAL

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º Territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo Interempresas, de ámbito interprovincial, serán aplicables en todos los Centros de Trabajo que EADS-CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada», tienen en la actualidad o establezca en lo sucesivo, siempre que provengan del actual grupo EADS-CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada».

Artículo 2.º Personal.

El presente Convenio Colectivo de grupo, y los que en el futuro se negocien, afectarán a los trabajadores que prestan sus servicios en EADS-CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada», aunque como consecuencia de posibles procesos de segregaciones y/o fusiones futuras pasen a integrarse en Empresas que tengan Convenio Colectivo propio.

Quedan exceptuados de su ámbito los Directores, Subdirectores y puestos equivalentes, así como los Jefes de Seguridad Industrial de ambas empresas.

Artículo 3.º Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 2002 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo aquellos artículos que tengan señalada otra fecha distinta de vigencia.

Su vigencia será desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2004 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 firmantes.

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

La parte denunciante deberá presentar por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia, la denuncia del Convenio.

En el escrito de denuncia se incluirá el acuerdo adoptado por la representación que lo solicite, en el que se darán las razones que lo determinen.

La parte denunciante enviará copia de la denuncia a la autoridad laboral competente. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

Artículo 4.º Garantía personal.

En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su mismo grupo profesional/remuneración, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

SECCIÓN II. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 5.º Comisión paritaria de vigilancia del Convenio Colectivo.

Estará formada por 5 miembros en representación de las Organizaciones Sindicales firmantes y por 5 en representación de las Direcciones de las Empresas.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo actuará ante los conflictos colectivos, así como en la vigilancia del contenido de este Convenio.

Procedimiento de actuación en caso de conflicto colectivo de trabajo:

La Comisión Paritaria asumirá competencias sobre los siguientes conflictos:

- a) Conflicto de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- b) Conflicto de interpretación o aplicación del Convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- c) 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 del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitrajes, según lo acordado en el Acta firmada por el Comité Intercentros y la Dirección el pasado 3 de mayo del 2000.

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. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o decisión del SIMA o SERCLA que se acuerde para la Resolución de Conflictos.

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 7.º No aplicación de otros Convenios.

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

CAPÍTULO SEGUNDO

SECCIÓN I. CALENDARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 8.º Calendarios y horarios.

Como norma general, los calendarios y horarios serán objeto de negociación entre los Comités de Empresa y las Direcciones de los respectivos Centros de Trabajo.

No obstante lo anterior, se ajustarán a los siguientes criterios:

8.1 El personal directamente ligado a los procesos productivos estará a régimen de turnos o en horario fijo coincidente con uno de los turnos.

8.2 El personal de los Centros de Producción no asociado directamente a los procesos productivos de las áreas de Ingeniería, Adminis-

tración, Materiales, Recursos Humanos, tendrán, como regla general, un horario de jornada partida, salvo los horarios de jornada continuada que se pacten para los meses de verano.

Lo anteriormente reflejado será de aplicación a los Centros de Illescas, Tablada, San Pablo, Puerto Real y Puerto de Santa María una vez se doten de las infraestructuras adecuadas (comedores).

8.3 Con relación a los Centros de Oficinas Centrales y DISC, el horario que deberá regir será en Jornada Partida todo el año y tendrá como referencia aproximada el de ocho a diecisiete horas, valorándose a tal efecto la mejora de los accesos a dichos Centros. Para estos centros se mantendrá la flexibilidad horaria que tiene vigente, incrementada en treinta minutos de flexibilidad antes de las horas de entrada y salida.

8.4 La División de Espacio mantendrá el mismo horario y condiciones de jornada, flexibilidad y cómputos horarios que rigen en la actualidad, salvo pacto en contrario.

8.5 El personal al que se refiera el punto 8.2 tendrá una flexibilidad en la jornada diaria a la entrada de treinta minutos antes de la hora de entrada y cuarenta y cinco minutos después de dicha hora de entrada y una flexibilidad a la salida de treinta minutos antes de la hora de salida y cuarenta y cinco minutos después de la hora de salida.

El personal en horario fijo directamente ligado a procesos productivos, tiene la misma flexibilidad que la establecida para el régimen de turnos.

8.6 Si por necesidades productivas fuese necesario establecer horarios desplazados de carácter individual en áreas concretas, la Dirección de la empresa podrá establecerlos, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

8.7 Transcurridos seis meses desde la implantación de las medidas de flexibilidad recogidas en los puntos anteriores, los firmantes valorarán la experiencia habida y tomarán las decisiones que al respecto procedan.

Artículo 9.º Jornada de trabajo anual.

1. Durante los años de vigencia del Convenio la jornada normal y la de turnos será la siguiente:

Año	Jornada normal Horas	Doble turno Horas	Triple turno Horas	Tarde/noche Horas
2002	1.701	1.665h 15'	1.637h 27'	1.612h 33'
2003	1.693	1.657h 24'	1.629h 45'	1.604h 57'
2004	1.685	1.649h 33'	1.622h 03'	1.597h 21'

siendo el comienzo y final de la misma en el propio puesto de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, 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.

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

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

4. 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, incluso cuando éstos sean al final de la jornada.

5. En los calendarios en los que se contemplen días de descanso de libre elección por reducción de jornada, se podrán dividir en medias jornadas, por acuerdo entre trabajador y Jefe inmediato.

Artículo 10. Normas para la regulación de la flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Ámbito de aplicación:

Lo que a continuación se acuerda afectará a los trabajadores comprendidos entre los grupos profesionales 1 a 4, ambos inclusive.

De modo contrario a la capacidad productiva, que tiene una distribución muy aproximada a la lineal a lo largo del tiempo, la distribución de la carga de trabajo puede presentar importantes picos y valles, tanto por causas planificadas, como por razones coyunturales que conllevan desviaciones sobre la planificación.

La situación descrita, junto con la necesidad de aprovechar al máximo la capacidad productiva del personal, hace necesaria la aplicación de medi-

das de flexibilidad que garanticen la mayor adecuación posible en tiempo real entre la capacidad productiva y la carga de trabajo y que consigan que todas las horas productivas sean realmente de valor añadido al producto.

Concepto:

Se trata de una bolsa individual de horas de trabajo, de saldo variable a lo largo del tiempo, donde se van contabilizando tanto los excesos de jornada como los descansos efectuados de acuerdo a la regulación establecida en el presente artículo. A estos efectos, se considerará exceso de jornada:

- Las horas de prolongación de jornada en días laborables.
- Las horas trabajadas en días no laborables.

A estos efectos se consideran no laborables los días festivos, domingos, sábados y días libres según calendario.

Límites:

El número de horas que contendrá la bolsa flexible tanto como saldo positivo como saldo negativo será el siguiente:

- Año 2002: Treinta y dos horas.
Año 2003: Setenta y dos horas.
Año 2004: Ciento veinte horas.

Estas cantidades no serán acumulativas.

Regulación de los saldos positivos (a favor del trabajador):

Se entiende por saldos positivos aquellos que se generan por medio del exceso de jornada del trabajador, tanto en prolongación de jornada en días laborables como en horas trabajadas en días no laborables.

La Dirección podrá requerir al trabajador con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, la prolongación de la jornada o la presencia en su puesto de trabajo en días no laborables.

Para la generación de los saldos positivos, en primera instancia será de carácter voluntario para el trabajador. Si no existiera dicha voluntariedad, se informará y acordará en las mismas cuarenta y ocho horas con la representación sindical. Las direcciones y la representación sindical se comprometen a garantizar el cumplimiento de las necesidades productivas.

En cualquier caso la jornada máxima en días laborables no superará las once horas y la situación de prolongación no superará los catorce días consecutivos siendo obligado el descanso mínimo semanal.

Durante los días no laborables, la jornada no superará individualmente las ocho horas, salvo caso de voluntariedad y siempre con el límite de las once horas/día.

La cancelación de saldo se producirá por mutuo acuerdo entre el trabajador y su jefe inmediato. En caso de desacuerdo la fecha de descanso propuesta por quien tome la iniciativa será obligatoria para ambas partes, siempre y cuando medie un preaviso mínimo de una semana.

Siempre que las circunstancias productivas lo permitan, la cancelación de los saldos positivos se podría producir en viernes o lunes laborables.

Regulación de los saldos negativos (a favor de la empresa):

Se entiende por saldos negativos aquéllos que se generan por medio del descanso del trabajador en días laborables.

En situaciones de pérdida de capacidad (subactividad o capacidad cesante) la Dirección de la Empresa podrá requerir al trabajador con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, previa información al Comité de Empresa, a que descansen en días completos marcados como laborables en el calendario, siempre y cuando no haya actividades productivas alternativas.

El trabajador, si fuera voluntario, cumplirá el requerimiento hasta un máximo de diez días de calendario, si los días son consecutivos o hasta el máximo de saldo negativo establecido en el punto 5.2, si los días fueran alternos.

Si el trabajador no fuese voluntario, se acordará dentro del mismo plazo con el Comité de Empresa, distinguiéndose los dos siguientes casos:

a) Situaciones planificables, como por ejemplo aquéllas derivadas de la disminución del número de unidades a producir. En éste caso, agotadas las cuarenta y ocho horas de plazo para alcanzar un acuerdo con el Comité de Empresa sin haber obtenido el mismo, se elevará el caso al órgano de resolución de conflictos el cual dispondrá de hasta quince días naturales para dictaminar, siendo su dictamen de obligado cumplimiento para ambas partes, sin posibilidad de recurso o apelación posterior.

b) Situaciones no planificables originadas por casos como la falta de piezas o materia prima, la avería de máquinas, etc., que requieran

actuación urgente a fin de no generar subactividad. En estos supuestos las direcciones y la representación sindical se comprometen a proceder de acuerdo con las necesidades productivas.

La cancelación de los saldos negativos se producirá en base a las necesidades productivas, de acuerdo con lo establecido para la generación de los saldos positivos, mediando para este caso un preaviso de siete días.

Mientras exista saldo negativo, cualquier exceso de jornada computará como compensación de dicho saldo y nunca como horas extraordinarias ni como generación de bolsa positiva.

Mensualmente, la Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de la situación de saldos individuales, no nominales, y por áreas de las bolsas.

Cada trabajador que haga uso de la bolsa recibirá mensualmente información sobre su saldo de horas y los movimientos producidos en el mes precedente.

Compensaciones:

1. Las horas efectivas de prolongación de jornada en día laborable tendrán una compensación económica según cuadro de retribuciones anexo.

2. Las horas que se utilicen de la bolsa en días no laborables tendrán una compensación económica equivalente a la jornada especial prorrateada, según figura en cuadro de retribuciones anexo.

3. La utilización de la bolsa no afectará a las retribuciones mensuales en términos de salario base e incentivos.

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

Artículo 11. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente acuerdo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables.

Sin menoscabo de las aplicaciones de los calendarios actuales, estas vacaciones se fijarán en calendario entre los meses de julio y agosto, de manera que cubran el número máximo de semanas completas de forma continuada. Una semana, a concretar en cada centro, completa, fija y situada al principio o al final del período, podrá ser utilizada por el trabajador de la siguiente manera:

a) Si el trabajador decide tomar esa semana de vacaciones, podrá hacerlo sin ninguna restricción.

b) Si el trabajador decide guardarse esa semana para su disfrute en otro tiempo diferente al período veraniego podrá hacerlo con dos condiciones:

La tomará completa.

En un período fijado de acuerdo con su jefe.

Las Direcciones de la Empresas designarán 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.

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 a iniciativa de la empresa o del propio trabajador y previo acuerdo de ambas partes.

La baja por incapacidad temporal 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.

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 plus personal según acta de 21 de diciembre de 1999.

A estos importes se agregará, para todo el personal afectado por el nuevo sistema de incentivos, el promedio horario liquidado al trabajador de acuerdo al siguiente cálculo:

Se dividirá entre 25 la media mensual de horas (en función de la jornada fijada en este Convenio Colectivo, de acuerdo con los turnos) multiplicándose por los días de vacaciones. El resultado se multiplicará por el precio total de los tres bloques de incentivos, incluyendo la parte proporcional de las cantidades adicionadas a los bloques fijo y de calidad.

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

Artículo 12. Horas extraordinarias.

La entrada en vigor de las normas establecidas en este Convenio, supondrá que las horas extraordinarias sólo podrán realizarse una vez se haya utilizado la bolsa de flexibilidad (artículo 10.º) en su totalidad y por un número total de ochenta horas al año. En el momento que excedan las ochenta horas/año se requerirá la aprobación del Comité de Empresa, con la única excepción de las efectuadas por motivo de atención a situaciones de urgencia. Para las que no superen dicho límite el Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado sobre la realización de las mismas.

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 evidenciaran 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) 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.

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) Las partes firmantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos para las horas extraordinarias, que serán los que para cada grupo profesional/grupo remuneración que se relacionan en los cuadros unidos a este Convenio como anexos.

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 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 valor hora extraordinaria y valor hora normal.

g) Las horas extras retribuidas íntegramente y no compensadas en tiempo devengarán el abono, en la nómina del mes de su realización, de las cantidades correspondientes a los tres bloques del Sistema de Incentivos en un valor igual a la media en euros acordados.

Artículo 13. Régimen de turnos.

13.1. 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 recepción de los turnos, informará y negociará los mismos con el Comité de Empresa. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o a la decisión de los órganos de resolución de conflictos recogidos en 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 será de tres minutos como media en tiempo real, y conlleva el desplazamiento de la jornada en todos los centros de trabajo, figurando todo ello en los diferentes calendarios de trabajo.

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.

13.2 Horario de turnos:

Se unificará el horario y duración del turno de mañana con la jornada normal.

A título meramente experimental y durante un período de seis meses desde la entrada en vigor del nuevo convenio se establecerá, a nivel general, en todos los centros de trabajo una flexibilidad de treinta minutos a contar desde la hora de entrada y otros treinta minutos a partir de la hora de salida.

En aquellos puestos de trabajo, que por las características de los mismos, se requiera una continuidad en el trabajo, los trabajadores involucrados en los mismos se podrán de acuerdo a fin de evitar que el uso de la flexibilidad haga que los mismos estén en algún momento sin ocupación efectiva.

Transcurridos los seis meses iniciales, los firmantes valorarán la experiencia habida y tomarán las decisiones que al respecto procedan, pudiendo cualquiera de las partes, de forma individual, decidir el cese de esta flexibilidad.

13.3 Operativa:

La Dirección, cuando tuviese necesidad de establecer turnos excepcionales, entendiendo como tales aquellos no planificados, lo comunicará como mínimo con siete días laborables de antelación a su implantación

a los interesados y al Comité de Empresa al objeto de que ambos conozcan las causas que dan origen a su establecimiento.

Sin perjuicio de la efectividad en la implantación de la medida en el plazo anteriormente fijado, el Comité de Empresa, si no estuviera de acuerdo con la necesidad del turno o con la forma en que éste se ha llevado a cabo, podrá acudir a las instancias de resolución de conflictos previstas en el Convenio Colectivo.

Artículo 14. Jornadas especiales.

Se definen como jornadas especiales aquellas que impliquen el establecimiento de un calendario distinto a cualquiera de los que regulen las 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 alcanzar acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o decisión del SIMA o SERCLA que se acuerde para la resolución de conflictos.

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 2002, 2003 y 2004 se abonará la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones por cada día efectivamente trabajado en jornada completa, de los que figuren como inhábiles o no laborables en el calendario correspondiente.

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

CAPÍTULO TERCERO

Percepciones económicas

SECCIÓN I. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 15. Enumeración de las distintas retribuciones.

Todas las retribuciones a percibir por el personal a que afecta este Convenio, 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 clave 190.
- 1.3 Plus personal (antigua prima factoría).

2. De puesto de trabajo: Con relación a los siguientes pluses de puesto de trabajo, éstos se mantendrán en tanto en cuanto el trabajador permanezca en el puesto de trabajo que dé origen a los mismos, decayendo su derecho en el momento en que el trabajador sea, por cualquier causa, destinado a otro puesto de trabajo carente de los citados pluses.

- 2.1 Plus de nocturnidad.
- 2.2 Plus de turnos.
- 2.3 Plus jornadas especiales.
- 2.4 Plus de línea de vuelo.
- 2.5 Plus ayuda de comida.
- 2.6 Plus de actividades auxiliares (Illescas según acta de 28 de julio de 1992).
- 2.7 Plus compensación del plus TPP (según acta de 23 de febrero de 1994).

3. Por trabajo realizado (de calidad o cantidad de trabajo):

- 3.1 Incentivo fijo.
- 3.2 Incentivo por objetivo.

- 3.3 Incentivo por calidad.
- 3.4 Importe de horas extraordinarias.
- 4. De vencimiento periódico superior al mes:
 - 4.1 Importe de vacaciones retribuidas.
 - 4.2 Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
 - 4.3 Incentivo adicional por objetivos.
 - 4.4 Complemento por resultados.

Artículo 16. *Percepciones económicas no salariales.*

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

- 1. Ayuda a disminuidos.
- 2. Ayuda a la enseñanza.
- 3. Ayuda de estudios.
- 4. Complemento de ayuda a disminuidos.
- 5. Gastos de viaje.
- 6. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.
- 7. Quebranto de moneda.
- 8. Plus de distancia.
- 9. Plus de ayuda al transporte.
- 10. Incentivo por jubilación.

SECCIÓN II. SALARIO BASE

Artículo 17. *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 el que figura en los cuadros anexos a este Convenio.

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.

SECCIÓN III. POLÍTICA SALARIAL DE TÉCNICOS Y MANDOS

Artículo 18. *Política salarial de Técnicos y Mandos.*

La política salarial para Técnicos y Mandos, encuadrados en los Grupos 4, 5 y 6 del anexo I, es la acordada entre el Comité Intercentros de CASA y la Dirección de la Empresa, según acta de 27 de mayo de 1999, que se recoge en toda su extensión y detalle en la normativa interna PG-121B. Cualquier modificación será acordada entre las partes.

Complemento por resultados: La bolsa destinada a este concepto retributivo, así como la evolución de la misma y su reparto correspondiente, se regula en la normativa interna PG-121B.

Los restantes aspectos retributivos de Técnicos y Mandos se continuarán aplicando en los mismos términos que en la actualidad.

Artículo 19. *Condiciones especiales para GP5 y GP6.*

En los casos en los que la Dirección requiere la presencia de personal perteneciente a los GP5 y GP6 a trabajar jornadas completas en días no laborables, la compensación a aplicar será la establecida en el artículo 14 de este Convenio Colectivo.

SECCIÓN IV. COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 20. *Plus de antigüedad.*

El valor del trienio, para los trabajadores encuadrados en los Grupos 1 a 3, ambos inclusive, se fija, para el presente Convenio en el Cuadro de Retribuciones anexo.

El valor del quinquenio para los trabajadores encuadrados en los Grupos 4 a 6, ambos inclusive, se fija en el Cuadro de Retribuciones de este Convenio.

En lo que se refiere al devengo, cada nuevo trienio o quinquenio comenzará a devengarse a partir del mes siguiente a aquel 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 21. *Plus de nocturnidad y plus de línea de vuelo.*

Plus de nocturnidad (según Cuadro de Retribuciones).

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.

Artículo 22. *Plus de turno.*

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

Doble turno: Según Cuadro de Retribuciones.

Triple turno: Según Cuadro de Retribuciones.

Artículo 23. *Sistema de Incentivos.*

Para todos los trabajadores encuadrados en los GP 1 al 3, ambos inclusive, el Sistema de Incentivos tiene como parámetros fundamentales la Calidad y la Eficiencia, entendiendo este binomio como la capacidad de obtener los resultados previstos con los recursos apropiados, compuesto por tres bloques:

1. Bloque consolidado o fijo:

Se crea un complemento fijo en nómina, que se sitúa en el entorno del 50 por 100 de la bolsa de incentivos definida. Este complemento será de la misma cuantía para todos los trabajadores afectados, directos e indirectos, de todos los centros, ligado al cumplimiento de la jornada anual.

No se utilizará la ficha de trabajo para el cálculo del incentivo del trabajador, desapareciendo por tanto los procedimientos habilitados alrededor de este tema. Tendrá que desarrollarse un proceso que sirva para alimentar a los actuales sistemas de control.

2. Bloque de objetivos:

Se determinará de acuerdo con la Representación Social, al principio de cada ejercicio, un complemento (que permanecerá fijo durante todo ese ejercicio), cuyo valor estará en el entorno del 25 por 100 de la bolsa inicial del Nuevo sistema de Incentivos, y que será, también, el mismo para todos los trabajadores, directos e indirectos, en función de la consecución de objetivos globales, y ligado al cumplimiento de la jornada anual.

Al final del ejercicio, se realizará un balance para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos.

En función del nivel de cumplimiento de los objetivos se efectuará un incremento o decremento de las percepciones recibidas a cuenta de este apartado. En cualquier caso, éste siempre será igual y lineal para todos los trabajadores.

Durante el ejercicio económico se realizará un seguimiento, a través de la Comisión establecida al efecto, del nivel de consecución de objetivos, con arreglo a los índices que deberán fijar, cumpliendo los siguientes requisitos:

Que sean entendibles.

No manipulables.

No discutibles.

Fácilmente calculables (auditables).

Que contemple la variedad tecnológica (universalidad).

Contribución de las personas.

Que sean definidos a nivel de todos los centros.

Las posibilidades de incremento o decremento de la bolsa de objetivos se fijan en el entorno del 6 por 100.

3. Bloque de calidad:

Se crea un complemento cuya cuantía se sitúa en torno al 25 por 100 de la bolsa inicial, ligado a horas productivas, y revisable trimestralmente, que va a medir la capacidad de producir en calidad y la utilización de los medios disponibles.

Se definen como índices de valoración de este apartado, los reflejados en la Norma CASA-1452 y que a continuación se indican:

1. Índice de Calidad del Sistema:

Este índice evalúa la capacidad de la planta en producir con calidad, así como la utilización de los medios disponibles, a través de una auditoría con periodicidad de uno a tres meses a los diferentes equipos de trabajo.

Las pautas de las auditorías (aseguramiento) serán generadas por la Dirección de Calidad y Seguridad, y deberán ser de público conocimiento para los afectados por el Nuevo Sistema de Incentivos, así como los resultados de los mismos.

2. Índice de Calidad Global:

Parte de la implantación de la filosofía de la Calidad Integrada y será de aplicación, una vez el grupo esté en Calidad Integrada. Su composición será un 20 por 100 el Índice de Calidad del Sistema y un 80 por 100 el Índice de Calidad del Producto, elaborándose éste último mediante unas pautas de aseguramiento del producto, siendo su periodicidad según establece la mencionada CASA-1452.

El desarrollo de las tablas de porcentaje de pago de este grupo, así como el proceso de aplicación, quedarán reflejados en el procedimiento que se realizará, según el acuerdo de la Comisión Técnica del Nuevo Sistema de Incentivos.

Los márgenes de crecimiento o decrecimiento de la bolsa global, se fija en un 5 por 100, aunque, desde el punto de vista del grupo, no está topada.

Bolsa de partida:

En base a los bloques antes descritos, la bolsa de incentivos inicial para la implantación del Sistema de Incentivos, se calculará de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Parte fija (*): 50 por 100 = 1,29 euros (215 pesetas/hora).
2. Objetivos (*): 25 por 100 = 0,66 euros (109 pesetas/hora)/hora con margen del 6 por 100.
3. Calidad (*): 25 por 100 = 0,65 euros (108 pesetas/hora)/con margen del 5 por 100.

Total = 2,60 euros (432 pesetas/hora).

(*) Valores teóricos 1998 abonándose el valor real, según tablas anexas.

Al mismo tiempo se crea un fondo de compensación para los ajustes resultantes de la implantación, cuyo cálculo resulta de la aplicación de una dotación adicional de 0,01 euros por la jornada anual de la plantilla afectada por el sistema con fecha 1 de enero de 1999. Una vez que se considere que el citado fondo pierda virtualidad, esta dotación económica integrada en la bolsa global del sistema con la distribución que en su momento se determine, en el contexto de la Comisión de Seguimiento Intercentros.

Las cantidades arriba citadas serán distribuidas mensualmente prorrateando la jornada anual de tal forma que las cantidades resultantes en cada uno de los bloques sean constantes. A estos efectos la realización y/o descanso de jornadas especiales, horas extraordinarias a compensar y permisos a recuperar no afectarán a las horas teóricas, salvo los saldos que restaran a 31 de diciembre de 1999.

Los incrementos salariales pactados en Convenio, se calcularán sobre los valores teóricos 1998 + euros y se realizarán sobre la parte consolidada del mismo.

Indirectos:

Para los trabajadores indirectos se acuerda lo siguiente:

Se parte inicialmente de un volumen de percepciones equivalente al 90 por 100 de la bolsa de directos. La composición será el fijo y objetivo igual, y la calidad el 15 por 100 hasta completar el 90 por 100.

Los trabajadores directos contablemente, pero que a efectos de incentivos tienen la consideración de indirectos, evolucionarán de una manera progresiva al 100 por 100, a partir de la implantación del nuevo sistema, a razón de un 5 por 100 anual.

En relación al resto de personal indirecto, los firmantes dentro del ámbito del nuevo Convenio Colectivo, se comprometen a buscar fórmulas que, dependiendo de las circunstancias y consecución de algunos logros especiales a definir, se pueda aumentar el porcentaje de percepción de este colectivo.

En las áreas donde haya dificultad para aplicar el procedimiento de calidad se podrá establecer un cuestionario guía para la puntuación objetiva de los trabajadores.

Subactividad y capacidad cesante:

La capacidad cesante, entendida como falta de actividad en procesos productivos, es distinta a la subactividad, que es la asunción de otras tareas distintas a las habituales, pero relacionadas con el proceso productivo, sin embargo son conceptos que pueden encuadrarse dentro del genérico de subactividad que en definitiva puede definirse como tareas auxiliares que pueden asignarse a los trabajadores para tener un mayor aprovechamiento de los recursos. Dependiendo de las tareas y situaciones que se den en capacidad cesante o subactividad estos tendrán porcentajes incentivos diferentes, acordándose lo siguiente:

Cobrar lo correspondiente a la parte fija del incentivo y a las partes de objetivos y de calidad en los siguientes casos:

- 96-1002: Reuniones con Dirección y Mandos.
- 96-1004: Cambios de sección y solape de turnos.
- 97-1002: Grupo de Empresa.
- 97-1003: Comité de Seguridad e Higiene.
- 97-1004: Actividades Sindicales.
- 98-1004: Diseño Material Didáctico.
- 98-1007: Cursos de Formación en puestos de trabajo.
- 98-1008: Formación por reciclaje.
- 98-1009: Formación por transferencia de trabajo entre Centros.

Cobrar lo correspondiente a la parte fija del incentivo y a la parte de objetivos, no así lo correspondiente a la parte de calidad en los siguientes supuestos y bajo las siguientes cuentas:

- 96-1001: Falta de material y útiles.
- 96-1020: Siniestros y otras causas.
- 96-1030: Avería de máquinas.
- 96-1008: Ayuda a trabajos no directamente productivos.
- 96-1010: Ayuda a trabajos no directamente productivos (Mantenimiento).
- 97-1006: Pendiente reclasificación por prescripción médica.
- 99-1001: Ayuda a trabajos auxiliares por capacidad cesante.
- 99-1002: Formación por capacidad cesante.

Se estará a lo dispuesto en el acta del 28 de mayo de 1999 y desarrollo que se acuerde.

Comisión de Seguimiento:

Se determina la existencia de las Comisiones de Seguimiento por Empresas/Direcciones/Centros y una Comisión a nivel Intergrupo, con la responsabilidad de:

- Seguir la implantación y el seguimiento del sistema.
- Resolver los litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer.

La citada Comisión debe tener carácter ejecutivo, con las competencias necesarias para resolver todos los problemas que pudieran aparecer en el funcionamiento y la aplicación del Sistema de Incentivos.

Por otro lado, la Comisión de Seguimiento a nivel Intergrupo es la que dispondrá de competencias para la aplicación y reparto del fondo de compensación antes descrito.

Artículo 24. *Medidas complementarias al Sistema de Incentivos.*

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 incentivos se hará mensualmente, de forma individual o colectiva.
3. En caso de conflicto de valoraciones la referencia siempre será el tiempo tipo o sistema de valoración y/o el incurrido histórico para los programas existentes en el momento de la conversión.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.*

Los trabajadores percibirán una gratificación de una mensualidad del salario base reflejado en los cuadros anexos de este Convenio, en cada una de las pagas de Julio y Navidad durante la vigencia del presente Convenio.

A los importes resultantes de lo establecido en el párrafo precedente, se agregará el plus de antigüedad mensual que corresponda.

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 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 salario asignado a cada trabajador.

SECCIÓN V. PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

Artículo 26. *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 reingresasen 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 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 27. *Transporte colectivo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las condiciones de transporte se adecuarán a los horarios y calendarios vigentes en cada Centro de Trabajo.

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

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

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

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

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

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 28. *Quebranto de moneda.*

Tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores que habitualmente y como parte de sus funciones realicen pagos y cobros en metálico 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.

Aquellos trabajadores que a la fecha viniesen percibiendo quebrando de moneda como parte de sus funciones por realizar pagos y cobros no en metálico, lo seguirán percibiendo a título personal, bien con ese carácter, bien bajo la denominación de otro concepto que en el futuro pueda determinarse.

Artículo 29. *Prestaciones de enfermedad y accidentes.*

1. En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral se complementarán, desde el primer día hasta el 15.º, ambos 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, para estas contingencias. Queda entendido que este complemento no será percibido si no se presenta previamente el documento oficial de la baja en la Seguridad Social, dentro del plazo legal.

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

3. Desde el día 16.º de baja, por razones de enfermedad común o accidente no laboral y desde el 1.º día en los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo se complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario regulador, el cual, sólo a estos efectos queda integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

Salario base:

Complementos personales:

Antigüedad.

Plus personal según acta de 21 de diciembre de 1999.

Complementos de puesto de trabajo:

Plus de nocturnidad.

Plus de turno.

Complemento económico en virtud de acta de Factoría de Getafe de fecha 23 de febrero de 1994.

Plus de línea de vuelo.

Complemento de calidad y cantidad de trabajo:

Incentivo fijo.

Incentivo por objetivos.

Incentivo por calidad.

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 en la situación que dio origen al derecho durante los tres meses inmediatamente anteriores a la baja y tener derecho a los mismos en el momento de la baja.

El importe del incentivo será la suma de los tres bloques de incentivo, adecuando las horas de ausencia por IT al criterio de las cantidades constantes mensuales.

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

4. Si como consecuencia de lo anterior, el índice de absentismo por enfermedad o accidente al final de cada año, respecto al año anterior, sufre un incremento, las causas del mismo serán analizadas conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa. Una vez realizada dicha evaluación, será la Dirección de la Empresa la que podrá adoptar las medidas necesarias, incluida la de suspensión por el tiempo que ésta estime adecuado, del complemento establecido en el apartado tercero de este artículo, entendiéndose en ese caso que el complemento a aplicar, será el recogido en el apartado primero de este artículo, pero referido a todo el período de la baja médica.

En todo caso, para la percepción de los citados complementos será preciso el cumplimiento de la normativa preventiva de la empresa. En caso de discrepancia, la Dirección decidirá a los efectos establecidos en el párrafo anterior.

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

5. Los complementos de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social por enfermedad común o accidente no laboral, y en su caso el abono de la antigüedad tendrá la misma duración que la percepción reglamentaria de las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social.

6. 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, a través del Departamento de Administración de Personal o del Servicio Médico, 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.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA A LA SECCIÓN V. AYUDAS

Artículo 30. *Ayudas.*

1. Ayuda a la enseñanza: A los trabajadores con hijos con edades comprendidas entre los tres y los dieciocho años, ambas inclusive, se les abonará por hijo y por mes las cantidades que por estos conceptos figuran en el Cuadro de Retribuciones.

Las citadas cantidades se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso, por los estudios que se realicen en centros de enseñanza oficiales o particulares reconocidos. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en EADS CASA y/o «Airbus España, Sociedad Limitada», se abonará sólo a uno de ellos.

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

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, salvo en el período de enseñanza obligatoria.

2. Ayuda a disminuidos: Todo trabajador que tenga familiares declarados disminuidos 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, 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.

3. Ayudas para tratamiento de discapacidades: La población objeto de esta ayuda serán los hijos o familiares de trabajadores de EADS CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada» que vivan a sus expensas, que cumpla los requisitos del apartado anterior, 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 postescolar.

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 en 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 Trabajador/a Social o Departamento de Psicología Clínica, si procede.

Se abonará el 100 por 100 de los gastos de tratamiento médico y 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, aunque en este último caso debe contar con el visto bueno del Departamento del Trabajo Social.

4. 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 de la siguiente forma:

EADS CASA: 27000,80 euros.

«Airbus España, Sociedad Limitada»: 12651,6 euros.

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 las Direcciones, 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 x 4 semanas x 6 meses), siendo el máximo a considerar ciento veinte días.

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

Si la cantidad a repartir para la Ayuda de Estudios 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:

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

5. Ayuda para la comida del personal a turno.—Los trabajadores que realicen turno rotativo o estén adscritos a un calendario específico que implique la realización de jornadas especiales, 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 períodos mencionados en el párrafo anterior.

SECCIÓN VI

Artículo 31. *Retrasos.*

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

Artículo 32. *Pago de la nómina.*

El pago de la nómina se efectuará, por transferencia bancaria (o talón nominativo sólo para el personal que viniese percibiendo la nómina por esta modalidad antes del 1 de enero de 1998).

CAPÍTULO CUARTO

Disposiciones generales

Artículo 33. *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 actuación del personal médico de Empresa adscrito al Servicio de Prevención y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud, 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 Temporal.

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

- Excedencias.
- La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos (Comités de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Secciones Sindicales).
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo laboral grave e inminente, 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 Relaciones Humanas y tres Representantes del Comité de Empresa, para analizar las causas y evolución del absentismo y tomar medidas de mutuo acuerdo.

El uso de la flexibilidad contemplada en el artículo 10 no será considerado como absentismo.

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 Trabajo 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 Interempresas.

En el artículo 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 29 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.

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 personal médico de la Empresa adscrito al Servicio de Prevención procederá a reconocimientos de los trabajadores antes de agotar el plazo máximo de Incapacidad Temporal.

El personal médico de la Empresa adscrito al Servicio de Prevención podrá proceder a reconocimientos de los trabajadores que sean reincidentes en bajas por enfermedad (Incapacidad Temporal), para analizar las causas y proponer las medidas oportunas.

Estos reconocimientos del personal médico de la Empresa, tienen como objeto interesarse por la evolución y pronóstico de la enfermedad.

El personal médico de la Empresa adscrito al Servicio de Prevención 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 34. *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.

1. Durante la vigencia de este Convenio, 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. 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 eventual o interino.

Segundo.—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.

5. En su relación con el empleo, y referido a la subcontratación, la Empresa tiene necesidad de contar con una industria auxiliar, no sólo 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 EADS CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada».

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 EADS CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada», que podrá incluso llegar a la rescisión del contrato si observase que aquéllas hubieren incumplido sus obligaciones laborales.

Artículo 35. *Clasificación profesional.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, está encuadrado en la tabla de Grupos Profesionales y Funcionales que figuran en el anexo I.

Los trabajadores están clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía e iniciativa y las funciones que realmente realizan.

Esta nueva clasificación y sus normas complementarias tienen como objeto, alcanzar una estructura profesional más acorde con las necesidades de la Empresa, que facilite mejor la integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore la adecuación en todo momento al puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación profesional en la que están encuadrados todos los trabajadores de EADS CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada», excepto Directores, Subdirectores o puestos equivalentes, contempla como objetivo para todos los trabajadores directos de taller la multifuncionalidad, entendida ésta, como el desarrollo de un amplio conjunto de actividades, enmarcadas dentro de cada grupo funcional y profesional. El desarrollo de la multifuncionalidad tiene como único límite el conocimiento de las tareas para las que el trabajador sea requerido.

De igual forma, esta clasificación profesional, busca una mayor profesionalización de los colectivos de empleados y técnicos, adaptando sus tareas a las demandas que exijan las nuevas tecnologías.

En esta clasificación profesional se pretende atender a las nuevas necesidades de la empresa, sin olvidar aspectos tan importantes como son los derechos de los trabajadores, tanto personales como profesionales.

Para ello, es necesario que los recursos que tiene la empresa sean más flexibles y ágiles, que permitan a ésta ser competitiva dentro de un sector tan dinámico como el nuestro.

Por todo ello, se considera que la conjunción de la clasificación profesional junto con la regulación de movilidad y multifuncionalidad, favorecen la consecución de los objetivos industriales de la empresa, suponiendo todo ello un aumento de la eficacia de la organización.

Así mismo se considera la formación como elemento o factor íntimamente relacionado a la multifuncionalidad y la promoción. La formación es un derecho y deber de los trabajadores, la cual se realizará dentro o fuera de horario de trabajo, dependiendo de las necesidades operativas, en los términos que se recogen en el artículo 50 de este Convenio Colectivo.

Grupos funcionales:

Todos los trabajadores, excepto Directores y Subdirectores o puestos equivalentes, quedan incluidos en uno de los grupos de Taller, Empleados o Técnicos.

Taller: Son trabajadores que por conocimientos y experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando directamente en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez tareas de mando o coordinación, en mayor o menor grado, así como funciones de carácter técnico relacionadas con la supervisión de los trabajos en curso.

Empleados: Son trabajadores que por sus conocimientos y experiencia realizan tareas propias de oficinas técnicas, o bien administrativas, comerciales, de organización, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficinas informatizadas o no, que permiten informar de la ges-

tion, actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Técnicos: Son trabajadores con cualificación, experiencia y aptitudes suficientes en sus respectivas actividades de diseño, soporte a la producción y garantía de calidad, así como aquellos trabajadores que realizan tareas de alta cualificación y complejidad para las que se requieren conocimientos como los obtenidos con titulaciones superiores y medias.

Grupos profesionales:

Teniendo en cuenta las características de la organización de ambas empresas, están creados seis grupos profesionales. Por tanto, todo trabajador está encuadrado, en uno de los grupos profesionales atendiendo a su nivel de conocimiento, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo, todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de nuestra empresa.

Multifuncionalidad: Dentro de cada grupo funcional y para los grupos profesionales del 3 al 6 inclusive, los trabajadores encuadrados en los mismos podrán realizar todas las tareas propias de dicho encuadramiento, con la única limitación de la formación requerida.

Movilidad funcional: Se entenderá por movilidad funcional el cambio de Grupo Funcional sin variar de Grupo Profesional.

Siempre que sea posible la movilidad funcional, en sus diversas aplicaciones, se realizará con trabajadores voluntarios.

Operativa: La Dirección de la Empresa, cuando considere necesario un cambio de personal de un Grupo Funcional a otro, lo comunicará al Comité de Empresa del centro donde sea requerido dicho cambio, aportando la documentación justificativa que acredite dicha necesidad.

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 con los requisitos que a continuación se indican.

En el plazo máximo de cinco días hábiles, la Dirección y el Comité de Empresa negociarán los términos en los que dicho cambio deba realizarse. Si transcurrido dicho plazo se alcanzase acuerdo entre las partes, las medidas serán de aplicación automática. En caso contrario se presentará la propuesta y las argumentaciones de ambas partes a la comisión de resolución de conflictos externa a EADS CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada», la cual emitirá un dictamen en el plazo máximo de siete días hábiles, siendo el mismo vinculante para ambas partes.

Con carácter previo a la negociación con el Comité de Empresa, la Dirección facilitará información detallada donde incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Puesto de trabajo que se pretenda cubrir y su justificación.

Personal afectado.

Cursos de formación (contenido y duración) que permitan la adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar las nuevas funciones.

Los cambios de Grupo Funcional respetarán los derechos de los trabajadores/as que vienen recogidos en el Convenio Colectivo y demás legislación aplicable.

Los trabajadores/as que tengan reconocidos por el servicio de prevención propio una disminución física, podrán ser reciclados a trabajos acordes con sus capacidades.

Cambios de Grupo Profesional: Los cambios de Grupo Profesional de 2 al 4 y del 3 al 6 vienen reguladas por la PG-121-B.

Los cambios de carácter indefinido entre el Grupo 1 y el 3, con la salvedad de lo que se indica para la fase de transición, se producirán a través del Sistema de Promoción que se establezca y en función de las vacantes que existan en cada momento en los centros de trabajo.

Si el cambio es temporal se estará a lo establecido en la legislación vigente.

El personal de nuevo ingreso en los Grupos Profesionales 1 y 2 tendrá las condiciones salariales que están recogidas en la correspondiente tabla que figura como anexo 2.

El resto de personal de nuevo ingreso se encuentra regulado por la PG-121-B.

Ambas partes examinarán al menos anualmente la adecuación de la nueva clasificación profesional, teniendo en cuenta la experiencia adquirida desde su implantación, y se analizarán las posibles modificaciones que sean necesarias como consecuencia de las insuficiencias y/o distorsiones que se detecten durante su adaptación al esquema organizativo actual y su desarrollo, así como las derivadas de la propia evolución tecnológica y científico-técnica. Las modificaciones que se considere necesario

introducir, se llevarán a cabo de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.

Igualmente, ambas partes se comprometen a ir resolviendo de mutuo acuerdo todos los problemas que se puedan derivar de la interpretación, aplicación y desarrollo de la nueva clasificación profesional.

Artículo 36. *Comisión Paritaria de Ascensos y clasificación profesional.*

Teniendo en consideración el acuerdo alcanzado sobre Clasificación Profesional, las funciones de la Comisión Paritaria de Ascensos y las normas relativas a la provisión de vacantes, serán desarrolladas teniendo en cuenta el contenido del citado acuerdo y lo establecido en el mismo respecto a la multifuncionalidad, movilidad funcional y cambios de grupo profesional, así como con el compromiso de desarrollo de un nuevo sistema de promoción.

Durante la vigencia de éste I Convenio Colectivo Interempresas ambas partes desarrollarán y acordarán un Sistema de Promoción que regulará los cambios de los grupos 1 a 2 y 2 a 3.

Los trabajadores que actualmente pertenecen a las categorías de Maestros de 2.^a y Encargados, podrán en un futuro compartir sus funciones actuales con otras propias de directo de taller predominando aquéllas sobre éstas. No obstante, y al suponer esto un cambio del contenido de su puesto de trabajo, previamente se procederá en cada caso a analizar su encuadramiento y condiciones salariales (que en ningún caso serán inferiores a las que venían percibiendo) según la Norma PG-121-B, en función de los conocimientos, experiencia en la categoría actual y grado de autonomía e iniciativa. La revisión de los citados casos se realizará de forma continua a fin de darles la oportunidad de participar en los procesos de promoción contemplados en dicha norma.

La Comisión Central de Clasificación Profesional que tendrá composición paritaria ya abordará con carácter prioritario los siguientes temas:

Definir los perfiles necesarios para el acceso al GP3 de los trabajadores pertenecientes al GP2 de los Grupos Funcionales de empleados y técnicos de sistemas de ingeniería.

Se garantizará la promoción acordada por esta Comisión Central.

CAPÍTULO QUINTO

SECCIÓN I

Funcionamiento, garantías y derechos de los Comités de Empresa, Comité Interempresas, Secciones, Delegados Sindicales y Grupos de Empresa

Artículo 37. *Comité de Empresa.*

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, siendo el único interlocutor válido 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 Grupo Profesional.
- Planes generales de formación.
- Sanciones por faltas muy graves.
- Horas extraordinarias.
- Flexibilidad de tiempo de trabajo.
- Política de personal.
- Seguridad y Salud
- Cambio de jornadas y horarios.
- Absentismo.
- Contratación de personal.
- Subcontratación de trabajos al exterior.
- Jubilaciones.
- Previsión de plantillas.
- Concesión de excedencias.
- Implantación de turnos.
- Sistema de Incentivos
- Acoplamiento de personal disminuido.
- Complemento por resultado

3. El Comité de Empresa emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64 punto 1.4 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:

- Flexibilidad de tiempo de trabajo.
- Horas extraordinarias.
- Jubilaciones, y sustituciones por jubilación.
- Contratación de personal.
- Traslados.
- Turnos y cambios de jornadas y horarios.
- Incentivos.
- Realización de trabajos de inferior Grupo Profesional.
- Sanciones por faltas muy graves.
- Absentismo.
- Concesión de excedencias.
- Acoplamiento del personal disminuido.

b) Semestralmente:

- Subcontratación de trabajos al exterior.
- Seguridad y Salud.

c) Anualmente:

- Previsión de ingresos.
- Situación de Programas.
- Planes generales de formación.
- Previsión de inversiones.
- Política de personal.
- Complemento por resultado.

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 periodo 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.

d) 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 1.9.º a) del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Igualmente, el Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral 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, de los supuestos 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, al criterio de la Dirección de la Empresa y del Comité Interempresas conjuntamente, al volumen de empleo, la decisión se negociará previamente con los representantes de los trabajadores.

10. La Dirección de la Empresa se compromete a dar la información oportuna al Comité Interempresas en relación con los supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, en los términos y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los

Trabajadores. El Comité Interempresas emitirá informe cuando la modificación afecte al volumen de empleo.

Locales y comunicación sindical: 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 y mobiliario de oficina, y podrán utilizar la fotocopiadora del Centro de Trabajo, previa autorización de la Dirección del mismo.

Se autorizan los tablones 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 tablones— 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.

Crédito horario: Los miembros de las Comisiones Permanentes de los Centros de Trabajo de Getafe, Tablada, San Pablo, Cádiz y Barajas dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones. El resto de los miembros de dichos Comités de Empresa, incluidos los del Comité de Empresa de Illescas dispondrán de cuarenta horas mensuales para asuntos sindicales.

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.

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.

Para el desempeño de lo establecido en el apartado 3.e) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con la media de las percepciones recibidas, por todos los conceptos, durante los 25 últimos días de trabajo efectivo. Si durante dicho período no hubiese devengado incentivo, a las percepciones que le corresponden por otros conceptos, se le añadirá por el concepto de incentivo, la media obtenida en el centro de trabajo para el personal directo, indirecto o empleado directo en el período considerado y según corresponda el interesado a uno u otro grupo.

Artículo 38. *Comité Interempresas.*

1. Es el órgano interlocutor general de los trabajadores con las Direcciones de las Empresas para todos aquellos temas laborales comunes que afecten en general a todos los Centros de Trabajo, sustituye al Comité Intercentros de CASA, y tendrá las funciones que expresamente se le atribuyen en este Convenio.

2. Estará integrado por 18 miembros con carácter estable y ejercerá las competencias de representación de los trabajadores que anteriormente venía desempeñando el Comité Intercentros de CASA, salvo las que pudieran oponerse al presente Convenio Colectivo o Norma de rango legal superior. Dichos miembros se repartirán proporcionalmente entre las Empresas a las que este Convenio sea de aplicación, y en función del número de sus respectivas plantillas, entendiéndose como tales a estos efectos, los respectivos censos electorales en el momento de las elecciones. Los componentes del Comité Interempresas, que deberán ser designados de entre los miembros de los Comités de Empresa de cada una de las Empresas, se repartirán proporcionalmente a los votos válidos emitidos en las elecciones sindicales obtenidos por cada candidatura en cada una de las Empresas.

3. Se constituirá inmediatamente después de las elecciones sindicales y en función de los resultados de dichas elecciones.

4. El Comité Interempresas articulará la normativa que regule la constitución de entre sus miembros de las Comisiones que tendrán competencia para tratar los temas específicos de cada Empresa. Dichas Comisiones deberán componerse con miembros de la plantilla de la Empresa en cuestión.

5. Antes de una reunión del Comité Interempresas con las Direcciones será necesaria la comunicación a éstas con suficiente antelación indicando por escrito el orden del día de los temas a tratar.

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

Artículo 39. *Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa acordada de Seguridad y Salud Laboral que se adjunta como anexo a este Convenio. En cuanto al crédito de horas sindicales los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo que precisen a fin de cumplir con el cometido para el que fueron elegidos.

Artículo 40. *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 los incentivos 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.

Artículo 41. *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. La Dirección no podrá constituir ni apoyar a un Sindicato, mediante ayuda financiera o de cualquier otro tipo.

Artículo 42. *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 7 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.

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 Empresa, se dará preferencia a la que lo haya solicitado en primer lugar.

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

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.

A) A solicitud del responsable de la Sección Sindical correspondiente, la Empresa abonará los gastos a justificar correspondientes a tres días de desplazamiento a un representante de cada Sección Sindical del Centro de Trabajo que tenga menos de 3 Delegados, a 2 Representantes cuando la Sección Sindical tenga de 3 a 6 Delegados, y a 3 Representantes cuando la Sección Sindical tenga de 6 a 9 Delegados, una vez cada dos meses, a cualquiera de los lugares donde las Empresas tengan Centros de Trabajo, dentro del territorio nacional y esté constituida la Sección Sindical correspondiente.

B) Sin menoscabo de lo establecido en el apartado A), se podrá, a instancia de la Sección Sindical correspondiente, establecer una utilización diferente de las garantías sindicales en función de las necesidades organizativas o de otro tipo.

Siempre que en cómputo anual no se superen los niveles de costo que se derivan de la aplicación de lo recogido en el apartado A).

A los efectos de cumplimiento y control de este apartado se establecerán los importes máximos anuales que a cada Sección Sindical corresponda.

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.

8. 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.

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

10. 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.

11. Los candidatos a las Elecciones Sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.

12. Las Secciones Sindicales reconocidas recibirán la misma información que señala el artículo 37 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.

13. 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 un máximo de 8 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 el Real Decreto Legislativo 1/1995 que aprueba el texto refundido de la Ley, Estatuto de los Trabajadores, en su 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.

Artículo 43. *Participación en el Consejo de Administración.*

En relación con la participación sindical en la Empresa Pública, de conformidad con lo que establece el Acuerdo de fecha 16 de enero de 1986 se estará a lo que dispone el citado Acuerdo y en concreto los artículos 4.º y 8.º del mismo. Se dan por reproducidos íntegramente los mencionados artículos.

Artículo 44. *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 para cada uno de los años de vigencia de este Convenio como aportación al Grupo de Empresa las siguientes cantidades, que se repartirán 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.

Getafe: 48.513 euros.

Sevilla: 24.622 euros.

Barajas: 12.844 euros.

Cádiz: 10.008 euros.

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 Paritaria de Vigilancia 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 y Unidad de Barajas: Uno de los miembros de la Junta Directiva de cada Grupo de Empresa dispondrá del tiempo necesario para realizar las funciones relacionadas con las actividades del Grupo, el resto de los miembros de cada Junta Directiva podrán disfrutar entre todos 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 841,42 euros 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 las Direcciones que suponga modificación de lo pactado en Convenio Colectivo, deberá ser ratificado por el Comité Interempresas y la Dirección.

SECCIÓN II. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 45. *Seguridad y Salud Laboral.*

Se estará a lo acordado en la vigente Normativa General de CASA que se considera anexa a este Convenio.

Artículo 46. *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 continuará realizando el 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 (ACGIH) 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 ACGIH 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, etc).

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, devengarán incentivo en todos sus bloques.

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 ininterrumpida 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.

V. Se considera como Anexo a este Convenio el acta de la Factoría de Getafe, de fecha 23 de febrero de 1994, a la que se dota de eficacia general para todos los Centros de Trabajo.

Artículo 47. *Servicio fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento de instalaciones.*

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, las Direcciones de las Empresas podrán 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 incentivo 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 48. *Personal del servicio 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 12 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 (durante el tiempo que dure su trabajo en el siniestro producido).

Artículo 49. *Cambio de puesto de trabajo.*

Se dará prioridad a los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, antes de convocar vacantes al exterior.

Previo consentimiento del interesado, el personal médico adscrito a los Servicios de Prevención comunicarán al Comité de Seguridad y Salud los nombres de las personas discapacitadas 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 y Salud. Se percibirán las remuneraciones correspondientes al nuevo puesto.

En caso de que el puesto sea de grupo profesional 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 del personal médico adscrito al Servicio de Prevención, 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 y fuese necesario a criterio de la Dirección de la misma y el Comité Interempresas. 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 Seguridad y Salud para su tratamiento.

Los trabajadores de cincuenta y cinco o más años que tengan un puesto de trabajo con la circunstancia de especialmente 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 ininterrumpida 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.

SECCIÓN III. FORMACIÓN

Artículo 50. *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 2001/02 y que hayan superado los mínimos anteriormente aludidos serán para continuar con los mismos estudios iniciados.

Las nuevas becas que se otorguen durante la vigencia de este Convenio, 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 que a continuación figura:

	Titulado superior	Titulado medio	Formación Profesional	Total
Getafe Airbus + Illescas	23	13	13	49
EADS CASA Getafe	21	11	11	43
BARAJAS	16	12	8	36
Sevilla	28	14	12	54
Cádiz Airbus	5	3	2	10
EADS CASA Cádiz	5	3	2	10
Total	98	56	48	202

La cuantía de estas becas será de 760,88 euros/brutos para estudios superiores; de 570,76 euros/brutos para estudios medios y de 190,22 euros/brutos para F.P.

Estas cuantías incluyen el importe de las matrículas y libros, previa justificación de la matriculación.

Asimismo, se establece 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% 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 respetándose, salvo acuerdo en contrario, los criterios de selección, reparto de becas, observados en cada

Centro en anteriores convocatorias. Asimismo, entenderá de la formación específica en orden a los cambios técnicos y tecnológicos con perspectivas de empleo.

Con relación a la contratación de antiguos aprendices y becarios se estará a lo dispuesto en el Acta de fecha 18 de enero de 2002.

Artículo 51. *Participación de los Trabajadores en materia de Formación.*

La formación 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 EADS CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada».

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.

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 permanente declarada oficialmente por los organismos públicos competentes en la materia.

Al objeto de dar participación a los Representantes de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Formación a nivel Interempresas y otras a nivel de Centros de Trabajo, cuyos miembros serán designados por la Dirección y el Comité Interempresas o Comité del Centro de Trabajo respectivamente. Asimismo, ambas partes se comprometen a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación 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 un incentivo por hora, según tablas anexas, 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 los grupos 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 estará a lo recogido en la nueva Normativa de Seguridad y Salud Laboral.

Se prestará especial dedicación a la formación en materia de nuevas tecnologías por cuanto que ello puede facilitar las posibilidades de la multifuncionalidad y la movilidad funcional.

Con el objeto de que las acciones formativas que se impartan en EADS CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada», 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 20.

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.

En cuanto a reciclaje se estará a lo dispuesto según lo que se acuerde en el desarrollo de la clasificación profesional.

Artículo 52. *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.

SECCIÓN IV. ASUNTOS SOCIALES

Artículo 53. *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 u hospitalización, operación quirúrgica mayor, accidente 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 podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previsto en el presente apartado corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

G) En lo relativo a descanso por maternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente: «las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

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 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. En relación con los permisos particulares, se estará al régimen de recuperación establecido para los mismos en el artículo 33 de este Convenio Colectivo.

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 o de la bolsa flexible prevista en el artículo 10.

Las licencias y permisos se abonarán con el salario base más la parte alícuota del plus de antigüedad, en su caso.

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

Artículo 54. *Trabajo Social.*

Las Empresas garantizarán los servicios que se venían prestando de Trabajo Social en los Centros de las mismas.

Artículo 55. *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 11 meses de trabajo efectivo anteriores a dicha jubilación, sin que esto afecte a sus emolumentos. Esta mejora no es compensable de manera alguna, dada la filosofía de prejubilación.

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

Los trabajadores que deseen jubilarse a los 64 años y así lo soliciten, podrán acogerse a lo previsto en el 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 56. Seguro de vida.

A partir de la firma del presente Convenio el capital asegurado en la póliza, será:

Muerte por cualquier causa o invalidez permanente y absoluta: 14.424 euros.

Muerte por accidente: 28.849 euros.

Muerte por accidente de circulación: 43.273 euros.

El coste del seguro se distribuirá a partes iguales entre la Empresa y los Trabajadores.

Artículo 57. Préstamos.

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

Fondo de préstamos

Motivo	Frecuencia	Cantidad máxima (Euros)	Tiempo máximo descuento (Euros)
Escritura de vivienda para primera vivienda o vivienda habitual. Reforma de vivienda habitual.	Una vez.	3.005	30 meses. 100,17
Gastos médicos. Alquiler vivienda habitual. Otros. Situaciones graves*.	Incompatibles entre sí Una vez año.	1.502,5	16 meses. 93,91

*. Tendrán prioridad sobre los demás motivos.

La cantidad máxima para préstamos que concederá la empresa será la siguiente:

AIRBUS (Getafe e Illescas): 129.675,81 euros.

EADS CASA Getafe: 116.296,56 euros.

Barajas: 66.896,25 euros.

AIRBUS Puerto Real: 30.360,61 euros.

EADS CASA Cádiz: 19.682,94 euros.

Sevilla: 123.951,03 euros.

CAPÍTULO SEXTO

SECCIÓN I

Artículo 58. 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 influir positivamente todos los agentes o factores de producción.

1. Mejora de la organización industrial: optimización de la organización de la planta, 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, 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.

10. Mejora de la flexibilidad por los cambios de un centro de trabajo a otro dentro de la misma provincia o que no impliquen cambio de residencia.

Se acuerda igualmente, el que la comisión para el análisis y seguimiento de la productividad, se mantenga durante la vigencia del presente Convenio, y continúe desarrollando las funciones que tiene asignadas

Artículo 59. Traslados colectivos.

Se entiende necesario concretar y reglamentar las condiciones que regirán en los traslados colectivos que se produzcan en EADS CASA y «AIRBUS España, Sociedad Limitada» 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 3 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 2.254 euros 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 6.443 euros 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 La materialización del traslado no se realizará hasta que no estén operativos los servicios mínimos indispensables del nuevo centro o ubicación.

Artículo 60. *Comisión de Programas, Nuevas Tecnologías y Subcontratación.*

La Comisión de Programas, Nuevas Tecnologías y Subcontratación tendrá una composición paritaria y mixta. Se reunirá anualmente a fin de que por la Dirección de la empresa se le informe de las previsiones sobre los temas de su competencia.

Asimismo, se reunirá con carácter trimestral a efectos de ser informada sobre dichos temas, pudiendo, dicha Comisión formular propuestas.

Subcontratación: Los firmantes se comprometen a constituir un foro de análisis y seguimiento de los diferentes tipos de trabajo, prestando especial atención a una homogénea evolución de las cargas de trabajo y desarrollo tecnológico de las diferentes empresas segregadas de la antigua CASA.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

Incremento salarial:

Evolución del IPC	Incremento salarial en tablas
IPC real ≥ 4,0.	IPC real.
4 > IPC real ≥ 3,4.	IPC real + 0,25.
3,4 > IPC real ≥ 2,8.	IPC real + 0,50.
2,8 > IPC real ≥ 2,2.	IPC real + 0,75.
IPC real < 2,2.	IPC real + 1.

Incremento salarial en tablas: Este incremento será para cada uno de los tres años de vigencia, y se aplicará a todos los conceptos retributivos salvo aquellos que a la fecha se encuentren congelados.

El incremento salarial a cuenta para 2002 será el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, es decir, el 2 por 100 sobre tablas teóricas, una vez revisadas las tablas de 2001, y que figurará en las tablas anexas

a este Convenio, procediendo a su regulación cuando se conozca el IPC real de dicho año.

Para los años 2003 y 2004, la Dirección de las empresas y la representación de los trabajadores en los dos primeros meses de cada uno de los años, acordarán el incremento a cuenta que corresponda, procediendo a su regulación cuando se conozca el IPC real de cada uno de ellos.

Los citados incrementos se aplicarán sobre las retribuciones de grado de capacidad y nivel de responsabilidad de los trabajadores afectados, por la política salarial para Técnicos y Mandos.

Disposición adicional segunda.

Durante la vigencia de este Convenio, en los casos de expedientes de extinciones de relaciones laborales que hayan sido precedidos de expedientes de regulación temporal de empleo, la Dirección garantizará a cada uno de los trabajadores afectados la compensación correspondiente al período de prestaciones por desempleo consumido durante la regulación temporal de empleo.

Disposición adicional tercera.

Cuando en cualquiera de las empresas firmantes del Acuerdo, y mientras sean participadas mayoritariamente por el Grupo EADS, exista una situación de capacidad cesante, mientras que en la otra exista exceso de carga de trabajo, antes de implementar medidas de suspensión temporal de contratos se dará prioridad al pase temporal de trabajadores de la primera a la segunda, bajo las siguientes condiciones genéricas:

1. Los trabajadores de la empresa cedente deben poseer las cualificaciones adecuadas.

2. La cesión se contemplará como una subcontratación ajustada a la legalidad vigente.

3. Una vez cesen las condiciones que dieron lugar a la cesión temporal, los trabajadores cedidos se reintegrarán a su empresa de origen en los plazos fijados por la empresa receptora sin generar ni derechos ni obligaciones entre ambas, salvo las estrictamente comerciales.

Disposición adicional cuarta.

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio que no fueran resueltas por la Comisión Paritaria de Vigilancia contemplada en el artículo 5 de este Convenio, al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC II) y a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el SIMA y en el SERCLA.

Disposición adicional quinta.

Hasta tanto no esté debidamente actualizada la Normativa General de Seguridad y Salud Laboral, a cuya revisión se comprometen las partes, se mantendrán en vigor los artículos 44, 46 y 47 del XVI Convenio Colectivo de CASA.

Disposición adicional sexta.

El actual sistema de incentivos vigente (artículo 23 de este Convenio Colectivo) se encuentra aún en fase de desarrollo. En ese sentido las actas de fecha 18 de diciembre de 2000, 10 de julio de 2001, 17 de diciembre de 2001 y 24 de enero de 2002, firmadas en el seno de la Comisión Central de Seguimiento de Incentivos, así como aquellos acuerdos complementarios que puedan suscribirse por el mismo órgano en el futuro, se consideran de eficacia general y plena validez y sus contenidos serán adaptados al articulado del Convenio.

Disposición adicional séptima.

Las partes coinciden en la necesidad de determinar el conjunto de materias de este Convenio que exigen una interpretación idéntica a los efectos de fijar su alcance y desarrollo, a la vista de la realidad presente de las empresas.

En consecuencia las partes acuerdan que sea la Comisión Paritaria establecida en el artículo 5, en razón a las circunstancias concurrentes, la que intérprete y analice el contenido de los vigentes artículos del presente Convenio:

Artículo 23 Incentivos (subactividad, porcentaje de indirectos, cálculo de objetivos.

Artículo 30 Ayudas.

Artículo 33 Absentismo.

Artículo 37 Comité de empresa. Locales y comunicación sindical.

Artículo 40 Asamblea de trabajadores.

Artículo 42 Secciones y Delegados Sindicales.

Artículo 43 Participación en el Consejo de Administración.

Artículo 44 Grupo de empresa.

Artículo 50 Formación Profesional y Becas.

Artículo 53 Licencias y permisos.

Artículo 56 Seguro de vida.

Artículo 57 Préstamos.

Los criterios de interpretación que establezca la citada Comisión serán de aplicación inmediata en cada una de las materias que se trate, y sólo tendrán efectos retroactivos si así se especifica expresamente.

Disposición transitoria primera.

Promoción:

1. Promoción de GP2 a GP3 no incluidos en directos de taller: Se establecerá una bolsa para la vigencia del Convenio de 540.910,89 euros para que este colectivo promocione al Grupo Profesional 3.

Esta bolsa se distribuirá proporcionalmente entre los años 2002, 2003 y 2004 ambos inclusive.

Adicionalmente y con este mismo fin, pero con efectos 1 de enero de 2001, se creará una bolsa de 120.202,42 euros a repartir entre el colectivo indicado en este apartado.

Los criterios para los ascensos serán los siguientes:

a) Se establecerán un baremo para cada uno de los tres grupos profesionales.

b) Se ascenderá a cada año a las personas que más se ajusten a estos baremos de acuerdo con la bolsa disponible.

2. Promoción de directos de taller: Desaparece la figura prevista en el XVI Convenio Colectivo de CASA de «Técnico Especializado de Taller» aún no desarrollada.

Para los «Oficiales de Primera Polivalentes, Jefes de Equipo», su actual plus personal se incorporará al salario base y con el importe del mismo se constituirá un nuevo grupo de remuneración dentro del GP3.

Se establece una banda salarial dentro del GP3 con el límite superior del valor del GP4, al objeto de que exista posibilidad de incremento salarial para aquellas personas que asuman tareas de superior responsabilidad. Esta bolsa será repartida por la Dirección de la empresa e informará previamente de su reparto al Comité de Empresa, y su cuantía será de 36.060,73 euros para cada uno de los años de vigencia de este Convenio (2002, 2003, 2004).

Los incrementos dentro de esta banda serán de cualquier cuantía con unos límites individuales inferior o superior de 240,41 y 601.01 euro/año respectivamente. A una misma persona no se le podrá asignar incremento dos años consecutivos.

Si se diese la circunstancia de que un GP4 actual llegase a cobrar, en términos globales, (grado de capacidad más nivel de responsabilidad, más complemento de resultados, etc.) menos que un GP3 (salario base, más prima, más otros complementos), se analizarían los casos individualmente.

3. Promoción de Técnicos y Mandos: Para cada uno de los años 2002, 2003, 2004 se dotará una bolsa mínima del 1,35 por 100 de la masa salarial de grado de capacidad y nivel de responsabilidad para la aplicación de la norma PG-121B a los grupos 4,5 y 6 que hayan superado el nivel de ingreso. La Dirección asignará, con independencia de lo anterior cantidades adicionales por los cambios organizativos que a su juicio procedan.

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.

ANEXO

Grupo profesional	Grupos funcionales		
	Taller	Empleados	Técnicos
6			Titulado Superior.
5			Titulado Medio.
4	Jefe de Taller. Maestro de 1. ^a Maestro de 2. ^a (1). Encargado (1).	Jefe 1. ^a Administrativo. Técnico 1. ^a Informática. Jefe 2. ^a Administrativo. Técnico 2. ^a Informática. Intérprete. Traductor.	Jefe 1. ^a Oct. Jefe 1. ^a Laboratorio. Proyectista. Jefe 2. ^a Oct. Jefe 2. ^a Laboratorio.
3	Oficial de Taller. Multifuncional. (1. ^a polivalente).	Técnico de Oficina.	Técnico Electrónico. Técnico Analista. Laboratorio. Técnico Sistemas. Ingeniería. (Oct. Delineante).
2	Oficial 1. ^a Taller. Oficial 2. ^a Taller. Oficial 3. ^a Taller.	Oficial 1. ^a Administrativo. Oficial 1. ^a Informática. Oficial 2. ^a Administrativo. Oficial 2. ^a Informática. Auxiliar Administrativo. Auxiliar Informático.	Delineante 1. ^a Oficial 1. ^a Oct. Analista 1. ^a Laboratorio. Delineante 2. ^a Oficial 2. ^a Oct. Analista 2. ^a Laboratorio. Auxiliar Delineante. Auxiliar Oct. Auxiliar Analista Laborat.
1 (2)	Chófer de Omnibus. Ch. Cisterna Serv. Contraincendios. Chófer de Camión. Chófer de Turismo. Almacenero. Bombero. Conductor. Carretilla. Especialista. Peón. Camarero. Cocinero Auxiliar. Cabo de Guardas. Vigilante Jurado.	Archivero Biblioteca. Reproductor. Fotógrafo. Conserje.	

(1) Compartirá sus funciones actuales con otras propias de Director de Taller, predominando aquéllas sobre éstas.

(2) Este grupo no tiene nivel retributivo de referencia.

TABLAS SALARIALES AÑO 2002

(Provisionales)

Euros

Incremento IPC previsto 2 por 100 s/tabla 2001

Concepto de abono	Periodicidad del pago	Grupo profesional					
		1	2	3	4	5	6
Salarios		S/Anexo I	S/Anexo I	S/Anexo I	S/Anexo II	S/Anexo III	S/Anexo IV
P. antigüedad		S/Anexo V	S/Anexo V	S/Anexo V	S/Anexo V	S/Anexo V	S/Anexo V
Incentivo:							
Fijo	€/Hr.	1,626	1,626	1,626			
Adicional a fijo	€/mes	33,55	33,55	33,55			
Objetivos	€/Hr.	0,655	0,655	0,655			
Adicional por objetivos	Pago único	105,88	105,88	105,88			
Calidad	€/Hr.	0,649	0,649	0,649			
Adicional a calidad	€/mes	7,60	7,60	7,60			
Pluses de turno:							
Doble	€/Hr.	0,557	0,557	0,557	0,557	0,557	0,557
Triple	€/Hr.	0,667	0,667	0,667	0,667	0,667	0,667
Plus jornadas especiales	€/día	83,84	83,84	83,84	83,84	83,84	83,84
Plus de nocturnidad	€/Hr.	1,613	1,613	1,613	1,613	1,613	1,613
Plus línea de vuelo	€/Hr.	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288
Plus ayuda comidad	€/día	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35
Ayuda a enseñanza:							
De 3 a 9 años	€/mes	13,64	13,64	13,64	13,64	13,64	13,64
De 10 a 18 años	€/mes	15,97	15,97	15,97	15,97	15,97	15,97
Complemento S.S. ayuda a disminuidos	€/mes	40,72	40,72	40,72	40,72	40,72	40,72
Complemento jubilación	Pago único	2.179,63	2.179,63	2.179,63	2.179,63	2.179,63	2.179,63
Quebranto moneda. Respetándose las cantidades que vinieran percibiendo, si éstas fueran superiores	€/mes	40,72	40,72	40,72	40,72	40,72	40,72
Horas extraordinarias	€/Hr.	S/Anexo VI	S/Anexo VI	S/Anexo VI	S/Anexo VI		
Compensación tiempo flexible de trabajo:							
Día laborable	€/Hr.	5,87	5,87	5,87	5,87		
Día no laborable	€/Hr.	10,49	10,49	10,49	10,49		
Compensación Grupos 5 y 6:							
Día no laborable	€/Hr.					10,49	10,49
Asistencia a cursos	€/Hr.	8,462	8,462	8,462	8,462	8,462	8,462
Complemento enfermedad (15 primeros días)	€/mes	284,99	284,99	284,99			

ANEXO II

Tabla de salarios año 2002 (provisionales)
(grupos profesionales 1 a 3)

(Con incremento previsto del 2 por 100 s/tablas 2001)

Grupo profesional	Grupo remuneración	Salario base mensual – Euros	Salario base anual – Euros
GP3	IX VIII	1.468,31 1.403,07	20.556,34 19.642,98

Grupo profesional	Grupo remuneración	Salario base mensual – Euros	Salario base anual – Euros
GP2	VII	1.354,70	18.965,80
	VI	1.306,31	18.288,34
GP1	VII	1.354,70	18.965,80
	VI	1.306,31	18.288,34
	V	1.264,11	17.697,54
	IV	1.240,61	17.368,54
	III	1.229,44	17.212,16

GP 4 TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2002 (Provisionales) (€) ANEXO III

(INCREMENTO PREVISTO DEL 2% S/ TABLAS DE 2001)
VALORES ANUALES

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

	N1		N2		N3		N4	
Ingreso	18.793,88							
G0	22.943,62							
G1	24.071,04	26.116,58			28.332,30			
G2	24.790,08	26.835,76			29.051,54			
G3	25.455,22	27.500,76			29.716,54	32.102,84		
G4	26.067,86	28.113,40			30.329,16	32.715,62		
G5	26.691,98	28.737,66			30.953,44	33.339,74	36.067,08	
G6	27.649,30	29.695,12			31.910,70	34.297,20	37.024,54	
G7	28.474,46				32.735,91	35.122,22	37.849,56	
G8	29.501,92				33.763,31	36.149,68	38.876,88	
G9	30.532,46				34.794,01	37.180,22	39.907,56	

G R A D O D E C A P A C I D A D

GP5

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2002 (Provisionales) (€) **ANEXO IV**

(INCREMENTO PREVISTO DEL 2 % S/ TABLAS DE 2001)

VALORES ANUALES

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

	N1	N2	N3	N4	N5
Ingreso	20.136,20				
G0	24.545,36				
G1	25.551,68	27.597,22			
G2	26.691,98	28.737,66	30.953,44		
G3	27.649,30	29.695,12	31.910,76	34.297,20	
G4	28.474,46	30.520,28	32.735,92	37.849,56	
G5	29.501,92	31.547,46	33.763,38	38.876,88	41.945,12
G6	30.532,46		34.794,06	39.907,56	42.975,66
G7	31.482,64		35.743,96	40.857,60	43.925,70
G8	32.458,58		36.719,90	41.833,54	44.901,78
G9	33.476,52		37.737,70	42.851,48	45.919,44

G R A D O D E C A P A C I D A D

GP 6

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2002 (Provisionales) (€)

ANEXO V

(INCREMENTO PREVISTO DEL 2% S/TABLAS DE 2001)

VALORES ANUALES

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8
Ingreso	22.149,82							
G0	26.691,98							
G1	27.649,30	29.695,12	31.910,76					
G2	28.474,46	30.520,28	32.735,92	35.122,22				
G3	29.501,92	31.547,46	33.763,38	36.149,68	38.876,88			
G4	30.532,46		34.794,06	37.180,22	39.907,56	42.975,66		
G5	31.482,64		35.743,96	38.130,40	40.857,60	43.925,70	47.164,46	
G6	32.458,58		36.719,90	39.106,20	41.833,54	44.901,78	48.140,26	
G7	33.476,52		37.737,70	40.124,28	42.851,48	45.919,44	49.158,20	52.567,06
G8	34.479,20		38.740,52	41.126,96	43.854,30	46.922,40	50.160,88	57.524,60
G9	35.515,76		39.776,94	42.163,24	44.890,58	47.958,68	51.197,44	58.560,88
G10	36.579,34		40.840,66	43.227,10	45.954,30	49.022,40	52.261,30	59.624,60
G11	37.958,90			44.606,66	47.334,00	50.402,10	53.640,86	61.004,30
G12	39.095,28			45.742,90	48.470,24	51.538,20	54.776,96	62.140,40
G13	40.267,78			46.915,54	49.643,02	52.710,84	55.949,60	63.313,04
G14	41.474,86			48.122,62	50.849,82	53.918,06	57.156,54	64.519,98
G15	42.463,12			49.110,88	51.838,08	54.906,32	58.144,94	65.508,38

G R A D O D E A P A C I D A D

ANEXO VI

Tabla de antigüedad año 2002 (provisionales)

(Incremento IPC previsto del 2 por 100 s/tablas 2001) euros

Grupo profesional	€ mes 1 quinquenio/trienio
<i>Quinquenios</i>	
GP6	29,24
GP5	27,63
GP4	26,78
<i>Trienios</i>	
GP3	10,33
GP2	10,33
GP1	10,33

ANEXO VII

Tabla de horas extraordinarias. Años 2002 (provisionales)

(Incremento IPC previsto del 2 por 100 s/tablas 2001) euros

Grupo profesional	Grupo remuneración	Precio hora tipo «A»	Precio hora tipo «B»
GP4	XVI	20,719	23,313
	XV	20,719	23,313
	XIV	20,719	23,313
	XIII	17,968	19,838
	XII	18,567	20,719

Tabla de horas extraordinarias año 2002 (personal nuevo ingreso) (Provisionales) (Euros)

(INCREMENTO PREVISTO DEL 2 POR 100 S/TABLAS 2001)

Carrera profesional

Grupo Profesional	A		B		C		D		E	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
GP 1a	7,316	8,525	8,121	9,463	8,927	10,389	9,714	11,32	10,52	12,258
GP 2a	9,746	11,068	10,59	12,019	11,427	12,975	12,271	13,932	13,108	14,89
Años permanencia	Ingreso		2.º año		3.º año		4.º año		5.º año	

11882 RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (código de Convenio número 9912695), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 2002, de una parte por la Asociación Española de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (AETCON) en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), la Federación Estatal de Comercio de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Federación de Asociaciones Sindicales de Grandes Almacenes (FASGA) en representación de los trabajadores del mismo, y, de conformidad, con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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,

Grupo profesional	Grupo remuneración	Precio hora tipo «A»	Precio hora tipo «B»
	XI	16,861	19,039
GP3	IX	14,632	16,503
	VIII	13,982	15,770
GP2	VII	13,108	14,890
	VI	12,258	13,982
GP1	VII	13,108	14,890
	VI	12,258	13,982
	V	11,370	13,108
	IV	10,520	12,258
	III	9,626	11,370

Tabla de salarios año 2002 (personal nuevo ingreso) (Provisionales) (Euros)

(INCREMENTO PREVISTO DEL 2 POR 100 S/TABLAS 2001)

Carrera profesional (CP)

Valores anuales

Grupo Profesional	A	B	C	D	E
GP 1a	12.081,58	13.403,46	14.725,06	16.046,66	17.368,40
GP 2a	14.095,06	15.312,92	16.530,50	17.748,36	18.965,80
Años permanencia	Ingreso	2.º año	3.º año	4.º año	5.º año

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 31 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL-ESTATAL DE LAS CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA 2002-2005

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Asociación Española de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (AETCON) y las represen-