

**17799** RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio (Código de Convenio n.º 9014043) que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2008 de una parte por los designados por las Direcciones de las citadas empresas en representación de las mismas y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., MCA-UGT y ATP-SAE que representan a la mayoría de los Comités de empresa en las citadas entidades en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 21 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INTEREMPRESAS EADS CASA, AIRBUS ESPAÑA, S. L., Y EADS CASA ESPACIO 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, Airbus España S.L. y Eads Casa Espacio tienen en la actualidad o establezcan en lo sucesivo, siempre que provengan del actual Grupo Eads Casa, Airbus España S.L. y Eads Casa Espacio.

**Artículo 2.º Personal.**

El presente Convenio colectivo de grupo, y los que en el futuro se negocien, afectarán al personal que presta sus servicios en Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio aunque como consecuencia de posibles procesos de segregaciones y/o fusiones futuras pasen a integrarse en empresas que tengan Convenio colectivo propio.

Queda exceptuado de su ámbito el personal que esté incluido en las bandas I, II, III y IV de Eads y puestos equivalentes, así como los jefes de seguridad industrial de las empresas.

**Artículo 3.º Temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 2008 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será desde el 1.º de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011 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 escrito por alguna de las partes firmantes.

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

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 alguien que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para las personas 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:

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

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

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria y, por acuerdo de ésta, se podrá solicitar la actuación mediadora 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% de cada una de las partes que la componen. En la representación social el voto será ponderado en función de la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales. 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, Sercla, Ilcm y Jaccm que se acuerde para la resolución de conflictos.

**Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.**

6.1 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.

6.2 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, incorporando la flexibilidad horaria que se aplica en cada centro.

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 dirección, ingeniería, administración, materiales, recursos humanos tendrán, como regla general, un horario de jornada partida, salvo los horarios de jornada continuada que puedan pactarse para los meses de verano.

Lo anteriormente reflejado será de aplicación a los centros de Illescas y Puerto Real una vez se doten de las infraestructuras adecuadas (comedor).

8.3 Se mantendrá la flexibilidad horaria existente actualmente en los centros, salvo que a nivel de centro de trabajo se pacte una aplicación distinta.

8.4 Cuando la organización del trabajo lo permita se ampliará la flexibilidad a la entrada y a la salida y se facilitarán horarios especiales para personas con familiares a su cargo.

8.5 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.

8.6 Eads-Casa Espacio mantendrá el mismo calendario y condiciones de jornada, flexibilidad y cómputos horarios que rigen en la actualidad, salvo pacto en contrario.

8.7 En aras a una efectiva conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la permanencia en el centro de trabajo deberá tratar de ajustarse a los calendarios/horarios laborales vigentes, procurando evitar las prolongaciones de jornada que no sean estrictamente necesarias.

#### Artículo 9.º Jornada de trabajo anual.

9.1 Durante los años de vigencia del Convenio las jornadas laborales anuales serán las siguientes:

Años	Jornada general horas	Doble turno horas	Triple turno horas	Tarde/noche horas
2008/2011	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.

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

9.3 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.

9.4 Se procurará que las reuniones de trabajo se convoquen y concluyan dentro de la jornada laboral.

9.5 En los calendarios en los que se contemplen días de descanso de libre elección por ajustes de calendario se podrán dividir en medias jornadas, por acuerdo entre la persona afectada y su jefe inmediato. Los días no disfrutados caducarán a todos los efectos el 31 de diciembre de cada año.

9.6 Durante los años de vigencia de este Convenio, la jornada general y la correspondiente a los turnos será la que figura en el apartado 1 de este artículo. No obstante lo anterior, toda persona que esté sujeta a turnos podrá, si lo desea, ampliar su jornada, con la adscripción a la jornada general, es decir, 1685 horas anuales, abonando la empresa la cantidad que figura en tablas por día de trabajo efectivo de calendario.

Una vez determinadas las personas que opten voluntariamente por realizar la jornada general se implantarán las medidas organizativas y los procesos adecuados para adecuar la capacidad operativa.

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

##### Ámbito de aplicación:

Lo que a continuación se acuerda afectará al personal de 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 medidas 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 máximo de horas de bolsa flexible tanto como saldo positivo como saldo negativo, para cada uno de los años de vigencia del Convenio será de 120. No obstante las partes se comprometen a analizar las situaciones excepcionales que pudieran darse de cara a dotar de un mayor número de horas a la bolsa.

Al objeto de regular la actual situación y facilitar el correcto funcionamiento de la bolsa se acuerda que nadie pueda mantener en febrero un saldo positivo superior a las 60 horas correspondientes al año anterior. Igual tratamiento se dará en los años de vigencia de este Convenio.

Las horas en exceso del límite señalado caducarán a todos los efectos, pasando las pendientes hasta 60 horas a formar parte del saldo correspondiente al año en curso.

##### Regulación de los saldos positivos (a favor del personal):

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

La dirección podrá requerir al personal con una antelación mínima de 48 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 personal. Si no existiera dicha voluntariedad, se informará y acordará en las mismas 48 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 11 horas/día.

La cancelación de saldo se producirá por mutuo acuerdo entre la persona afectada 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, en jornadas completas o medias jornadas.

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

Se entiende por saldos negativos aquellos que se generan por medio del descanso del personal 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 48 horas, previa información al comité de empresa, que se descansen en días completos marcados como laborables en el calendario, siempre y cuando no haya actividades productivas alternativas.

La persona afectada, si fuera voluntaria, cumplirá el requerimiento hasta un máximo de diez días de calendario, si los días son consecutivos o hasta el máximo de saldo negativo si los días fueran alternos.

Si no fuese voluntaria, se acordará dentro del mismo plazo con el comité de empresa, distinguiéndose los dos siguientes casos:

a) Situaciones planificables, como por ejemplo aquellas derivadas de la disminución del número de unidades a producir. En este caso, agotadas las 48 horas de plazo para alcanzar un acuerdo con el comité de empresa sin haber obtenido el mismo, se elevará el caso a la Comisión Paritaria de vigilancia la cuál dispondrá de 15 días 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 7 días.

Mientras exista un débito de horas de cualquier tipo por parte de la persona afectada, cualquier exceso de jornada computará como compensación de dicho saldo y nunca como horas extraordinarias ni como generación de bolsa positiva.

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

Información a los representantes de los trabajadores:

Mensualmente, la dirección de la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de la situación de saldos y movimientos individuales de las bolsas.

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.
4. Cuando alguien prolongue la jornada por la utilización de la bolsa flexible y no pueda hacer uso del transporte colectivo, la dirección le compensará por ese hecho.

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

### Artículo 11.º *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente acuerdo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 21 días efectivos según calendario anual compensado.

Se entienda por días efectivos los contemplados entre lunes a viernes en jornada laboral de 8 horas, teniendo los sábados del mes de agosto la consideración de día libre en los mismos términos establecidos en el calendario anual. En cualquier caso el periodo vacacional no será inferior a 30 días naturales.

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 periodo, podrá ser utilizada por el trabajador de la siguiente manera:

- a) Si decide trabajar esa semana, para su disfrute en otro tiempo diferente al periodo veraniego establecido en calendario, podrá hacerlo con tres condiciones:

Preaviso de dos meses.

La semana deberá ser completa.

El disfrute de esa semana será fijado en un periodo acordado con su jefe inmediato.

Las direcciones de las empresas designarán al personal que durante dicho periodo haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso urgentes o inaplazables.

Al personal que por lo indicado en el párrafo anterior no pueda disfrutar de sus vacaciones de verano en el periodo señalado en el calendario anual compensado, la empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo y aquél, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la dirección el periodo elegido para 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 periodo de disfrute. Este plazo de preaviso sólo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar a la comisión 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 a la persona afectada, como a la representación de los trabajadores, a cuyo efecto, se mantendrá una reunión con ésta, con la suficiente antelación.

Las vacaciones serán ininterrumpidas, si bien podrán fraccionarse a iniciativa de la empresa o de la persona afectada y previo acuerdo de ambas partes.

La baja por incapacidad temporal interrumpirá las vacaciones, pudiéndose disfrutar éstas dentro del periodo 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 periodo 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 periodo normal de vacaciones.

Para la concesión de esta petición tendrán preferencia aquellas personas que acrediten la necesidad de coincidencia con las vacaciones de su cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida como tal durante dicho periodo.

Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario base, según los valores resultantes de dividir entre 30 días los salarios base mensuales señalados en el cuadro anexo de este Convenio, incrementados en el importe del plus de antigüedad correspondiente y plus personal según acta de 21 de diciembre de 1.999.

A estos importes se agregará, para todo el personal afectado por el nuevo sistema de incentivos, el promedio horario liquidado 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 bloques de incentivos.

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

### Artículo 12.º *Prolongaciones de jornada.*

12.1 En cuanto a las prolongaciones de jornada y hasta un número a determinar, se abonarán como horas extraordinarias y el resto, según lo pactado en el II Convenio colectivo interempresas, en su importe equivalente según tablas vigentes, se ingresarán en un fondo de pensiones privativo de la persona que las realice o en su defecto se integrarán en un saldo a disfrutar cuando dicha persona alcance el periodo inmediatamente anterior a su jubilación, compensando en este último supuesto cada hora realizada por 1,75 horas de descanso, quien podrá decidir que se incluyan en uno de dichos fondos desde la primera hora extraordinaria.

Si causase baja en la empresa con anterioridad a su jubilación y tuviese un saldo positivo de horas, estas serán compensadas al valor de la hora ordinaria en la fecha de su liquidación con los valores establecidos en ese momento para los grupos profesionales 1, 2, 3 y 4.

Mensualmente la dirección informará al comité de empresa sobre la prolongación de horas realizadas en el mes anterior.

- a) 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 podrá ser retribuidas íntegramente según el baremo establecido en el presente Convenio o bien retribuirse y compensarse, por acuerdo entre la persona afectada y su jefe inmediato, 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.

- b) 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 bloques del sistema de incentivos.

### 12.2 Prolongación de jornada GP-5, GP-6:

- a) Los cómputos de jornada anual de las personas encuadradas en los grupos profesionales GP-5 y 6 que resulten comprendidos en el rango de la jornada anual más 5%, es decir entre 1685 horas + 84 horas, se podrán compensar dentro de lo establecido en la flexibilidad actualmente aplicable.

b) Quienes estén encuadrados en el grupo GP-5 y GP-6 y que resulten con cómputos de jornada anual por encima de la jornada anual más 5%, recibirán la compensación del exceso de jornada anual superior a las 1685 horas mediante pago único en la forma establecida en la PG-121 C en la misma nómina que la retribución variable por objetivos, pero de forma separada y en concepto diferenciado de dicho complemento.

c) Los cómputos de jornada de quienes sean GP-5 y GP-6 que sobrepasen en un 25% la jornada laboral mensual o que sobrepasen en un 15% la jornada anual, deberán ser analizados de forma particular, procurando las partes firmantes solucionar las circunstancias que hubieran podido propiciar dichas situaciones.

- d) Los cómputos de jornada anteriormente aludidos serán compensados en cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

### Artículo 13.º *Régimen de turnos.*

13.1 Las direcciones de las compañías, previamente a la aplicación de los turnos, informarán y negociarán los mismos con los comités 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 personas 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, las personas que intervienen por puesto de trabajo pueden quedar adscritas al turno de mañana, de tarde o de noche.

Las direcciones sólo accederán a estas solicitudes, si las mismas tienen la conformidad de todas las personas que estén afectadas por ese puesto de trabajo.

Si por cualquier circunstancia el pacto entre quienes lo suscribieron quedase roto, bien por conveniencia de cualquiera de las personas implicadas, por causar baja por enfermedad o accidente laboral u otra circunstancia cualquiera, será obligatorio realizar la rotación establecida para el trabajo a turno, a menos que quien se asigne a este equipo de turno, acepte 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 personas a turno no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, se abonará a quien le afecte el costo de la plaza correspondiente del autobús proporcionado por la empresa para itinerarios similares.

El solape entre turnos será de 3 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 Quien se encuentre en cualquiera de los turnos establecidos en este Convenio y que opte por ampliar su jornada anual hasta el cómputo de la jornada general, deberá comunicarlo en el último trimestre de cada año para que sea efectivo con el comienzo del año siguiente. Esta opción será vinculante para ambas partes y no podrá ser modificada.

Los calendarios laborales fijados en cada centro de trabajo contemplarán el número de días sobre los que se podrá ejercer esta opción.

El abono por el concepto reseñado anteriormente se efectuará en el mes de febrero de cada año, según cuadro de retribuciones anexo.

#### 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 las personas interesadas y al comité de empresa al objeto de que se 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.º *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.

Las direcciones de la compañía, previamente a la realización de jornadas especiales, se reunirán con los comités 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, Sercla, Ilcem y Jaccm, 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 la persona afectada.
- 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 personas en jornada especial no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, cada centro de trabajo lo compensará de la forma que tenga acostumbrado para casos similares.
- d) Complemento jornada especial: Durante la vigencia del Convenio 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.º *Numeración 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.

#### 2. De puesto de trabajo:

Con relación a los siguientes pluses de puesto de trabajo, éstos se mantendrán en tanto en cuanto la persona permanezca en el puesto de trabajo que dé origen a los mismos, decayendo su derecho en el momento que sea, por cualquier causa, destinada 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 28-07-92).
- 2.7 Plus compensación del plus tpp (según acta de 23-02-94).

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

- 3.1 Incentivo por objetivo.
- 3.2 Incentivo por calidad.
- 3.3 Importe de horas extraordinarias.
- 3.4 Horas derivadas al plan de pensiones según artículo 12.
- 3.5 Compensación según el artículo 13.2.
- 3.6 Compensación a plan de pensiones según artículo 19.

#### 4. De vencimiento periódico superior al mes:

- 4.1 Importe de vacaciones retribuidas.
- 4.2 Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.
- 4.3 Retribución variable.

#### Artículo 16.º *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 minusválidos.
2. Ayuda a la enseñanza.
3. Ayuda de estudios.
4. Ayuda para tratamiento de discapacidades.
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.º *Concepto y devengo.*

El salario base, como parte de la retribución 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 retribu-

dos y no se devenga ni se abona en las horas o fracciones de hora de descanso o interrupción de la jornada diaria de trabajo.

La remuneración de quienes celebren con la empresa contratos temporales por tiempo inferior al año, o a tiempo parcial, se calculará en base a las horas efectivamente trabajadas tomando como referencia la jornada del turno en el que trabaje

### SECCIÓN III. POLÍTICA SALARIAL DE TÉCNICOS Y MANDOS

#### Artículo 18.º *Política salarial de técnicos y mandos.*

Se estará a lo dispuesto en el acta de 20 de diciembre de 2007 por la que se aprobó la política salarial de técnicos y mandos, la cual forma parte de este Convenio.

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

En los casos en los que la dirección requiera la presencia de personal perteneciente a los grupos 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 y que figura en tablas salariales.

El trabajador a su voluntad podrá disfrutar el tiempo compensado o imputarlo al plan de pensiones de empleo en la cuantía establecida en las tablas salariales.

### SECCIÓN IV. COMPLEMENTOS SALARIALES

#### Artículo 20.º *Plus de antigüedad.*

El valor por quinquenio de los grupos profesionales se fija en el cuadro de retribuciones de este Convenio.

En lo que se refiere al devengo, cada 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 del plus de antigüedad, en los términos previstos en la legislación en vigor.

#### Artículo 21.º *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 todos los meses, excepto en el mes que disfrute las vacaciones.

El valor de este plus es el que figura en el cuadro de retribuciones.

#### Artículo 22.º *Plus de turno.*

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

Doble turno: Según cuadro de retribuciones.

Triple turno: Según cuadro de retribuciones.

Turno fijo de tarde/noche: Según cuadro de retribuciones.

#### Artículo 23.º *Sistema de incentivos.*

Para todas las personas encuadradas en los grupos GP 1 al GP-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 dos bloques.

No se utilizará la ficha de trabajo para el cálculo del incentivo, 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.

Se acuerda pasar la parte fija de los incentivos a salario y abonando 13 mensualidades distribuidas en 14 pagas. Además de lo anterior si al final de cada año de vigencia del Convenio se consigue reducir el coste de la mano de obra en un 5%, se abonará en concepto de bonus, no consolidable ni acumulativo, un 0,6 % de la masa salarial de todo el colectivo afectado por el Convenio. Los criterios para distribuir dichos objetivos serán acordados en la comisión de incentivos.

Para los grupos GP-4, GP-5 y GP-6 el bonus anteriormente indicado se añadirá cada año, si procede, a la retribución variable fijada en la política salarial.

Si se mejorase la reducción de coste de mano de obra en porcentaje superior al 5% se aplicará la curva del actual sistema de incentivos.

##### 1. Bloque de objetivos:

Se determinará de acuerdo con la representación social, al principio de cada ejercicio, un complemento cuyo porcentaje será también, el

mismo para todo el personal, directo e indirecto, 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 cumplimentación 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 todas las personas afectadas, en función de su área o línea de producción.

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%.

##### 2. Bloque de calidad:

Este complemento estará ligado a horas productivas, y será revisable trimestralmente, mide 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 de producir con calidad, así como la utilización de los medios disponibles, a través de una auditoría con periodicidad de 1 a 3 meses a los diferentes equipos de trabajo.

Las pautas de las auditorías (aseguramiento) son generadas por la dirección de calidad, siendo de público conocimiento para el personal afectado 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. su composición es un 20% el índice de calidad del sistema y un 80% el índice de calidad del producto, elaborándose este último mediante unas pautas de aseguramiento del producto, siendo su periodicidad según establece la mencionada Casa-1452.

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

Se crea un fondo de compensación para los ajustes resultantes de la implantación, cuyo cálculo resulta de la aplicación de una dotación adicional de 0,012 euros por la jornada anual de la plantilla afectada por el sistema con fecha 1-1-99. Una vez que se considere que el citado fondo pierda virtualidad, esta dotación económica se integrará en la bolsa global del sistema con la distribución que en su momento se determine, en el contexto de la comisión de seguimiento interempresas.

Las cantidades en concepto de incentivos 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 31/12/99.

Indirectos:

Para los trabajadores indirectos se acuerda lo siguiente:

Se parte inicialmente de un volumen de percepciones equivalente al 90% de la bolsa de directos.

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 las personas implicadas.

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 al personal para tener un mayor aprovechamiento de los recursos. Dependiendo de las tareas y situaciones que se den en capacidad cesante o subactividad se tendrán porcentajes incentivos diferentes, acordándose lo siguiente:

Cobrar los correspondientes a la parte de objetivos y de calidad en los siguientes casos:

- 96-1002 Reuniones con dirección y mandos.
- 1004-1004 Cambios de sección y solape de turnos.
- 97-1002 Grupo de empresa.
- 97-1003 Comité de seguridad y salud laboral.
- 97-1004 Actividades sindicales.
- 1004-1004 Diseño material didáctico.
- 1007-1007 Cursos de formación en puestos de trabajo.
- 1007-1008 Formación por reciclaje.
- 1007-1009 Formación por transferencia de trabajo entre centros.

Cobrar el correspondiente 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 28/05/99 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.º *Medidas complementarias al sistema de incentivos.*

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

24.2 La liquidación de incentivos se hará mensualmente, de forma individual o colectiva.

24.3 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.º *Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.*

Se percibirá 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 diciembre 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 diciembre 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 quienes 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 persona.

#### SECCIÓN V. PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

Artículo 26.º *Plus de distancia.*

Todo el personal con antigüedad en las empresas anterior al 1 de enero de 2005 que viniese percibiendo el plus de distancia por no tener opción

al transporte establecido por las empresas, 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 quienes ingresasen o reingrasen en las empresas con posterioridad a la fecha antes indicada en este acuerdo, salvo que la causa del reingreso fuese de carácter obligado para las direcciones (excedencia forzosa, por maternidad o por resolución de los órganos jurisdiccionales competentes).

Quienes percibiendo el plus de distancia, cambiasen de domicilio 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 km.

Aquellas personas que no puedan utilizar el transporte colectivo facilitado por las direcciones, 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.º *Transporte colectivo.*

Habiéndose analizado este asunto desde una triple perspectiva, social, económica y medioambiental, todo el personal podrá utilizar el transporte colectivo, procediéndose a un estudio para optimizar y homogeneizar el mismo, llegándose al acuerdo de racionalizar dicho transporte así como los recursos que se manejan en torno a él.

Se crea la figura del gestor de movilidad, que tendrá las competencias que se definirán para la gestión de todo lo concerniente a este medio y su entorno.

Se posibilitará estudiar la homogeneización de criterios de todos los aspectos que se retribuyen cuando no es posible la utilización de las rutas establecidas.

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 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 las personas afectadas y el centro de trabajo correspondiente.

Artículo 28.º *Quebranto de moneda.*

Tendrán derecho a este plus quienes 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.

Artículo 29.º *Prestaciones de enfermedad, accidentes y suspensión por maternidad paternidad.*

29.1 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.

29.2 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.

29.3 Desde el día 16.º de baja, por razones de enfermedad común o accidente no laboral y desde el día 1.º en los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo se complementarán las prestaciones económicas de la seguridad social hasta el 100% del salario regulador.

Asimismo, también se complementarán las prestaciones económicas de la seguridad social hasta el 100% del salario regulador en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad en la cuantía y condiciones establecidos en la legislación vigente.

Solo a efectos de este párrafo, el salario regulador queda integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

Salario base.

Complementos personales:

Antigüedad.

Plus personal según acta de 21 de diciembre de 1.999.

Complementos de puesto de trabajo:

Plus de nocturnidad.

Plus de turno.

Complemento económico en virtud de acta de factoría de Getafe de fecha 23-02-94.

Plus de línea de vuelo.

Complemento de calidad y cantidad de trabajo:

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, la persona afectada.

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 dos 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.

29.4 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 seguridad y salud.

29.5 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.

29.6 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, la persona afectada lo ponga en conocimiento de la empresa, a través del departamento de administración de personal quién informará a su mando correspondiente, 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 de la persona afectada 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.º *Ayudas.*

30.1 Ayuda a la enseñanza.—Quienes tengan hijos o hijas con edades comprendidas entre los 3 y los 18 años, ambas inclusive, se les abonará

por cada uno de ellos 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, Airbus España S.L. y Eads Casa Espacio se abonará sólo a uno de ellos.

La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el hijo o hija cumpla los años señalados y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla 19 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 o de la hija 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 éstos cursan estudios, salvo en el período de enseñanza obligatoria.

30.2 Ayuda a minusválidos.—Quien tenga familiares declarados minusválidos 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 minusválido, mientras perciba por cada uno de ellos la mencionada ayuda económica.

En quienes concurren 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 minusvalía 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.

30.3 Ayudas para tratamiento de discapacidades.—La población objeto de esta ayuda serán las hijas, hijos o familiares de trabajadores de Eads Casa, Airbus España S.L. y Eads Casa Espacio que vivan a sus expensas, que cumplan 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, o degenerativos.
3. Trastornos puntuales en los aprendizajes superables a corto o medio plazo.

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

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

En todo caso, será preceptivo el informe del departamento de trabajo social o dpto. de psicología clínica, si procede.

Se abonará el 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 v.º b.º del departamento del trabajo social. Estas ayudas sólo se concederán si se tratara de un tratamiento continuado en el tiempo y en todo caso hasta la finalización del curso escolar en caso de cumplimiento de la edad reglamentaria.

30.4 Ayudas para estudios.—Quienes 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 de 45.962 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 del personal y ocho miembros en representación de las direcciones, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación:

Si la cantidad a repartir para la ayuda a estudios no fuese suficiente para pagar el total de matrícula, se distribuirá el porcentaje correspondiente.

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.

Una vez distribuido el dinero en los conceptos de matrícula, 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 teniendo preferencia los estudios relacionados con la actividad de las empresas, 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, tendrán la consideración de curso práctico. En ningún caso se procederá a un doble abono por el estudio de cursos de idiomas.

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

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

Supuestos abonables:

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

Supuestos no abonables:

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

Cursos prácticos (con exclusión de lo indicado en el párrafo relativo al abono de cursos de idiomas).

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.

La representación social y la dirección designadas para el reparto de la ayuda para estudios en cada uno de los centros de trabajo, podrán requerir a quien lo solicite, además de los documentos que justifiquen el pago de la matrícula y tasas académicas de cuantos documentos consideren oportunos para comprobar que se ha seguido el curso con interés y aprovechamiento.

30.5 Ayuda para la comida del personal a turno.–quienes realicen turno rotativo o estén adscritos a un calendario específico que implique la realización de jornadas especiales, y cuando realicen efectivamente 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.º Retrasos.

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

### Artículo 32.º Pago de la nómina.

El pago de la nómina se efectuará, por transferencia bancaria.

## CAPÍTULO CUARTO

### Disposiciones generales

### Artículo 33.º Absentismo.

Reconociendo el problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del personal en el centro de trabajo, las direcciones y la repre-

sentación social 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 las personas que trabajan.

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, sean o no a instancia de la representación social.

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, un representante de RR. HH. y 3 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 las ausencias de los 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 personal, 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 la inspección médica de zona.

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

El personal médico de las empresas adscrito al servicio de prevención procederá a reconocimientos de las personas afectadas antes de agotar el plazo máximo de incapacidad temporal.

El personal médico de las empresas adscrito al servicio de prevención podrá proceder a reconocimientos de quienes sean reincidentes en bajas por enfermedad (incapacidad temporal), para analizar las causas y proponer las medidas oportunas.

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

El personal médico de las empresas adscrito al servicio de prevención debe conocer perfectamente las causas de pérdida de salud de cada persona, 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 la plantilla como para las empresas en general.

#### Artículo 34.º *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.

34.1 En el supuesto del contrato eventual por circunstancias de la producción, y teniendo en cuenta la alta especialización que requieren las actividades inherentes al negocio aeroespacial, lo que conlleva implícitos largos periodos de adiestramiento, se acuerda extender la duración del contrato al periodo máximo que en cada momento establezca la legislación vigente.

34.2 Durante la vigencia de este Convenio, en los casos de nuevos contratos, bajas, renovaciones, modificaciones de contrato, etc., las direcciones de las empresas entregará a la representación de los trabajadores y/o sindicatos respectivos, copia íntegra del contrato.

#### Artículo 35.º *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.

Cada persona está clasificada teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía e iniciativa y las funciones que realmente realizan.

Esta 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 quienes trabajan en Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio excepto los incluidos en bandas I, II, III y IV o puestos equivalentes, contempla como objetivo para todo el personal directo 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 la persona sea requerida.

Grupos funcionales.—El personal incluido en Convenio quedará encuadrado en uno de los grupos de taller, empleado o técnico:

Personal de taller: Son quienes 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.

Personal empleado: Son aquellos 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 gestión, actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Personal técnico: Son los que 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 las empresas, están creados 6 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 nuestras empresas.

Multifuncionalidad: Dentro de cada grupo funcional y para los grupos profesionales del 3 al 6 inclusive, quienes estén 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 personal voluntario.

Operativa: Las direcciones de las empresas, cuando consideren necesario un cambio de personal de un grupo funcional a otro, lo comunicarán 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, las direcciones de las empresas previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de éstos 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, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio 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 que vienen recogidos en el Convenio colectivo y demás legislación aplicable.

Quienes tengan reconocidos por el servicio de prevención propio una disminución física, se podrán reciclar a trabajos acordes con sus capacidades.

Cambios de grupo profesional: Los cambios de grupo profesional 2 y 3 a política salarial vienen reguladas por la PG-121-C.

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

El personal de nuevo ingreso se encuadrará en el grupo profesional 2 y tendrá las condiciones salariales que están recogidas en la correspondiente tabla que figura como anexo a este Convenio.

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

Quienes actualmente pertenecen al grupo profesional 4 y grupo funcional taller podrán en un futuro compartir sus funciones actuales con otras propias del personal 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-C, 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.

## CAPÍTULO QUINTO

### SECCIÓN I. FUNCIONAMIENTO, GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA, COMITÉ INTEREMPRESAS, SECCIONES, DELEGADOS SINDICALES Y GRUPOS DE EMPRESA

#### Artículo 36.º *Comité de empresa.*

36.1 El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de la plantilla 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.

36.2 La dirección del centro 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.  
 Retribución variable.

36.3 El comité de empresa emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64 punto 1.4 del estatuto de los trabajadores.

36.4 La dirección del centro, 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.  
 Retribución variable.  
 Prolongaciones de jornada.

36.5 Teniendo en cuenta la finalidad participativa que la información debe tener, y para dar la mayor operatividad y eficacia posible a las reuniones de la dirección con la comisión permanente en lo relativo a esta función, previamente a las mismas se dará la información mencionada de forma escrita en una doble vertiente, la de balance y perspectivas. Anualmente, la dirección y el comité de empresa, a través de su comisión permanente, se reunirán para efectuar una valoración o balance de la información dada durante el período anual anterior.

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

36.6 Asimismo, la dirección del centro:

a) Dará a conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la sociedad, entregándoles a este respecto 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 la dirección de la empresa y los organismos o tribunales competentes, tal y

como previene el apartado 1.9.º a) del artículo 64 del estatuto de los trabajadores.

36.7 Las direcciones de las empresas informarán, de los supuestos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de las empresas. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar, al criterio de las direcciones de las empresas y del comité interempresas conjuntamente, al volumen de empleo, la decisión se negociará previamente con la representación legal de los trabajadores.

36.8 Las direcciones de las empresas se comprometen a dar la información oportuna al comité interempresas en relación con los supuestos de modificación de la estructura y titularidad de las empresas, en los términos y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 tabloneros 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 tabloneros– puede ser quien ocupe la secretaría del comité. De todo lo que se vaya a publicar se le dará, previamente, una copia a la dirección del centro.

Crédito horario: Quienes formen parte de las comisiones permanentes de cada comité de empresa dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones.

El resto de miembros de dichos comités de empresa dispondrán de 40 horas mensuales para asuntos sindicales.

Igualmente, en el supuesto de que alguno de los miembros 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 la persona interesada a uno u otro grupo.

#### Artículo 37.º *Comité interempresas.*

37.1 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.

37.2 Estará integrado por 19 miembros con carácter estable. Dichos miembros se repartirán proporcionalmente entre las empresas a las que este Convenio sea de aplicación, en función del número de sus respectivas plantillas, entendiéndose como tales a estos efectos, los respectivos censos electorales en el momento de las elecciones, garantizándose como mínimo un miembro por cada una de las empresas. Las personas componentes del comité interempresas, que deberán ser designadas de entre los miembros de los comités de empresa de cada una de las empresas, se repartirán proporcionalmente en función a los delegados obtenidos en las elecciones sindicales en cada una de éstas, con la garantía de que todas ellas estén representadas. En caso de igualdad en el número de delegados, decidirá el número de votos obtenidos.

37.3 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.

37.4 Los miembros del comité interempresas dispondrán a título personal del tiempo que necesiten para el desempeño de las tareas inherentes a su cargo.

#### Artículo 38.º *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 39.º *Asamblea de trabajadores.*

39.1 La plantilla de cada centro de trabajo tendrá el derecho de reunirse en asamblea, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo. 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.

39.2 Se autoriza a celebrar asamblea dentro de las horas de trabajo en los distintos centros por un máximo de cinco horas y media anuales que serán distribuidas en función de los acuerdos internos de cada comité de empresa. Estas horas se abonarán al salario/Convenio y se percibirán los incentivos correspondientes a las mismas.

39.3 La comunicación de petición de asamblea deberá ser hecha a la dirección correspondiente por escrito, con una antelación al menos de 48 horas, haciéndose constar el orden del día, el tipo de reunión y número de personas que se prevé asistirán a la misma.

39.4 En el caso de reuniones, se acordará con el director del centro el plazo de preaviso.

Artículo 40.º *Libertad sindical.*

40.1 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.

40.2 Ningún trabajador afiliado a una central sindical podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.

40.3 Las direcciones no podrá constituir ni apoyar a un sindicato, mediante ayuda financiera o de cualquier otro tipo.

Artículo 41.º *Secciones y delegados sindicales.*

41.1 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.

41.2 Las secciones sindicales constituidas con una afiliación de hasta 200 personas designarán un delegado sindical y, por cada 200 personas afiliadas 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.

41.3 Cada sección sindical dirigirá escrito a la dirección del centro correspondiente indicando el nombre de la persona responsable de dicha sección sindical, de entre los delegados de la misma, o del comité de empresa.

41.4 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, contando siempre con la conformidad de los trabajadores afectados.

41.5 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 48 horas de antelación al menos, indicando el orden del día, tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma. La dirección facilitará un local adecuado al tipo de reunión a celebrar. De coincidir la petición de reunión de varias secciones sindicales de empresa, se dará preferencia a la que lo haya solicitado en primer lugar.

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

41.6 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 las direcciones de los centros afectados colocarlos en otras zonas que cumplan los fines propuestos.

41.7 Los delegados de las secciones sindicales dispondrán de un permiso retribuido de hasta 40 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 correspondan.

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.

41.8 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.

41.9 La sección sindical de empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes y personal técnico 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.

41.10 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 a la persona afectada y a la sección sindical de empresa, al mismo tiempo.

41.11 Quienes integren las candidaturas a las elecciones sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.

41.12 Las secciones sindicales reconocidas recibirán la misma información que señala el artículo 36 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.

41.13 Por razones sindicales, cualquier persona afiliada a una central sindical que sea designada 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 persona afiliada y 15 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 42.º *Participación en el consejo de administración.*

En relación con la participación sindical en la empresa se mantendrá en los mismos términos que rigen en la actualidad.

Artículo 43.º *Grupo de empresa.*

43.1 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 la plantilla y sus familias.

Las empresas destinarán 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. La cantidad anual será la que a continuación se detalla y será distribuida con acuerdo de la junta directiva de los distintos grupos.

La cantidad global es: 111.262 €.

Además de lo anterior las direcciones de las empresas destinarán otras cantidades para subvencionar parcialmente las actividades de campamentos de verano y jornadas deportivas, como en la actualidad vienen abonando.

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 personas afiliadas a cada grupo de empresa.

43.2 Getafe: 3 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 la junta directiva podrán disfrutar entre todos de 80 horas mensuales.

Sevilla: 2 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 la junta directiva podrán disfrutar entre todos de 80 horas mensuales.

Cádiz y unidad de Barajas: 1 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 las personas de cada junta directiva podrán disfrutar entre todos de 80 horas mensuales.

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

43.3 Quien ocupe la presidencia dispondrá de hasta 975 euros anuales para gastos de viajes y dietas de la junta directiva y reuniones entre grupos de empresa.

43.4 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.

43.5 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 las presidencias de los respectivos grupos de empresa y las direcciones.

## SECCIÓN II. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Artículo 44.º Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo acordado en la normativa general que se considera anexa a este Convenio y tendrá la misma vigencia que éste.

### Artículo 45.º 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 45 minutos para comida o 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 22 y 6 horas y el servicio queda cubierto, la empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido 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, la persona afectada 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 46.º Cambio de puesto de trabajo.

A quienes tengan 55 o más años y ocupen 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 quienes con 50 años de edad estén desempeñando durante los 10 años anteriores de forma ininterrumpida un puesto de trabajo de las características señaladas en el párrafo anterior, se les procurará acoplar a otro puesto, previa la correspondiente solicitud por parte del interesado.

Será responsabilidad del servicio de prevención el tratamiento, análisis y propuestas de solución, en los casos en los que sea aconsejable un cambio de puesto de trabajo, del personal que tenga limitadas sus capacidades físicas.

### Artículo 47.º Personal del servicio contra incendios.

Dicho personal tendrá las siguientes condiciones:

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

Las horas extraordinarias que puedan realizar el tratamiento de lo establecido en el art. 12 del presente Convenio.

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

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

Los gastos de transportes según la distancia que tengan que recorrer aplicando la norma de 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).

## SECCIÓN III. FORMACIÓN

### Artículo 48.º 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% de la plantilla de dicho centro, garantizándose en todo caso al menos 9 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 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 a partir del año 2009:

	Titulación Superior	Titulación Media	Formación Profesional	Total
Airbus Getafe .....	22	13	11	46
Airbus Illescas .....	6	3	3	12
Airbus Puerto Real .....	5	3	3	11
Eads Casa Getafe .....	27	15	13	55
Eads Casa Barajas .....	8	4	4	16
Eads-Casa tablada .....	10	6	5	21
Eads-Casa San Pablo .....	12	6	5	23
Eads Casa Cbc .....	4	3	2	9
Eads Casa Espacio .....	4	3	2	9
<b>Total .....</b>	<b>98</b>	<b>56</b>	<b>48</b>	<b>202</b>

La cuantía de estas becas será de 881,96 euros brutos para estudios superiores; de 661,61 euros brutos para estudios medios y de 220,46 euros brutos para FP.

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 las direcciones, 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.

Se acuerda la redacción de un nuevo reglamento de concesión de becas que sustituya al actualmente vigente.

#### Artículo 49.º *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, Airbus España S.L y Eads Casa Espacio.

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 aquellas personas que estén afectadas por cualquier tipo de incapacidad permanente declarada oficialmente por los organismos públicos competentes en la materia.

Al objeto de dar participación a la representación social, 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 3 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 las empresas 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 la persona afectada 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 general 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 todos 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, Airbus España S.L y Eads Casa Espacio 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 las direcciones con organismos públicos y privados dedicados a la docencia.

#### Artículo 50.º *Estudios.*

50.1 Quienes estén 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 10 días al año para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos.

50.2 En el caso de que los exámenes se realizaran en provincia distinta a la del propio centro de trabajo, se 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.

50.3 Los mismos derechos anteriores se aplicarán a los casos de exámenes para oposiciones a cuerpos de funcionariado público.

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

50.5 Por razones de estudios, quien 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 51.º *Licencias y permisos.*

51.1 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, con la posibilidad de desplazar el disfrute de los 15 días, siempre y cuando se utilicen seguidos y uno de ellos coincida con el de la celebración del matrimonio.

B. Dos días efectivos según calendario en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hija/o. Dos días por enfermedad grave u hospitalización, operación quirúrgica mayor, accidente y fallecimiento e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de hospitalización por enfermedad grave u hospitalización quirúrgica mayor que requiera una estancia prolongada se podrán disfrutar los días correspondientes por parientes hasta el primer grado de consanguinidad de manera discontinua a lo largo de la estancia hospitalaria, sin superar el límite señalado y tras acreditar la situación.

A los efectos de este apartado, la pareja de los hermanos (de hecho o matrimonio) se considerará segundo grado de afinidad.

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

Un día efectivo según calendario, por causa de enfermedad grave, operación quirúrgica mayor o fallecimiento de sus tíos/as carnales.

C. Tendrá la consideración de operación para la ampliación del disfrute de días del nacimiento por cesárea, afectando este derecho solo al cónyuge.

D. Se concederá permiso no retribuido para los trámites o desplazamientos por acogimiento o adopción internacional

E. En los casos de nacimientos de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a la ausencia del puesto de trabajo durante una hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

F. Un día por traslado del domicilio habitual.

G. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 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 corresponderán a la persona afectada, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la dirección con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Con independencia del tipo de contrato o jornada que se tenga, se podrá acumular en jornadas completas, computando una hora por día desde que finalice la baja por maternidad y hasta los 9 meses de la hija o hijo, pudiéndolo disfrutar de manera inmediata al permiso por maternidad o bien con posterioridad. Caso este último que requerirá acuerdo con la dirección.

En el supuesto de que la persona modificara su jornada con posterioridad al disfrute acumulado y previo al cumplimiento de los 9 meses por parte del hijo/a, afectando tal situación al cómputo de jornadas completas disfrutadas, regulará y ajustará su situación a la nueva realidad.

Para los años 2009, 2010 y 2011 el periodo de lactancia se extenderá hasta que la hija/o tenga 10, 11 y 12 meses respectivamente.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

H. Un día natural en caso de matrimonio de padre, madre, hijas, hijos, hermanas y hermanos naturales y políticos.

I. El disfrute de los permisos o licencias a los que la persona pudiera tener derecho y sucedieran en los periodos de vacaciones o disfrutes de días libres no serán efectivos si median más de 10 días naturales entre el día de la incidencia y el primer día efectivo de trabajo.

J. 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».

Los periodos de descanso por maternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial de forma voluntaria, en función de lo que establezca la seguridad social. En caso de que se utilice a tiempo parcial se deberá poner de acuerdo con su responsable.

K. 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.

L. Hasta 16 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. En estas 16 horas se podrá contemplar el especialista que no sea de la seguridad social si viene con el visto bueno del médico de empresa. 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.

M. Reducción de jornada y excedencias: en los casos de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo a tiempo parcial, la persona afectada tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal laboral y familiar. La dirección facilitará la jornada más adecuada en función de las necesidades organizativas de la empresa y la propia situación profesional y personal de dicha persona.

El personal deberá comunicar al menos con 15 días de antelación a la dirección de la empresa el derecho de ejecutar lo recogido en este apartado.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario,

entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En los casos de excedencia por cuidado de hija, hijo o familiar que constituyen un derecho individual de las personas que trabajan podrán disfrutarse de forma fraccionada conforme a los límites y requisitos establecidos, quedando el derecho de reserva de su puesto de trabajo incrementado en un año con respecto a lo establecido en la Ley.

N. Se concederá excedencia no retribuida por formación de hasta un año con reserva del puesto de trabajo para la finalización de estudios superiores, proyectos fin de carrera, estudios de postgrado u oposiciones a organismos oficiales. Este no es un derecho absoluto y está supeditado al informe positivo por parte de RR. HH.

51.2 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.

51.3 Sólo a los efectos de este artículo se entiende como cónyuge a quien convive maritalmente con la persona que trabaja.

#### Artículo 52.º *Trabajo Social.*

Las empresas garantizarán los servicios que se venían prestando de trabajo social en los centros de las mismas.

#### Artículo 53.º *Jubilación.*

A quienes durante la vigencia del presente Convenio causen baja por jubilación, se les gratificará con la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones.

Esta gratificación se hace extensible a quienes causen baja en la empresa por haber sido declarada incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo y gran invalidez, cualquiera que fuera su edad.

A aquellas personas mayores de 60 años y menores de 65, que no estando afectadas por el contrato relevo soliciten su baja en la empresa por jubilación a partir de los 60, 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.

Quienes deseen jubilarse a los 64 años y así lo soliciten, podrán acogerse a lo previsto en el Real Decreto Ley 1194/85, de 17 de julio, 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 estas personas se efectuará a nivel global de la compañía, y deberán estar inscritas como desempleados en las correspondientes oficinas de empleo.

Se acuerda la jubilación forzosa a los 65 años en conformidad con la legislación y jurisprudencia vigente. Esta medida estará en consonancia con el III plan de empleo suscrito el 3 de julio de 2008 entre las direcciones de las empresas y las federaciones sindicales de CC.OO., UGT y la asociación de técnicos y mandos ATP, al cual se remite expresamente este Convenio y siempre que la persona afectada tenga reconocida por la seguridad social el 100% de la pensión de jubilación.

Los trabajadores en el momento de su jubilación, podrán solicitar de las empresas 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. Las direcciones de las empresas establecerán los mecanismos administrativos necesarios para resarcirse de este préstamo una vez percibida por la persona afectada la pensión de jubilación.

#### Artículo 54.º *Plan de Pensiones.*

Se acuerda destinar como aportación de las empresas como plan de pensiones un porcentaje equivalente al 0,4% de la masa salarial del personal incluido en Convenio, así como los recursos precisos para la gestión del mismo.

Quienes deseen ser partícipes de dicho plan deberán aportar como mínimo un porcentaje de su salario anual del 0,4%.

Con independencia del número de participantes del plan, respetándose unos números predeterminados, la compañía destinará el 0,4% de la masa salarial total del colectivo aludido anteriormente.

Artículo 55.º *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 las empresas y los trabajadores.

Artículo 56.º *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.	Una vez.	3005	16 meses. 187,81.
Reforma de vivienda habitual.			
Gastos médicos. Situaciones graves (*).			
Alquiler vivienda habitual. Otros.	Una vez año.	1502,5	12 meses. 125,21.

(\*) Tendrán prioridad sobre los demás motivos.

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

Airbus Getafe: 128.145 euros.

Airbus Illescas: 33.991 euros.

Airbus Puerto Real: 29.984 euros.

Eads Casa Getafe: 160.326 euros.

Eads Casa Barajas: 43.943 euros.

Eads Casa Cádiz: 18.223 euros.

Eads Casa Tablada: 58.418 euros.

Eads Casa San Pablo: 68.499 euros.

Eads Casa Espacio: 22.811 euros.

CAPÍTULO SEXTO

SECCIÓN I

Artículo 57.º *Organización del Trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria décima.

Artículo 58.º *Traslados colectivos.*

Se entiende necesario concretar y reglamentar las condiciones que regirán en los traslados colectivos que se produzcan en Eads Casa, Airbus España S.L. y Eads Casa Espacio y no impliquen, necesariamente, cambios en la residencia habitual del personal.

Las direcciones 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 de centro 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, para lo cual se tomarán las mediciones de tiempos que pudieran existir por parte de los organismos oficiales. En caso de que no existieran se tomarán medidas de tiempos, utilizando la ruta más rápida y directa, preestableciéndose áreas de posibles traslados.

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

Para el cálculo de la indemnización se utilizará el salario medio de toda la plantilla del centro de trabajo afectada por el Convenio colectivo:

Indemnización= it x sbm x dtr.

Referido a datos globales del centro donde se produzca el traslado, siendo:

it = incremento de tiempo de movilidad al centro.

sbm = salario base minuto \*.

dtr = días de trabajo en los 3 años.

\* masa salarial año anterior (total) / horas jornada anual x plantilla total x 60.

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

d) En los casos en que alguien que hubiera recibido indemnización abandonara voluntariamente el nuevo centro de trabajo, antes de tres años de estancia, tendrá la obligación de devolver la parte proporcional de la cantidad referida.

e) Nadie podrá recibir durante la vigencia del presente Convenio más de una indemnización por traslado del centro de trabajo dentro de la misma provincia, salvo por cambio de domicilio

6.º Ayuda para cambio de vivienda: se establece una ayuda individual de 2.299 euros para quienes 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 6.572 euros a devolver, en cinco años.

Como fórmula alternativa a la compra de vivienda se establecerá una ayuda para el supuesto de alquiler, siempre y cuando este alquiler tenga como base el traslado efectuado y en cuantía de 900 euros brutos en un solo pago.

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

La cantidad establecida como ayuda para el supuesto de compra de vivienda tendrá el mismo incremento que se aplique en Convenio colectivo.

7.º El personal trasladado y que preste sus servicios en jornada diferente a la normal, percibirá 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 59.º *Política de subcontratación.*

## Objetivos:

Armonizar el desarrollo de una descentralización o subcontratación productiva eficaz, que haga conciliar la estrategia industrial con el interés social.

La rentabilidad de este proceso se ha de fundamentar en la eficacia y especialización de las empresas, rechazando cualquier gestión basada en comportamientos antisindicales y garantizando el cumplimiento de las vigentes normas de salud laboral y medio ambiente. No podemos transferir riesgos ni diluir nuestra responsabilidad.

Entendiendo que en la concienciación de las empresas, la responsabilidad social es parte integrante de una gestión empresarial orientada en la creación de valores.

Articular la transparencia y el rigor necesario que de credibilidad y ayude a comprender al conjunto de quienes componemos nuestras empresas, las orientaciones estratégicas en el nuevo marco global.

Así como garantizar el mantenimiento de las capacidades, el conocimiento tecnológico y las competencias consideradas estratégicas dentro de nuestras empresas, dotando de las facultades necesarias a la comisión de subcontratación.

## Definición subcontratación:

Los trabajos propios de subcontratación se pueden clasificar en función del tipo (interna y externa) o en función de su naturaleza (estructural o coyuntural).

Interna: Es aquella que se corresponde con la actividad principal de la empresa, desarrollándose dentro de los centros de trabajo de esta última.

Utiliza equipos propios o paga un canon por la utilización de los de la empresa principal.

Externa: Es aquella que realiza trabajo aeroespacial propio de la actividad de la empresa principal, pero que preferentemente desarrolla su trabajo fuera, pudiendo en una fase final tener que desplazarse de forma temporal al centro de trabajo de la empresa principal.

Naturaleza: La subcontratación tanto externa como interna puede ser tanto estructural como coyuntural.

Estructural: Es aquella actividad que la empresa principal no tiene total o parcialmente, por no serle rentable en función del número de piezas a fabricar, materia prima, tecnología o precio, buscando una empresa especializada que se encargue de su producción.

Coyuntural: Es aquella que responde a unos procesos de trabajo que de manera habitual se hace con recursos propios de la empresa principal, pero que en ocasiones, por momentos puntuales de producción o de demanda, escasez coyuntural de mano de obra e incluso para consolidar el tejido industrial de empresas auxiliares se hace con recursos ajenos por un tiempo limitado.

Compras: Es el encargo que bajo pedido contrato y a precio cierto se hace a una empresa que fabrica lo requerido en sus centros de producción, adquiriéndose el producto terminado sin mayor intervención en el proceso de fabricación, salvo los controles de calidad.

Determinador común en la empresa, es la ausencia del fabricante en nuestras instalaciones durante el proceso de fabricación, pudiendo estar presente en la fase de puesta a punto e instalación.

Asimismo, el producto que se adquiere puede ser aeroespacial o no y corresponder o no con la actividad de la empresa principal.

Colaboradores a riesgo: Son uniones temporales de ciertas áreas de dos o más empresas para hacer un trabajo en común, asumiendo las mismas el riesgo en la operación, por lo que cada empresa es responsable, no sólo del producto que se ha comprometido a fabricar, sino también de su personal.

El trabajo anteriormente descrito puede realizarse, o bien en las instalaciones del cliente o bien en cualquiera de las empresas participes en el proyecto.

Otros colaboradores: Como consecuencia de compromisos adquiridos por contrato o bajo pedido con nuestros clientes o proveedores, es posible la presencia en nuestras instalaciones del personal de sus empresas, con el fin de, por tiempo limitado, asistir a cursos de formación teórico-prácticos o para realizar visitas más o menos prolongadas, y en general cualquier actividad que suponga una actividad contraída en el correspondiente contrato.

Servicios: En la contratación de actividades estables no relacionadas directamente con la actividad de la empresa principal a la que prestan los servicios pero forman parte del entorno de cualquier empresa. Dichos servicios son tales como: comedores, vigilancia, mantenimiento de instalaciones, reparto y distribución de correo, transporte, y realización de obras y construcciones entre otros.

Otras empresas de servicios de carácter periódico pero no permanente: Son aquellas empresas que esporádicamente vienen a prestar servicios de mantenimiento de sus equipos o elementos de su propiedad o sus redes en nuestras instalaciones, tales como: equipos de telefonía,

máquinas expendedoras, cajeros automáticos, ascensores, fotocopiadoras, mantenimiento de equipos de emergencia, mantenimiento y reparación de equipos relacionados con la luz, agua, gas, y en general todas aquellas actividades cuya presencia en nuestras instalaciones se limita a un corto espacio de tiempo de manera periódica pero no sucesiva.

Información y documentación a solicitar a las empresas subcontratistas:

Subcontratación interna.  
Subcontratación externa.  
Subcontratación estructural.  
Subcontratación coyuntural.  
Compras.  
Colaboraciones de riesgos.  
Otras colaboraciones.  
Servicios.  
Otras empresas de servicios.

## Subcontratación interna:

Certificación negativa de descubierto de seguridad social y hacienda (anual).

Cumplimentación de in 0033.

Relación nominal de trabajadores que vayan a trabajar en el centro (mensual).

TC 1/2 (mensual).

Plan de seguridad adaptado.

Valoración de riesgo de los puestos de trabajo adaptado.

Información de riesgos y medidas preventivas firmadas por los trabajadores.

Formación recibida por el personal.

Relación de EPLs entregados (firmados por quienes lo reciben).

Certificación de calidad.

## Subcontratación externa:

Certificación negativa de descubierto de seguridad social y hacienda (anual).

TC1 (mensual).

Plan de prevención de riesgos.

Certificación de calidad.

## Subcontratación estructural:

Ver supuestos de subcontratación interna o externa.

## Subcontratación coyuntural:

Ver supuestos de subcontratación interna o externa.

## Compras:

Sólo en el supuesto de que la compra implique presencia física y trabajo efectivo del personal de la empresa proveedora en nuestras instalaciones, se requerirá la documentación propia de la subcontratación interna.

## Colaboradores a riesgo:

Cuando el trabajo que se desarrolla en común se realice en nuestras instalaciones, se requerirá documentación similar a la exigida en el supuesto de subcontratación interna.

## Otros colaboradores:

En estos supuestos se requerirán los datos necesarios para cumplimentar los documentos de seguridad industrial.

Ha de valorarse la duración / riesgo de la actividad.

## Servicios:

Cuando la actividad en que consista el servicio se desarrolle de forma principal en nuestras instalaciones, se requerirá la documentación propia de la subcontratación interna.

## Otras empresas de servicios:

Habrán de aportar con carácter mensual los TC 1/2.

Información y documentación a facilitar a los comités de empresas:

## Subcontratación interna:

Nombre comercial.

Empresa.

Razón social.

Cif -n.º s/s.

Domicilio social.

Ubicación.

n.º trabajadores (plantilla total).

Dpto. responsable de la contratación.  
 Fecha de inicio del contrato y finalización previsible.  
 Objeto del contrato.  
 in0033.

Subcontratación externa estructural: Empresa subcontratista y paquete o elemento subcontratado.

Servicios:

Nombre comercial.  
 Empresa.  
 Razón social.  
 Cif -n.º s/s.  
 Domicilio social.  
 Ubicación.  
 n.º trabajadores (plantilla total).  
 Dpto. responsable de la contratación.  
 Fecha de inicio del contrato.  
 Objeto del contrato.  
 in0033.

Empleo-contratación y condiciones:

En la contratación de servicios (mantenimiento de instalaciones y medios de producción, limpieza, comedores, peonajes o manipulación y traslado interno de materiales y medios, etc.), al no suponer unas actividades propias de nuestra industria, necesitamos contar con empresas auxiliares que tengan una sólida estructura para afrontar los trabajos requeridos así como una organización suficientemente fuerte que haga que respondan por sí mismas a los retos y problemáticas que diariamente puedan surgir en su relación la empresa principal, de manera que en cualquier caso, se evite el más mínimo riesgo que pueda implicar que la relación suponga una cesión ilegal de mano de obra. Para ello la empresa principal contratará sólo aquellas empresas de reconocido prestigio que, además de tener recogidas y garantizadas sus condiciones laborales al amparo de un Convenio provincial del sector o propio de empresa, demuestren de forma permanente un escrupuloso cumplimiento de todas las obligaciones laborales, no sólo con su personal sino guardando un absoluto respeto a la función de su representación legal, evitando en todo momento conductas que puedan constituir abusos de derecho con la plantilla y prácticas anti-sindicales con su representación, lo que se comprobará mediante las periódicas auditorías que se realice a dichas empresas.

Asimismo y para dar una mayor continuidad en las relaciones contractuales en la empresa principal se aconsejará a dichas empresas, salvo cuando la propia naturaleza contractual de la relación no lo aconseje, realizar contrataciones de carácter estable y que en la medida de lo posible tiendan a la diversidad de los clientes.

En el caso de que por cualquier circunstancia cualquiera de los contratos de servicios que tengan suscritos Eads-Casa, Airbus España, S.L. y Eads-Casa Espacio quedasen resueltos, se estará a lo dispuesto en cuanto a la subrogación de los trabajadores, en los Convenios colectivos de aplicación al caso que ocupe. A falta de Convenio colectivo en los que exista cláusula de subrogación, se procederá a la subrogación de los trabajadores, de la empresa saliente a la entrante, ajustándose su número a las necesidades de producción, así como a las circunstancias, condiciones y exigencias derivadas del contrato mercantil suscrito entre Eads-Casa, Airbus España, S.L., Eads-Casa Espacio y la empresa entrante, debiendo concurrir en las personas que trabajan los siguientes requisitos:

- Que hubieran sido contratados por la empresa saliente como personal fijo, o bajo la modalidad de obra o servicio determinado para atender las circunstancias del contrato mercantil extinguido.
- Que viniesen prestando servicios durante al menos seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.
- Las condiciones laborales de aplicación serán las que viniesen percibiendo y procedan por aplicación del Convenio colectivo correspondiente, no siendo de aplicación los incrementos no normativos producidos en el último año, siempre y cuando el contrato mercantil que se suscribió fuese igual o superior a este periodo, o de seis meses si dicho contrato hubiese sido de un año.

Seguridad y salud laboral:

En la empresa la nueva organización del trabajo, pone de manifiesto problemas derivados de la planificación y definición de las tareas y responsabilidades, que surgen cuando diferentes grupos laborales concurren en un mismo lugar o centro de trabajo, lo que puede conducir a la ambigüedad y por tanto a la creación de factores de riesgo laboral.

Por todo ello y en observancia de lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su posterior desarrollo a partir del R.D. 171/2004, de 30 de enero, la coordinación de las actividades empresariales establecidas en la citada Ley será en los términos, casos y situaciones recogidas en la legislación aplicable.

Las empresas, habrán de considerar tanto los riesgos propios de la actividad de cada uno de ellas como los comunes derivados del centro o lugar de trabajo compartido, así como aquellos otros que surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.

Las empresas que vayan a desarrollar actividades en un mismo centro o lugar de trabajo deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades a desarrollar, en particular aquellos de origen de la concurrencia en el mismo centro o lugar de trabajo.

La empresa titular del centro deberá informar además de:

Riesgos laborales comunes del centro.  
 Medidas de prevención con relación a los citados riesgos.  
 Medidas de vigilancia de la salud.

Asimismo antes del inicio de la actividad, la empresa debe recabar la acreditación de que los trabajadores han recibido la información anterior y designar a una persona encargada de la coordinación de las actividades preventivas.

Las empresas contratadas o subcontratadas les corresponden la obligación de informar y acreditar lo siguiente:

Riesgos laborales específicos de su actividad.  
 Medidas de prevención con relación a dichos riesgos.  
 Acreditar la evaluación de riesgos y los recursos necesarios para su prevención.  
 Formación en materia de prevención de riesgos laborales que deben poseer las personas que trabajan.  
 Acreditar dicha formación.  
 Poner a disposición del coordinador designado la información precisa para el desarrollo de sus funciones.

El coordinador desarrollará las siguientes funciones:

Coordinar las actividades en el centro de trabajo, así como la capacidad de supervisión de aquellas empresas subcontratistas que desarrollen su actividad fuera del centro de trabajo de la empresa principal.  
 Recibir la información obligada (recíproca) sobre prevención y protección de riesgos laborales.  
 Coordinar las acciones y funciones de control.  
 Adoptar las medidas necesarias.  
 Desarrollar cuantas otras funciones le sean encomendadas por la empresa para el cumplimiento de las normas vigentes.

Los delegados de prevención de la empresa principal o titular del centro de trabajo entenderán y participarán de toda esta situación en la misma medida que lo hacen como miembros del comité de seguridad y salud laboral, pudiendo coordinar su actividad con los delegados de prevención o en su defecto con los representantes legales de los trabajadores de las otras empresas contratistas o subcontratistas.

En todo aquello que no se especifique en este apartado se estará a lo dispuesto tanto en la normativa de seguridad y salud laboral como el resto de la legislación vigente.

Comisión de subcontratación:

Habrà una comisión central de subcontratación con las siguientes competencias:

- Seguimiento de todo lo establecido en el presente artículo, recibiendo la información necesaria que permita establecer la correcta actuación y encuadramiento de todas las contrataciones o subcontrataciones existentes.
- Análisis para futuras actuaciones o modificaciones de la actual situación, recibiendo información a priori y con la suficiente antelación que permita ejercer en forma la labor de salvaguarda y garantía de los contenidos de este artículo.

Condiciones laborales:

Toda empresa contratada o subcontratada deberá contar con la infraestructura organizativa, técnica, financiera y de recursos humanos necesaria, para garantizar el adecuado nivel de coordinación y ejecución.

Eads-Casa, Eads-Casa Espacio y Airbus España se comprometen a valorar en la contratación o subcontratación, no una mera reducción en valores absolutos y contractuales de los costes, sino a relativizarlos en el tiempo, donde se demuestre su eficacia y rentabilidad, primando su especialización y calidad.

Eads-Casa, Eads-Casa Espacio y Airbus España controlarán y auditarán regularmente que no se vulnere la legalidad vigente y observe las vigentes normas sobre seguridad, salud laboral y medio ambiente, en todas las empresas subcontratistas y de servicios.

La conformidad con la que se cumplan dichas normas será uno de los criterios de selección de proveedores.

Disposición adicional primera. *Incremento salarial.*

Para los años de vigencia de este Convenio se acuerda, considerando todo lo establecido en la política salarial y otros documentos relacionados con ella, un incremento sobre todos los conceptos retributivos equivalente al IPC real de cada uno de los años de la vigencia del Convenio.

A cuenta del IPC real, el porcentaje de incremento anual será el correspondiente al IPC previsto por el gobierno para cada uno de los años de vigencia.

Dichos incrementos se aplicarán con efectos de uno de enero de cada año.

Se mantiene como mínimo el 0,7% de la masa salarial de todo el colectivo afectado por este Convenio garantizando que esta cantidad es superior a la que correspondería de aplicar el 1,35% de la masa salarial de los técnicos y mandos en las condiciones y términos recogidos en la política salarial, entendiéndose que dicha cantidad será suficiente para el desarrollo de la carrera profesional y correcta aplicación de la política salarial. El presupuesto correspondiente al acceso a la banda vi no estará incluido en el porcentaje anterior.

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 una de las personas afectadas 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 del personal de la primera a la segunda, bajo las siguientes condiciones genéricas:

1. El personal proveniente de la empresa cedente debe 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, las personas cedidas 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.º de este Convenio, al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC III) y a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el Sima, Sercla, Ilcm o Jaccm.

Disposición adicional quinta.

Se acuerda que una vez firmado el Convenio colectivo la comisión central de formación, procederá a adecuar y actualizar todo lo referente a formación de acuerdo con la legislación vigente.

Disposición adicional sexta. *Plan de igualdad.*

En este Convenio se adjunta el acuerdo de constitución de la Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades, así como el documento base del mismo.

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal.

Los firmantes de este III Convenio colectivo interempresas de Eads Casa, Airbus España y Eads Casa Espacio, coinciden en que, para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, es necesario que en los centros de trabajo se adopten medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Las direcciones de nuestras empresas y la representación legal de la plantilla, se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en nuestros centros de trabajo por razón de sexo. Para ello acuerdan constituir la Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades.

El objetivo de esta comisión es el de elaborar un documento base para la detección y corrección de las posibles discriminaciones o desigualda-

des en los centros de trabajo, teniendo en cuenta la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las partes acuerdan:

1. Formalizar la constitución de la Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades.
2. La comisión estará formada por 2 miembros de cada uno de los sindicatos firmantes del III Convenio interempresas; así como por los miembros necesarios por parte de las direcciones que representen a la totalidad de nuestras empresas.
3. Las partes signatarias acuerdan celebrar al menos 2 reuniones anuales.
4. De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

*Documento base*

Nota preliminar:

En adelante, cuando se hable de «la dirección de la empresa» se entiende referido a las direcciones de las empresas aplicadas por el III Convenio interempresas. Igual consideración se tendrá para la plantilla y su representación legal.

Objeto:

La dirección de la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas con la representación legal de las y los trabajadores (RLT).

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Dicho plan fijará los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, la empresa y la RLT, identifiquen conjuntamente y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en los centros de trabajo.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo del plan, son las que afecten a:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

Acceso al empleo.  
Clasificación profesional.  
Formación.  
Distribución del tiempo de trabajo.

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.  
Discriminación por embarazo o maternidad.

Procedimiento:

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la dirección de la empresa facilitará a la RLT la información establecida en este procedimiento, desagregada por sexos y por empresa/centro de trabajo, y que contendrá al menos:

Número de personas que trabajan en la empresa/centro objeto del diagnóstico.

Horarios.  
Grupos funcionales (personal técnico, empleado o de taller).  
Grupos profesionales y nivel (GP3 VIII, GP5 nivel 9, etc.)  
Plantilla fija, temporal.  
Modalidades de contratación.  
Antigüedad en la empresa y en la categoría.

Edad.  
Jornada general, turno doble, triple, etc.

Flexibilidad horaria.  
Horas extraordinarias.  
Reducciones de jornada.  
Excedencias.

Horas de formación (técnica y no técnica).  
Planes de prevención de riesgos; contenidos de la evaluación de riesgos.

Dotaciones de las instalaciones (servicios higiénicos, duchas, taquillas).

No obstante, la dirección de la empresa facilitará la información adicional necesaria, cuando a criterio de la comisión se considere necesario para la realización del diagnóstico de la situación.

Esta información tendrá carácter de confidencialidad y estará sujeta a las restricciones que sobre esta materia imponga la legislación vigente.

#### Actuación:

Una vez realizado el diagnóstico de la situación, la dirección de la empresa y la RLT acordarán el plan de igualdad, con las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado en los centros de trabajo, los plazos para llevarlas a efecto, así como los plazos para su evaluación.

Las medidas correctoras a implantar serán, entre otras:

**Acceso al empleo.**—En los puestos de nueva creación tendrán prioridad, a igualdad de méritos, las mujeres, siempre que se haya detectado que es el sexo menos representado en la empresa.

**Formación.**—Tanto la formación continua general, como la específica para adaptarse a una modificación del puesto de trabajo por implantación de nuevas tecnologías, se realizará dentro de la jornada laboral, siempre que la organización del trabajo así lo permita.

**Distribución del tiempo de trabajo.**—La dirección de la empresa, junto con la RLT, negociará el acceso a la jornada flexible y la acumulación de las horas de reducción de jornada por lactancia, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**—Si en el diagnóstico se detectara algún indicio o situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la dirección de la empresa, junto con la RLT, actuará, con discreción pero de forma inmediata y contundente para erradicar dicha situación.

Las partes firmantes realizarán un protocolo de prevención que garantice un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el que se regulará la forma de intervención que, de forma confidencial y urgente, garantice una rápida atención y solución a las reclamaciones relativas al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

**Discriminación por embarazo o maternidad.**—Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, por lo que se garantizará que el embarazo o la maternidad no ocasiona ninguna pérdida de derechos. Se estará en todo caso a lo dispuesto en la Ley.

#### Conclusiones:

1. Las actuaciones que se deriven del diagnóstico de cada una de las situaciones, se concretarán en un acta donde, además de las mismas, se fijarán los plazos para su ejecución.

2. La Comisión Paritaria para la igualdad se reunirá:

Con carácter general cada seis meses, donde se analizará la situación general y el desarrollo del cumplimiento de las políticas de igualdad.

A petición de cualquiera de las partes en el plazo de cinco días laborales, cuando surja un tema urgente.

De las resoluciones de la Comisión Paritaria para la igualdad que resulten con acuerdo, se levantará acta dejando constancia del mismo, y se entregará copia a las personas de la comisión, guardando la debida confidencialidad de las mismas.

De las reuniones celebradas sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes y se entregará copia a las personas de la comisión, guardando la debida confidencialidad de las mismas.

Disposiciones transitorias (documento base «Igualdad de oportunidades»):

**Primera.**—Cualquier disposición legal o reglamentaria que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Paritaria para la igualdad.

**Segunda.**—El presente acuerdo tendrá la misma vigencia que el Convenio colectivo, quedando incorporado al texto del mismo.

Disposición transitoria primera. *Personal de nuevo ingreso.*

Dado que el grupo profesional GP-1 se cubre como norma general con personal no perteneciente a la plantilla, por considerarse actividad no relacionada directamente con la actividad de la empresa se procede a suprimir de la tabla salarial del personal de nuevo ingreso, y

la tabla de horas extraordinarias de dicho personal la línea correspondiente a GP-1.

Así mismo con relación al GP-2 se ha establecido una tabla que contempla únicamente cuatro años de desarrollo profesional, incrementándose los valores correspondientes a los tres primeros años en la tabla de salarios y en la de horas extraordinarias, de manera que al cuarto año se pasa GP-2 a grupo de remuneración 007 y el quinto año a GP-3 grupo de remuneración 008.

Disposición transitoria segunda.

Se acuerda abordar a lo largo de la vigencia de este Convenio los temas relacionados con la responsabilidad social corporativa que puedan ser de aplicación.

Disposición transitoria tercera.

Ambas partes asumen el compromiso de analizar todo lo relativo a la actividad sindical y comités de empresa.

Disposición transitoria cuarta.

Se acuerda que una comisión mixta de expertos en materia de seguridad y salud laboral proceda a revisar la normativa actual, actualizando la misma en función de la nueva normativa vigente.

Disposición transitoria quinta.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo se estudiará la inclusión en el mismo de los trabajadores de AMSL en el supuesto de que así lo solicitaran.

Disposición transitoria sexta.

Excepcionalmente para el año 2008, todo el personal afectado por el artículo 13.2 deberá comunicar antes del 31 de octubre su opción en relación con los días de ajuste de calendario sobre los de la jornada general. Si se opta por trabajar dichos días éstos serán abonados en la nómina del mes de noviembre.

Disposición transitoria séptima.

Con ocasión de la celebración de elecciones sindicales se dispondrá a tal fin de 2 horas retribuidas para la realización de actos electorales.

Disposición transitoria octava.

Las partes firmantes del III Convenio colectivo interempresas constituirán una comisión central de empleo donde se establecerán los criterios de contratación homogéneos para todas las empresas.

Disposición transitoria novena.

Las partes firmantes deberán analizar, ante la creación de los nuevos servicios compartidos, su estatus dentro de las empresas.

Disposición transitoria décima.

Los firmantes del III Convenio colectivo interempresas aplicarán y desarrollarán el documento Nueva Organización del Trabajo y Mejora de la Productividad.

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 I

Grupo profesional	Grupos funcionales		
	Personal de taller	Personal empleado	Personal técnico
6			
5			
4			
3			
2			
1 (1)			

(1) Ver disposición transitoria primera.

## Tablas salariales año 2008

Incremento S/Tabla 2007: (2,00%)  
Provisionales 1

Concepto de abono		Periodicidad del pago	Grupo profesional			
			1 a 3	4	5	6
Salarios		€/ mes	s/anexo 1	s/anexo 1	s/anexo 1	s/anexo 1
Plus de antigüedad (quinquenios)		€/ mes	30,60	36,72	36,72	36,72
Incentivos	Objetivos	€/ hora	0,668			
	Calidad	€/ hora	0,662			
Pluses de turno	Doble	€/ hora	0,691	0,691	0,691	0,691
	Triple	€/ hora	0,826	0,826	0,826	0,826
	Fijo tarde	€/ hora	0,691	0,691	0,691	0,691
	Fijo noche	€/ hora	1,096	1,096	1,096	1,096
Plus jornadas especiales		€/ día	103,81	103,81	103,81	103,81
Plus de nocturnidad		€/ hora	1,996	1,996	1,996	1,996
Plus línea de vuelo		€/ hora	0,356	0,356	0,356	0,356
Plus ayuda comida turno		€/ día	2,89	2,89	2,89	2,89
Ayuda a enseñanza	De 3 a 9 años	€/ mes	16,88	16,88	16,88	16,88
	De 10 a 18 años	€/ mes	19,79	19,79	19,79	19,79
Complemento s.s. Ayuda a minusválidos		€/ mes	50,42	50,42	50,42	50,42
Complemento jubilación		pago único	3.367,21	3.367,21	3.367,21	3.367,21
Quebranto de moneda		€/ mes	50,42	50,42	50,42	50,42
Horas extraordinarias		€/ hora	s/anexo 1	s/anexo 1		
Compensación tiempo Flexible de trabajo	Día laborable	€/ hora	7,28	7,28		
	Día no laborable	€/ hora	12,98	12,98		
Compensación gp5 y gp6		€/ día			103,81	103,81
Aportación p. Pensiones gp5 y 6		€/ día			140,00	140,00
Asistencia a cursos		€/ hora	10,48	10,48	10,48	10,48
Abono por compensación s/ artículo 9.6		€/ día	140,00	140,00	140,00	140,00
Complemento enfermedad ( 15 primeros días )		€/ mes	130,46			

Grupo profesional	Grupo remuneración	Salario base		Horas extraordinarias	
		Mensual	Anual	€/ hora "a"	€/ hora "b"
gp3	009	2.207,11	30.899,54	18,117	20,433
	008	2.126,32	29.768,48	17,311	19,526
gp2	007	2.066,44	28.930,16	16,229	18,437
	a-3	1.886,96	26.417,44	14,494	16,461
	a-2	1.779,28	24.909,92	13,458	15,277
	a-1	1.671,58	23.402,12	12,413	14,099
gp1	007	2.066,44	28.930,16	16,229	18,437
	006	2.006,53	28.091,42	15,179	17,311
	005	1.954,28	27.359,92	14,077	16,229
	004	1.925,18	26.952,52	13,025	15,179

Tabla de salarios ( grupos profesionales GP4, GP5 y GP6 )

Banda	Nivel depuesto	Importe mínimo		Importe máximo	
		Mensual	Anual	Mensual	Anual
VI	06	2.170,71	30.389,94	2.675,33	37.454,62
	07	2.360,57	33.047,98	3.074,47	43.042,58
	08	2.533,41	35.467,74	3.529,32	49.410,48
V.2	09	2.717,43	38.044,02	3.857,06	53.998,84
	10	2.946,87	41.256,18	4.413,20	61.784,80
	11	3.144,79	44.027,06	4.898,39	68.577,46
V.1	12	3.430,25	48.023,50	5.356,94	74.997,16
	13	3.655,83	51.181,62	5.793,39	81.107,46
Salario de ingreso	T. Superior	1.958,87	27.424,18		
	T. Media	1.780,79	24.931,06		

Grupo profesional	Horas extraordinarias	
	€/ hora tipo a	€/ hora tipo b
gp4	25,654	28,865