

**Visitador.**—Es aquel empleado que realiza inventarios de los inmuebles, mecanizándolos informáticamente, verificando su ubicación, estado e instalaciones. Acompaña a los posibles beneficiarios en la visita a los inmuebles, seleccionando los grupos en función de las solicitudes previas. Verifica el estado de la vivienda, una vez ha sido ésta desalojada, negociando con los propietarios las condiciones de dicha devolución. Asimismo, informa a los posibles beneficiarios en función del programa al que queda adscrito.

**Auxiliar administrativo.**—Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Quedan adscritos a esta categoría los Telefonistas-Recepcionistas y Cobradores.

Las categorías y niveles salariales asignados a las mismas, se aplicarán a partir del día 1 de enero de 1998.

Categoría	Nivel salarial
<i>Personal directivo</i>	
Gerentes .....	1
<i>Titulados</i>	
Personal titulado de grado superior:	
Grupo A .....	2
Grupo B .....	3
Personal titulado de grado medio .....	4-5
<i>Personal administrativo</i>	
Coordinador .....	2
Coordinador de Captación .....	2
Jefe de Primera Administrativa .....	3
Administrativa .....	4-5
Visitador .....	4-5
Auxiliar administrativo .....	6

## ANEXO

### Tabla económica

#### Punto 1. Año 1994

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus dieta
1	226.111	35.787	30.750
2-3	154.063	15.000	15.921
4	153.140	10.776	20.145
5	115.000	15.000	15.000
6	111.000	15.000	15.000

#### Punto 1. Año 1995

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus dieta
1	243.280	43.262	43.262
2-3	161.766	16.234	16.234
4	160.797	16.234	16.234
5	123.542	15.900	15.900
6	117.660	15.900	15.900

#### Punto 1. Año 1996

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus dieta	Plus puesto trabajo
1	253.011	44.992	44.992	—
2	169.854	17.046	17.046	—

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus dieta	Plus puesto trabajo
3	178.347	17.046	17.046	—
4	185.721	17.046	17.046	—
5-6	124.720	16.854	16.854	45.516

#### Punto 1. Año 1997

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus dieta	Plus puesto trabajo
1	253.011	46.792	46.792	—
2	169.854	17.727	17.727	—
3	178.347	17.727	17.727	—
4	185.721	17.727	17.727	—
5	124.720	29.112	29.112	—
6	124.720	21.510	21.510	46.800
7	111.000	—	—	—

#### Punto 1. Año 1998

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus especialidad
1	268.657	14.545	85.684
2	181.241	14.545	26.533
3	151.404	14.545	21.787
4	141.708	14.545	7.566
5	141.708	14.545	—
6	100.451	14.545	—

#### Punto 2. Año 1998

Pesetas  
Cada kilómetro ..... 24

## 7894

**RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XV Convenio Colectivo de la empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (CASA), y su personal.**

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (CASA), y su personal (código de Convenio número 9001322), que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 1998, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 11 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

## SECCIÓN III. DISPOSICIONES VARIAS

## CAPÍTULO I

## Disposiciones generales

## SECCIÓN I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Territorial.*

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

Artículo 2. *Personal.*

El Convenio Colectivo afectará a los trabajadores que prestan sus servicios en CASA, en las condiciones y circunstancias que se indican en la disposición adicional segunda.

En cualquier caso quedarán exceptuados los Directores, Subdirectores y equivalentes, así como los Jefes de seguridad industrial.

Artículo 3. *Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1996, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo aquellos artículos que tengan señalada otra fecha distinta de vigencia.

Su vigencia será desde el 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1998, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

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

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

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

## SECCIÓN II. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

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

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

Artículo 5. *Garantía personal.*

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

Artículo 6. *Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio Colectivo.*

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

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo actuará ante los conflictos colectivos.

Procedimiento de actuación en caso de conflicto colectivo de trabajo:

La Comisión Paritaria asumirá competencias sobre los siguientes conflictos:

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

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

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

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de este Convenio.

Será requisito previo el tratamiento del problema que se suscite en la Comisión Permanente de cada centro de trabajo con la Dirección del mismo.

Procedimiento de actuación en caso de conflictos individuales de trabajo:

Las reclamaciones que puedan ser planteadas individualmente en relación con las materia que son objeto de contenido del XV Convenio Colectivo, bien de forma directa o a través de cualquier miembro del Comité de empresa o delegado sindical, se tratarán con la Dirección de la empresa.

En caso de no llegarse a acuerdo, el interesado solicitará, si lo estima oportuno, la intervención de la Comisión Permanente de cada centro de trabajo, que asumirá las competencias de resolución de estos conflictos, resolución que será notificada a los interesados.

En todo caso, la decisión de la Comisión será comunicada al interesado, a efectos de que, en caso de disconformidad con la resolución adoptada, pueda seguir los procedimientos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 8. *Repercusión positiva en precios.*

La efectividad del presente Convenio llevará aparejada la consiguiente repercusión en el coste horario de la mano de obra.

Artículo 9. *No aplicación de otros Convenios.*

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

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

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

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

## CAPÍTULO II

## SECCIÓN I. CALENDARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 11. *Calendarios.*

Cada centro de trabajo se registrará por los calendarios anuales compensados que se concretarán en cada centro de trabajo, y que se adjuntan como anexo a este Convenio.

Artículo 12. *Jornada de trabajo anual.*

1. Las jornadas de trabajo para 1996, 1997 y 1998, serán las mismas que las establecidas en el XIV Convenio Colectivo para 1995.

2. La jornada normal de trabajo anual para 1996, 1997 y 1998 será de mil setecientos diecinueve horas de trabajo efectivo, 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.

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

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

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

6. El cómputo para 1998 partirá de mil setecientos diecinueve horas para la jornada normal, mil seiscientos ochenta y tres horas y tres minutos para el doble turno, mil seiscientos cincuenta y cinco horas y nueve minutos para el triple turno, y mil seiscientos treinta horas y seis minutos para la jornada fija de tarde y noche.

7. Para 1996, 1997 y 1998 se disfrutará como no laborable un día efectivo según calendario, el cual podrá fraccionarse en dos medias jornadas. Dicho día se disfrutará por acuerdo entre el trabajador y el jefe correspondiente y en ningún caso podrá acumularse al período de vacaciones anuales. El disfrute de dicho día se conservará en el futuro en las condiciones establecidas.

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

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

Artículo 13. *Vacaciones.*

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

Artículo 14. *Disfrute.*

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

La Dirección de la empresa designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso urgentes o inaplazables. Para la concreción de lo recogido anteriormente se seguirán los procedimientos que se establecen en el artículo 18 de este Convenio.

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

No obstante lo anterior, la Dirección tratará, en todos los casos en que ello sea posible, de efectuar la citada comunicación con tres meses

de anticipación, tanto al trabajador afectado, como a la representación de los trabajadores, a cuyo efecto, se mantendrá una reunión con éstos con la suficiente antelación.

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

La baja por incapacidad temporal interrumpirá las vacaciones, pudiéndose disfrutar éstas dentro del período comprendido entre la fecha de alta y el 30 de junio del año siguiente. La fecha de disfrute, dentro del plazo señalado anteriormente, será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

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

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

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

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Régimen de turnos.*

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

Deberán concurrir razones técnicas, organizativas o productivas.

La Dirección de la compañía, previamente a la realización de los turnos, informará y negociará los mismos con el Comité de empresa. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de este Convenio.

Los equipos de dos o tres operarios que trabajen en un mismo puesto de trabajo a turno: De mañana y tarde, de tarde y noche, de mañana, tarde y noche, podrán, si así lo desean, solicitar por escrito conjuntamente a la Dirección del centro, el asignar nominalmente cada turno de trabajo a un miembro del equipo rotativo. De tal forma que, cumpliendo las exigencias del turno, los operarios que intervienen por puesto de trabajo pueden quedar adscritos al turno de mañana, de tarde o de noche.

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

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

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

El solape entre turnos será de tres minutos como máximo 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.

Se concederá una ficha de tres minutos (solape de turnos) por día trabajado a turno a efectos exclusivos del cálculo de prima para el personal directo.

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

#### Artículo 17. *Jornadas especiales.*

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

La Dirección de la compañía, previamente a la realización de jornadas especiales, se reunirá con el Comité de empresa del centro en que se quiera implantar la jornada especial con el fin de llegar a un acuerdo. En caso de no alcanzar acuerdo se seguirá el procedimiento recogido en el artículo 18 de este Convenio.

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

- a) Jornada anual: La establecida en Convenio para cada caso en concreto.
- b) Plus de turno: El correspondiente al turno en que figure el trabajador.
- c) Transporte: Se facilitará el transporte colectivo para el personal que esté en jornada especial. En el caso de que por razones de ubicación domiciliaria, o porque el número de trabajadores en jornada especial no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, cada centro de trabajo lo arbitrará de la forma que tenga acostumbrado para casos similares.
- d) Complemento jornada especial: En 1996, 1997 y 1998 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. Dicho abono será revisado anualmente con los incrementos que experimente el Convenio.

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

#### Artículo 18. *Saturación de las instalaciones.*

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

2. Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, durante siete días como máximo, para lo cual la empresa facilitará, al menos, la siguiente información:

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

En caso de desacuerdo se seguirán los procedimientos establecidos en la legislación vigente, salvo que se trate de un conflicto que pueda ser cubierto por el ASEC, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en dicho acuerdo.

### CAPÍTULO III

#### Percepciones económicas

##### SECCIÓN I. PRINCIPIOS GENERALES

#### Artículo 19. *Enumeración de las distintas retribuciones.*

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

- a) Salario base.
- b) Complementos de salario base.

##### 1. Personales:

- 1.1 Plus de antigüedad.
- 1.2 Plus de Especialistas y de Peones.

##### 2. De puesto de trabajo:

- 2.1 Plus de Jefe de equipo.
- 2.2 Plus de nocturnidad.
- 2.3 Plus de trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso.
- 2.4 Plus de turno.
- 2.5 Plus jornadas especiales.
- 2.6 Plus de línea de vuelo.

##### 3. De calidad o cantidad de trabajo:

- 3.1 Primas de personal directo.
- 3.2 Primas de personal indirecto (obreros y empleados).
- 3.3 Importe de horas extraordinarias.
- 3.4 Complemento de prima.

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

- 4.1 Importe de vacaciones retribuidas.
- 4.2 Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- 4.3 Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.

#### Artículo 20. *Percepciones económicas no salariales.*

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

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

##### SECCIÓN II. SALARIO BASE

#### Artículo 21. *Concepto y devengo.*

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

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

Las licencias y permisos, a que se refiere el artículo 73 del presente Convenio, se abonarán con el salario base más la parte alícuota del plus de antigüedad, en su caso, y específicamente para el desempeño de lo que establece el apartado 3 e) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con la medida de las percepciones recibidas, por todos los conceptos, durante los veinticinco últimos días de trabajo efectivo. Si durante dicho período no hubiese devengado prima, a las percepciones que le corresponden por otros conceptos, se le añadirá por el concepto de primas, la media obtenida en el centro de trabajo para el personal directo o indirecto en el período considerado y según corresponda el interesado a uno u otro grupo.

### SECCIÓN III. COMPLEMENTOS SALARIALES

#### Artículo 22. *Plus de antigüedad.*

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

El valor del trienio, para las personas con categorías encuadradas en los grupos III a VII, ambos inclusive, que es igual para todas las categorías y está congelado para los años 1996 y 1997 a valores de 1995, se fija, para 1998 en el cuadro de retribuciones de este Convenio.

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

El valor de los actuales quinquenios y aquellos que se encuentren en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente se fija en el cuadro de retribuciones de este Convenio. No obstante, el tratamiento y su regulación será objeto de negociación con ocasión de la nueva política salarial que pueda establecerse.

El quinquenio se devengará a partir de 1 de enero del año en que se cumpla cada período de cinco años, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde 1 de enero del año siguiente, si es posterior.

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

#### Artículo 23. *Plus de Especialistas y Peones.*

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

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

#### Artículo 24. *Plus de Jefes de equipo, plus de nocturnidad, plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y plus de línea de vuelo.*

**Plus de Jefe de equipo** (según cuadro de retribuciones).—Se establecen unos valores en tabla anexa. El hecho de que en el cuadro mencionado aparezcan reflejados los valores del plus correspondiente para todas las categorías afectadas por el presente Convenio, no quiere decir que todas ellas tengan derecho a percibirlo.

**Plus de nocturnidad.**—Según cuadro de retribuciones.

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

**Plus de línea de vuelo.**—Tendrán derecho a percibir este plus las personas que realicen trabajos en el exterior de las secciones de Línea de Vuelo de Getafe y San Pablo, durante los diez meses siguientes: Enero, febrero, marzo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

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

#### Artículo 25. *Plus de turno.*

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

Doble turno: Según cuadro de retribuciones.

Triple turno: Según cuadro de retribuciones.

#### Artículo 26. *Sistema de incentivos.*

Dada la importancia y trascendencia del tratamiento y estudio para un nuevo sistema de primas se ha constituido una Comisión Paritaria, que en las primeras reuniones ha definido los criterios y objetivos de negociación. Asimismo la Dirección de la empresa entregará a dicha Comisión Paritaria antes de 28 de febrero de 1998 una propuesta de un nuevo sistema de incentivos.

Hasta que se produzca el mencionado acuerdo y se lleve a la práctica la implementación del mismo, continuarán vigentes los artículos 29, 30, 31 y 32 del XIV Convenio Colectivo que se transcriben a continuación.

#### Artículo 27. *Prima del personal directo.*

1. Se considerará personal directo (a los solos efectos de prima) el personal de taller que administrativamente esté calificado como directo para la contabilidad analítica y además aquel personal que aun cuando calificado como indirecto, pertenezca a las secciones de tratamientos superficiales, tratamientos térmicos, pintura y corte previo que realice trabajos de transformación directa del producto facturable.

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

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

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

donde

P = Prima obtenida a pagar en pesetas.

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

H<sub>v</sub> = Horas valoradas (concedidas).

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

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

El valor de K<sub>c</sub> será:

Fn. Sevilla = 1,0201.

Fn. Cádiz = 1,0269.

C. Getafe = 1.

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

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

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

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

2.2 En el caso de existir subactividad en el personal directo (capacidad cesante, paro tecnológico), el porcentaje de prima a aplicar estará en función de la prestación y actividad que desarrolle en los trabajos auxiliares que se le puedan encomendar. Para tales situaciones y a los solos efectos del cálculo de primas, se le dará el mismo tratamiento y calificación individual que al personal indirecto, es decir, percibirán a rendimiento normal el 85 por 100 de la prima correspondiente a personal directo, excepto si se negaran a realizar los trabajos auxiliares que se les pueda encomendar, en cuyo caso no cobrarán complemento alguno de prima. En los casos que se diera esta situación se informará al Comité de empresa al objeto de que este órgano conozca las circunstancias que han rodeado el caso y que han dado origen al no abono de la prima.

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

#### Artículo 28. *Primas del personal indirecto.*

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

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

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

siendo:

H = Horas totales realmente trabajadas en el mes.

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

Oficial de primera y asimilado: 253,26 pesetas.

Oficial de segunda y asimilado: 244,47 pesetas.

Oficial de tercera y asimilado: 236,59 pesetas.

Especialista y asimilado: 231,69 pesetas.

Peones: 229,85 pesetas.

$P_i$  = Porcentaje de prima de indirectos.

$P_i = 0,85$  pd.R.

pd = Porcentaje de prima correspondiente al personal directo de cada centro de trabajo. Para la Dirección de Proyectos, Factoría de Getafe e Informática, se tomará la media del personal directo del complejo de Getafe. En el caso de oficinas centrales, se tomará la media de la sociedad, del mes anterior.

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

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

A = Aptitud.

B = Rendimiento.

Cada uno de estos conceptos podrá tener la siguiente puntuación:

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

y el coeficiente R será igual a:

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

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

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

#### Artículo 29. *Medidas complementarias al sistema de primas.*

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

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

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

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

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

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

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

5. Las fichas de trabajo originales (ficha única) junto con la tarjeta de identificación personal, se utilizarán para dar las transacciones en los terminales de incurridos, conforme a la operativa del sistema de incurridos. Las modificaciones mensuales sobre las fichas no tendrán validez hasta su inclusión en el sistema de incurridos por el responsable del sistema.

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

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

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

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

#### Artículo 30. *Complemento de prima.*

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

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

#### Artículo 31. *Importe de horas extraordinarias.*

Las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos por categorías para las horas extraordinarias, que serán los que para cada categoría profesional se relacionan en el cuadro unido a este Convenio como anexo.

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

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

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

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

Artículo 32. *Importe de vacaciones retribuidas.*

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*

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

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

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

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

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrán las pagas extraordinarias de julio y Navidad al personal que se encuentre en el servicio militar o servicio social sustitutorio.

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

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

## II. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA A LA SECCIÓN III

Artículo 34. *Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.*

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

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

Esta percepción, en todo caso, se basará única y exclusivamente en los acuerdos de la Junta general ordinaria de accionistas que apruebe las cuentas del ejercicio económico correspondiente a los años 1996, 1997 y 1998.

## SECCIÓN IV. PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

Artículo 35. *Plus de distancia.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. *Transporte colectivo.*

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

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

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

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

Todos los trabajadores podrán utilizar el transporte colectivo que la empresa tenga establecido, procediéndose a un estudio y racionalización de dicho transporte, encaminado al logro de un mayor aprovechamiento en las rutas existentes y una cobertura que permita dentro de unos itinerarios razonables la más idónea utilización del transporte colectivo, pudiéndose llegar, incluso, a otro sistema que cubra los objetivos anteriores. El mencionado estudio se realizará de manera conjunta en cada centro de trabajo.

Artículo 37. *Quebranto de moneda.*

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

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

Artículo 38. *Prestaciones de enfermedad y accidentes.*

1. En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, se complementarán, desde el primer día hasta el decimoquinto, 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 baja de la Seguridad Social, dentro del plazo legal.

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

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

Salario base.

Complementos personales:

Antigüedad.

Complementos de puesto de trabajo:

Plus de Jefe de equipo.

Plus de nocturnidad generado por turnos.

Plus de turno.

Plus de festivos de personal contra incendios.

Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Plus de línea de vuelo.

Complementos de calidad y cantidad de trabajo:

Primas de personal directo e indirecto.

Complemento de primas.

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

Para adquirir el derecho al cobro de los pluses citados será necesario haberse encontrado 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 de la prima será el resultante de multiplicar las horas teóricas dejadas de trabajar durante el tiempo de la baja por el precio medio hora de la prima personal de los tres meses inmediatamente anteriores a la baja.

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

4. Si como consecuencia de lo anterior, el índice de absentismo por enfermedad o accidente al final de cada año, respecto al año anterior, sufre un incremento, las causas del mismo serán analizadas conjuntamente por la Dirección y el Comité de empresa. Una vez realizada dicha evaluación, será la Dirección de la empresa la que podrá adoptar las medidas necesarias, incluida la de suspensión por el tipo que ésta estime adecuado, del complemento establecido en el apartado 3 de este artículo, entendiéndose en ese caso que el complemento a aplicar será el recogido en el apartado 1 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 Subdirección de Organización y Salud Laboral decidirá a los efectos establecidos en el párrafo anterior.

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

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

6. Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.—Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el artículo anterior, será condición indispensable que el mismo día de su ausencia al trabajo por razón de enfermedad o de accidente, el trabajador lo ponga en conocimiento de la empresa, a través del Departamento de Administración de Personal o Servicio Médico, tanto en orden a las medidas a tomar sobre la realización de su trabajo habitual, como para que el Médico de la empresa o persona designada por éste, realice las visitas domiciliarias que juzgue conveniente, comprobando tanto la enfermedad o accidente como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación.

El incumplimiento por parte del trabajador de las normas e instrucciones de régimen interno que cada centro de trabajo dicte, con participación de los Comités de empresa, para el desarrollo de lo establecido en este artículo llevará consigo la supresión del complemento de prestación reglamentaria de la Seguridad Social.

#### Artículo 39. *Ayuda a la enseñanza.*

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

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

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

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

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

4. Se requerirá acreditar: La edad del hijo por medio del libro de familia o certificado de nacimiento; certificación de matriculación y de asistencia o cualquier otro medio que la empresa estime conveniente para acreditar que el hijo del trabajador cursa estudios.

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

#### Artículo 40. *Ayuda a disminuidos psíquicos.*

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

Los trabajadores en quienes 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 disminuido de sus familiares como la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social y empezarán a percibir la ayuda de la empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

#### Artículo 41. *Ayudas para tratamiento de discapacidades.*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 42. *Ayudas para estudios.*

Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios y estén inscritos en cursos oficiales, bien sean centros públicos o privados, que estén reconocidos por el Ministerio de Educación podrán solicitar una ayuda económica. Con respecto a los centros privados, el porcentaje se aplicará en la parte abonada al organismo público.

Para este fin, se crea un fondo que será distribuido entre todos los centros de trabajo de 6.598.829 pesetas, en proporción a las necesidades de cada centro. La distribución de este fondo será realizada por una única Comisión Mixta con carácter interprovincial compuesta por ocho miembros en representación proporcional de los trabajadores y ocho miembros en representación de la Dirección, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación:

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

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

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

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

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

En los casos de enseñanza en los centros privados sólo se abonarán los gastos de matriculación o la primera mensualidad en concepto de matrícula en la parte proporcional referida en el primer párrafo. Sólo se abonará el total en el caso de que no existan centros públicos en la provincia.

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

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

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

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

#### Supuestos abonables:

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

#### Supuestos no abonables:

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

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

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

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

#### Artículo 43. *Ayuda para la comida del personal a turno.*

Los trabajadores que realicen turno rotativo o estén adscritos a un calendario específico que implique la realización de jornadas especiales y cuando realicen el mismo en el turno de tarde o noche, percibirán una subvención para comida por día trabajado de la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones.

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

### SECCIÓN V

#### Artículo 44. *Retrasos.*

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

#### Artículo 45. *Pago de la nómina.*

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

### CAPÍTULO IV

#### Disposiciones generales

#### Artículo 46. *Absentismo.*

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

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

Faltas (suspensiones de empleo y sueldo).  
Permisos.  
Retrasos.  
Incapacidad temporal.

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

Excedencias.  
Servicio militar o servicio social sustitutorio.

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

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

Ejercicio de cargo público representativo.

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

Fuerza mayor temporal.

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

Ejercicio del derecho de huelga.

Cierre legal de la empresa.

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

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

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

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

Potenciar el área de asistencia social. En este sentido, con el fin de reducir el absentismo, evitando consiguientemente que los trabajadores tengan que ausentarse de sus puestos de trabajo para realizar gestiones personales ajenas a la relación laboral, se estudiará la forma de arbitrar un procedimiento que permita la consecución de los objetivos antes marcados. Para ello, se tendrán en cuenta, entre otras, las propuestas formuladas por el Comité Intercentros.

En el artículo 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo, ya se prevén medidas para el control del absentismo causado por enfermedad. No obstante, para normalizar estas medidas se establece lo siguiente, en relación con el Servicio Médico de empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 47. *Contratación.*

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

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

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

2. Se procurará, siempre que las circunstancias lo permitan, contratar personal en situación de paro y primer empleo, así como a disminuidos físicos y mayores de cuarenta y cinco años.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Primero: El personal con contrato fijo a tiempo parcial.

Segundo: El personal con contrato eventual o interino.

Tercero: El personal con contrato en formación o prácticas.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 48. *Personal eventual.*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 49. *Clasificación profesional.*

Se acuerda negociar un sistema de clasificación profesional para el conjunto de la plantilla (quedan excluidos Directores, Subdirectores y equivalentes, así como los Jefes de seguridad industrial) del que se entregará una propuesta al Comité Intercentros antes del próximo 28 de febrero de 1998.

Hasta que se produzca el referido acuerdo se mantendrán las categorías actuales que figuran en el anexo de este Convenio.

Los acuerdos se aplicarán a partir del primer mes del segundo semestre de 1998. De no existir acuerdos en esa fecha, o no estar concluido el proceso de negociación, se procederá a una promoción ordinaria en los mismos términos que la acordada para el año 1997.

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

Atribuciones de la Comisión Paritaria de Ascensos para el personal afectado por el XV Convenio de CASA.

1. Funciones.—Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

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

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

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

1.3 Elaborar propuestas sobre vacantes numéricas de promoción.

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

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

El Tribunal estará constituido por:

Un Presidente, que será preferentemente un titulado superior de la sección correspondiente.

Dos Vocales de la Dirección.

Dos Vocales del Comité de empresa.

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

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

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

1.7 Se garantiza efectuar la promoción acordada por esta Comisión.

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

2. Constitución.

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

2.2 Esta Comisión la constituyen cuatro miembros en representación de la Dirección del centro y cuatro miembros de la representación de los trabajadores del centro de trabajo. Actuarán de forma colegiada y man-

tendrán reuniones mensuales, que deberán ser lo más ágiles y operativas posibles.

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

3. Acuerdos.

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

3.2 Los acuerdos se tomarán por mayoría.

3.3 Cuando no haya acuerdo, se estará a la resolución de la jurisdicción laboral, previa demanda tramitada al efecto.

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

4. Ámbito.

4.1 Territorial.—El ámbito de competencia de estas Comisiones será el del centro de trabajo donde está ubicada la demanda o función analizada.

4.2 Personal.—Afecta a los trabajadores de CASA incluidos en el XV Convenio, en los términos que recoge el artículo 2 y la disposición adicional segunda de este Convenio.

Se efectuará los ascensos correspondientes al año 1997 en la forma que a continuación se establece:

Se destinará a ascensos para el personal no técnico y mando la cantidad de 30.000.000 de pesetas para dicho año. Dicho reparto se realizará entre el personal afectado por el actual sistema de incentivos.

La distribución por centros de la cuantía citada, que dará cobertura a las convocatorias de ascensos correspondientes, se acordará en el primer trimestre de 1997, entre el Comité Intercentros y la Dirección de la empresa.

Para el personal técnico y mando será la Dirección la que determine los ascensos a realizar entre el colectivo afectado, de conformidad con lo indicado en la disposición transitoria tercera del acta de 3 de octubre de 1996.

Los efectos de la promoción serán de 1 de enero de 1997.

Una vez realizada la promoción del personal no técnico y mando correspondiente a 1997 y obtenido el porcentaje de los que promocionaron, con relación al total de esta plantilla, en función del reparto entre centros de la cantidad destinada en 1997 para promoción, se acuerda aplicar dicho porcentaje a las promociones del personal polivalente con efectos de fecha 1 de enero de 1997, por lo que en cada centro de trabajo se sacarán a promoción el mismo porcentaje de plazas polivalentes que hubo para las promociones de plazas no polivalentes.

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

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

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

El personal que a la firma del presente Convenio esté asimilado a categoría superior y no fuese como consecuencia de ocupar un puesto de carácter polivalente, se le reconocerá a todos los efectos dicha categoría superior, siempre y cuando lo acuerde la Comisión Paritaria de Ascensos de cada centro de trabajo, tras las oportunas pruebas que la misma considere requerir a los candidatos para el reconocimiento de la categoría.

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

1. Aquellos trabajadores que lo deseen, podrán solicitar en las Subdirecciones de O + RH, el cambio de departamento dentro de su misma categoría y centro.

Asimismo, se dará este tratamiento dentro del complejo industrial de Getafe.

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

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

3. A las vacantes que se produzcan de titulados, tendrán acceso todas las personas de CASA que estén en posesión del título correspondiente

y estimen que cumplen los requisitos exigidos para el puesto. Previamente se enviará copia al Comité de empresa.

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

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

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

## CAPÍTULO V

### SECCIÓN I

#### **Funcionamiento, garantías y derechos de los Comités de empresa, Comité Intercentros, Secciones, Delegados sindicales y grupos de empresa**

##### Artículo 53. *Comité de empresa.*

1. El Comité de empresa en el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses, siendo el único interlocutor válido con la Dirección del centro en todos los asuntos internos de la empresa.

2. La Dirección de la empresa informará previamente a la representación de los trabajadores sobre los siguientes aspectos:

- Realización de trabajos de inferior categoría.
- Planes generales de formación.
- Sanciones por faltas muy graves.
- Horas extraordinarias.
- Política de personal.
- Seguridad y salud.
- Cambio de jornadas y horarios.
- Absentismo.
- Contratación de personal eventual.
- Subcontratación de trabajos al exterior.
- Jubilaciones.
- Previsión de plantillas.
- Concesión de excedencias.
- Implantación de turnos.
- Primas de directos e indirectos.
- Acoplamiento de personal disminuido.
- Cronometrajes.

3. El Comité de empresa emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64, punto 1.4, del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Mensualmente:

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

b) Semestralmente:

- Subcontratación de trabajos al exterior.
- Promoción y ascensos.
- Seguridad y salud.

c) Anualmente:

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

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

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

6. Asimismo, la Dirección de la empresa:

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

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

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

7. El Comité de empresa ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes, tal y como previene el apartado 1.9, a), del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

9. La Dirección de la empresa informará de los supuestos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al criterio de la Dirección de la empresa y del Comité Intercentros, conjuntamente, al volumen de empleo, la decisión se negociará previamente con los representantes de los trabajadores.

10. La Dirección de la empresa se compromete a dar la información oportuna al Comité Intercentros en relación con los supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, en los términos y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité Intercentros emitirá informe cuando la modificación afecte al volumen de empleo.

**Locales y tabloneros de anuncios.**—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 fotocopidora 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 el Secretario del Comité. De todo lo que se vaya a publicar se le dará, previamente, una copia a la Dirección del centro.

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

Igualmente, en el supuesto de que algún representante tuviese necesidad de sobrepasar estas horas lo pondrá en conocimiento del Comité de empresa, quien, a su juicio, lo negará o pasará a plantear la necesidad a la Dirección del centro, quien decidirá en cualquier caso.

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

#### Artículo 54. *Comité Intercentros.*

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

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

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

3. Antes de una reunión del Comité Intercentros con la Dirección, será necesaria la comunicación a ésta con, al menos, una semana de antelación, por escrito y con el orden del día del tema a tratar.

En casos urgentes, el plazo de preaviso podrá ser de cuarenta y ocho horas.

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

#### Artículo 55. *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 56. *Asamblea de trabajadores.*

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

2. Se autoriza a celebrar asamblea dentro de las horas de trabajo en los distintos centros por un máximo de cinco horas y media anuales. Estas horas se abonarán al salario/convenio y en ningún caso se percibirán las primas correspondientes a las mismas. Como consecuencia de la celebración de elecciones sindicales, a tal fin, se amplía en dos horas el tiempo mencionado anteriormente, en el año de vigencia de este Convenio en que éstas tengan lugar.

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

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

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

#### Artículo 57. *Libertad sindical.*

1. Los trabajadores tienen el derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en la empresa, a través de las Centrales Sindicales, en la forma en que se establece en la presente normativa.

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

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

#### Artículo 58. *Secciones y Delegados sindicales.*

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

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

3. Cada Sección Sindical dirigirá escrito a la Dirección del centro correspondiente indicando el nombre del trabajador responsable de dicha Sección Sindical, de entre los Delegados de la misma o del Comité de empresa.

4. Las Secciones Sindicales podrán acordar con la empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a la Sección Sindical, en la persona responsable que ésta designe por escrito.

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

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

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

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

8. A) A solicitud del responsable de la Sección Sindical correspondiente, la empresa abonará tres días de dietas y desplazamiento a un representante de cada Sección Sindical del centro de trabajo que tenga menos de tres delegados, a dos representantes cuando la Sección Sindical tenga de tres a seis delegados, y a tres representantes cuando la Sección Sindical tenga de seis a nueve delegados, una vez cada dos meses, a cualquiera de los lugares donde la empresa tenga centro de trabajo y esté constituida la Sección Sindical correspondiente.

B) Sin menoscabo de lo establecido en el apartado A), se podrá, a instancia de la Sección Sindical correspondiente, establecer una utilización diferente de las garantías sindicales en función de las necesidades organizativas o de otro tipo. Siempre que en cómputo anual no se superen los niveles de costo que se derivan de la aplicación de lo recogido en el apartado A).

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

Dicha Sección Sindical debe estar constituida, al menos, en dos centros de trabajo.

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

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

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

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

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

13. Las Secciones Sindicales reconocidas recibirán la misma información que señala el artículo 53 del presente Convenio para los Comités de empresa en cada centro de trabajo.

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

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

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

b) Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en 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 59. *Participación en el Consejo de Administración.*

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

#### Artículo 60. *Grupo de empresa.*

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

La empresa destinará para cada uno de los años de vigencia de este Convenio como aportación al Grupo de empresa la suma de 15.920.086 pesetas. Esta cantidad se repartirá entre los diferentes Grupos de empresa actualmente existentes en los centros de trabajo en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio por las Juntas directivas de los diferentes Grupos de empresa, siguiendo los criterios establecidos en la reunión celebrada en Sevilla en abril de 1983. La cantidad anual será proporcional a la plantilla o al número de socios titulares.

En cuanto a posibles incrementos del citado presupuesto durante la vigencia de este Convenio se estará a lo recogido en el acta de 11 de marzo de 1994.

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

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

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

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

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

3. El Presidente dispondrá de hasta 140.000 pesetas anuales para gastos de representación de la Junta directiva y reuniones entre Grupos de empresa.

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

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

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

#### SECCIÓN II. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 61. *Reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales.*

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

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

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

##### I. Puestos de trabajo considerados como tóxicos.

Son aquellos puestos de trabajo cuyos ocupantes usen o estén afectados por sustancias químicas en concentraciones ambientales medias ponderadas en el tiempo superiores a los valores máximos permisibles definidos en la legislación vigente o, en su defecto, superiores a los valores TLV-TWA listados y definidos en la versión más actualizada, publicada por la American Conference of Governmental Industrial Hygienist (ACGIH) y se traten de puestos fijos con cadencia de producción continua.

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

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

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

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

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

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

Esta medida preventiva será aplicable mientras se negocie y se llegue a un acuerdo con un nuevo sistema de primas en el que se incorporen tablas de valoración con criterios ergonómicos, en base al acuerdo del Comité Coordinador de Seguridad y Salud Laboral de fecha 26 de julio de 1996.

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

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

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

### IV. De consideración general.

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 62. Seguridad y salud laboral.

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

### Artículo 63. Reconocimientos médicos anuales.

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

### Artículo 64. Protección a la maternidad.

Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o bien a un cambio del puesto de trabajo, cuando la evaluación del puesto revele un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora, el feto o el lactante, o lo certifique el Médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora. Si fuera necesario se incluirá la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Si el cambio de puesto de trabajo o función supone un cambio de grupo o categoría, la trabajadora conservará las retribuciones del puesto de origen.

El cambio del puesto tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior.

### Artículo 65. Climatización.

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

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

### Artículo 66. 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, la Dirección de la empresa podrá requerir en cualquier momento al personal de mantenimiento, así como a cualquier otro que estime necesario para el soporte de dichos trabajos, a la realización de horas extraordinarias.

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

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

Abono de las horas extraordinarias (tipos A o B) que le correspondan, según lo establecido en el presente Convenio.

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

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

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

Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario correspondiente establecido, el trabajador puede acordar con la Dirección del centro de trabajo la posibilidad de cambiar el número de horas extraordinarias efectuadas, por el mismo número de horas en día laborable, abonándose la diferencia entre valor hora normal y valor hora extraordinaria, y siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento.

A estos efectos se consideran secciones de mantenimiento las de:

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

### Artículo 67. Personal del servicio contra incendios.

Dicho personal gozará de las siguientes condiciones:

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

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

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

Cuando el personal de servicio 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 transporte según la distancia que tenga que recorrer, aplicando la norma sobre viajes y desplazamientos.

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

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

#### Artículo 68. *Conductores de carretillas automotrices de horquilla.*

1. Los conductores de carretillas automotrices de horquilla están incluidos en el grupo IV de la agrupación de categorías a efectos administrativos y salariales.

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

#### Artículo 69. *Cambio de puesto de trabajo.*

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

Previo consentimiento del interesado, los servicios médicos comunicarán al Comité de Seguridad y Salud los nombres de las personas disminuidas físicas para el desempeño de su puesto de trabajo.

Las plazas se cubrirán una vez superadas las pruebas de aptitud correspondientes, comunicándose los resultados al Comité de Seguridad y Salud. Se percibirán las remuneraciones correspondientes al nuevo puesto.

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

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

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

### SECCIÓN III. FORMACIÓN

#### Artículo 70. *Formación profesional y becas.*

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

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

Las becas otorgadas en 1996 y que hayan superado los mínimos anteriormente aludidos serán para continuar con los mismos estudios iniciados.

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

La distribución de las becas guardará, por centro de trabajo y tipo de formación, la que a continuación figura:

	Titulado superior	Titulado medio	Formación Profesional	Total
Getafe .....	44	24	24	92
Barajas .....	16	12	8	36
Tablada .....	18	8	8	34
San Pablo .....	10	6	4	20
Cádiz .....	10	6	4	20
Total .....	98	56	48	202

La cuantía de estas becas será de 126.600 pesetas brutas para estudios superiores; de 94.950 pesetas brutas para estudios medios y de 31.650 pesetas brutas para Formación Profesional. Estas cuantías incluyen el importe de las matriculas 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 por 100 de la cuantía total de todas las becas.

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

La Comisión Paritaria constituida por el Comité de Empresa y la Dirección decidirá sobre todo lo relacionado con la selección, admisión y seguimiento de las becas concedidas respetándose, salvo acuerdo en contrario, los criterios de selección, reparto de becas, observados en cada centro en anteriores convocatorias. Asimismo, entenderá de la formación específica en orden a los cambios técnicos y tecnológicos con perspectivas de empleo.

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

#### Artículo 71. *Participación de los trabajadores en materia de formación y reciclaje.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Todos aquellos cursos que respondan a necesidades industriales de la empresa y con independencia de la duración de los mismos, sean ordenados y organizados por esta e impartidos fuera de la jornada laboral, tendrán para 1998 un incentivo de 1.261 pesetas/hora, incrementándose con el mismo porcentaje que el salario base, pudiendo compensarse esta cantidad con horas a disfrutar en los casos en que las necesidades de producción lo permitieran y en las fechas acordadas entre el interesado y su jefe inmediato. No será aplicable esta normativa a los casos que supongan asistencia a conferencias, seminarios, congresos y en general los referidos a idiomas que se regirán por la normativa vigente. No obstante, la Comisión de Formación podrá analizar y valorar los casos que puedan ser excepcionales.

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

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

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

Debido a la incidencia que la formación tiene en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se 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 reciclaje.

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

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

Se procederá a optimizar la cualificación de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 26 de diciembre de 1992, así como el Acuerdo ratificado el 19 de abril de 1993, en el ámbito del sector del metal, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

#### Artículo 72. *Estudios.*

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

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

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

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

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

5. Por razones de estudios, el trabajador que lo solicite podrá reducir su jornada de trabajo con el consiguiente reajuste de sus haberes, siempre y cuando se tengan en cuenta circunstancias tales como porcentaje de

reducción diaria solicitada, características del puesto de trabajo que ocupe, tipo de estudios que se realicen, período de tiempo en que se solicite estar en esa situación y necesidades de producción. Valoradas estas circunstancias por el Jefe inmediato, podrá procederse a la petición solicitada.

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

#### SECCIÓN IV. ASUNTOS SOCIALES

#### Artículo 73. *Licencias y permisos.*

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

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

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

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

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

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

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

I) Hasta dieciséis horas anuales para asistencia al Médico de cabecera de la Seguridad Social, así como para especialidades no contempladas en la misma y para aquellas que sean tratadas en centros de salud municipales o de Comunidades Autónomas. Asimismo se dispondrá del tiempo necesario para asistencia a especialistas de la Seguridad Social.

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

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

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

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

#### Artículo 74. *Jubilación.*

A los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio se jubilen el día que cumplan sesenta y cinco años, se les gratificará con la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones.

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

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

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

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

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

#### Artículo 75. *Trabajo social.*

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

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

#### Artículo 76. *Descuento por pérdida de herramienta.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 77. *Seguro de vida.*

A partir del 1 de enero de 1998, el capital asegurado en la póliza para lo que resta de vigencia del Convenio será:

Muerte por cualquier causa o invalidez permanente y absoluta, 2.400.000 pesetas.

Muerte por accidente, 4.800.000 pesetas.

Muerte por accidente de circulación, 7.200.000 pesetas.

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

#### Artículo 78. *Préstamos.*

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

#### Fondo de préstamos

Motivo	Frecuencia	Cantidad máxima (Pesetas)	Tiempo máximo Descuento máximo (Pesetas)	
Escritura de vivienda para primera vivienda o vivienda habitual.	Incompatible	Una vez	250.000	16 meses 15.625
Reforma de vivienda habitual.	entre	Una vez	250.000	16 meses 15.625
Gastos médicos.		Una vez año	200.000	12 meses 16.667
Alquiler vivienda habitual.	sí	Una vez año	200.000	12 meses 16.667
Otros.		Una vez año	200.000	12 meses 16.667
Situaciones graves *.			200.000	12 meses 16.667

\* Tendrán prioridad sobre los demás motivos.

La cantidad máxima para préstamos que concederá la empresa será para toda la sociedad de 81.007.145 pesetas, con la siguiente distribución:

	Pesetas
Unidad de Getafe .....	36.671.155
Fábrica de Tablada .....	13.466.094
Fábrica de Cádiz .....	9.001.963
Fábrica de San Pablo .....	8.107.038
Unidad de Barajas .....	12.813.320
Unidad de Illescas .....	947.575
Total .....	81.007.145

#### CAPÍTULO VI

##### SECCIÓN I

#### Artículo 79. *Productividad.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## SECCIÓN II

Artículo 80. *Traslados.*

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

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

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

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

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

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

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

$$\text{Indemnización} = \text{tiempo/día} \times \text{salario base medio} \times \text{días de trabajo en tres años}$$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## SECCIÓN III. MOVILIDAD FUNCIONAL Y POLIVALENCIA

Artículo 81. *Movilidad funcional.*

Hasta que no concluya con acuerdo la negociación de un nuevo sistema de clasificación profesional y dentro de él se regule la movilidad funcional, se mantiene con carácter transitorio del artículo 74 del XIII Convenio Colectivo que se reproduce a continuación.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los criterios a seguir serán los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 82. *Polivalencia.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La existencia de trabajadores polivalentes responderá a los siguientes principios:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### I. Maquinista:

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

Fresador.  
Tornero.  
Rectificador.  
Mandrinador.

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

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

#### II. Montador aeronáutico:

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

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

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

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

#### III. Técnicos en sistemas:

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

Montador.  
Electricista.  
Motorista.  
Electrónico.

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

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

## IV. Chapista-Ajustador:

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

Ajustador.  
Chapista.

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

Chapistería manual.  
Chapistería mecánica.  
Repaso.  
Ajuste (modificaciones, reparaciones y trabajos complementarios de utillaje).  
Tratamientos térmicos (complementarios a la operación básica del proceso).

## V. Técnico de tratamientos superficiales:

a) Tendrán opción de encuadrarse en este grupo los trabajadores de cualquier profesión.

b) Las actividades más usuales a desarrollar por los trabajadores de este grupo serán las siguientes:

Baños.  
Pintura y decapado.  
Sellado.  
Tratamiento de corrosión.  
Pulido.

## VI. Técnico de ensayos no destructivo:

a) Tendrán opción de encuadrarse en este grupo los analistas de laboratorio quienes, además de las labores propias de su profesión, realizarán las siguientes:

Verificación dimensional.  
Verificación de tratamientos térmicos.  
Verificación de tratamientos superficiales.

## VII. Técnico de materiales compuestos:

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

Plastoquímico.  
Montador.  
Ajustador.

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

Moldeo de piezas por laminación.  
Montaje de adhesivos.  
Preparación y tratamiento de superficies y ciclos de curado (complementarios a las operaciones básicas del proceso).  
Mecanizado de núcleos y recantado de plásticos reforzados.  
Montajes estructurales.

## VIII. Técnico en mantenimiento:

a) Tendrán opción de encuadrarse en este grupo los trabajadores de cualquier profesión.

b) Los trabajadores encuadrados en este grupo realizarán todo tipo de labores de mantenimiento de instalaciones fijas, maquinaria y equipo de tierra.

Estos grupos polivalentes lo son, sin perjuicio de que en el futuro se puedan definir otros, considerando el conjunto de la plantilla, para ello las Comisiones Paritarias de Centro podrán proponer a la Comisión de Seguimiento la creación de nuevos grupos polivalentes acordes con las peculiaridades o necesidades del sistema productivo del mismo.

Artículo 83. *Sugerencias.*

La modernización de la industria conlleva una continua evolución, transformación y aprovechamiento de todos los recursos que puedan desarrollar y dinamizar la consecución de los objetivos estratégicos y de empresa.

Toda propuesta y, como consecuencia, todo proceso a desarrollar en este sentido debe estar enmarcado dentro del objetivo básico de mejorar la rentabilidad de la empresa y como tal la obtención de mejoras en la productividad, coste y plazos de los productos, todo ello dentro de un

marcado carácter social y humano que mejore la calidad del puesto de trabajo y las relaciones laborales.

El sistema de sugerencias debe permitir desarrollar la creatividad y originalidad, libremente aceptada por cada individuo, pero entendemos que una empresa no es la suma abstracta de muchos individuos, sino un colectivo relacionado entre sí.

Por tanto, esta iniciativa tiene que incidir en una mayor cooperación, solidaridad y participación de todos los trabajadores en la empresa, así como en la creación de mecanismos para la participación de la representación legal de los trabajadores.

El sistema de sugerencias debe incidir, entre otros, sobre los temas siguientes:

- Mejora de métodos y procesos de producción (productividad y reducción de costes).
- Calidad del producto.
- Seguridad e higiene en el trabajo (mejora de la calidad del puesto de trabajo).

El programa de sugerencias tendrá un Reglamento donde se regulen y canalicen tanto la participación individual como la colectiva y donde se fijen aspectos, tales como:

Objetivos.  
Ámbito de aplicación.  
Definiciones.  
Tramitación.  
Seguimiento del programa.  
Etcétera.

En la elaboración del Reglamento participará conjuntamente la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la empresa, si bien, en tanto se llegue a un acuerdo sobre el mismo, seguirá aplicándose el actual.

Esta propuesta se elaborará sin perjuicio de que la discusión y negociación que se realice del resto de temas pendientes, a tratar por esta Comisión, pueda introducir cambios en el desarrollo de la misma por la relación existente entre ellos.

Artículo 84. *Comisión de Programas, Nuevas Tecnologías y Subcontratación.*

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

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

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

## CAPÍTULO VII

Artículo 85. *Procedimiento de solución de conflictos de trabajo.*

Ambas partes, de conformidad con lo estipulado en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), proceden a adherirse al mismo en la forma y con los efectos que en el mismo vienen recogidos.

Disposición transitoria primera. *Seguridad y salud laboral.*

Se acuerda mantener la actual estructura de los Vocales sociales hasta el próximo proceso de elecciones sindicales.

Asimismo se acuerda mantener la actual estructura de los Vigilantes de seguridad (Unidad de Getafe) con el nombre de delegados de zona o área, hasta que se constituyan los grupos funcionales de seguridad y, en todo caso, hasta el próximo proceso de elecciones sindicales.

Para resolver las distintas interpretaciones, que de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se hace, en lo que a la elección y características de los Delegados de prevención se refiere, por parte de la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros, se acuerda:

Definir y concretar, durante la vigencia del presente Convenio, una mediación para trasladar a la autoridad laboral correspondiente que resuel-

va las diferentes posturas de interpretación, desde el carácter vinculante que las partes le otorgan.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, los nuevos Delegados de prevención que han de elegirse para los centros de Getafe e Illescas serán elegidos por y entre los miembros de los respectivos Comités de empresa.

#### Disposición transitoria segunda.

Se acuerda iniciar la negociación del plan de futuro antes de la finalización del mes de enero de 1998.

Al mismo tiempo, la Dirección se compromete a dar la información oportuna al Comité de empresa, en relación y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición adicional primera. *Incremento salarial.*

Los incrementos salariales retributivos a lo largo de la vigencia de este Convenio afectarán a todos los trabajadores en la forma que se establece en el artículo 2 y la disposición adicional segunda de dicho texto.

Año 1996: Incremento sobre las tablas salariales de 1995 de un 100 por 100 del IPC real de 1996. Se abonará con efectos de 1 de enero de 1996 y a cuenta del ajuste que hubiera que hacer una vez conocido el IPC real de 1996, un 3 por 100 sobre tablas salariales de 1995.

Los porcentajes anteriores se aplicarán a los conceptos salariales y extrasalariales que se acuerden existentes en el Convenio Colectivo, salvo el referido al plus de antigüedad, el cual no experimentará incremento, conservando los valores de 1995, así como aquellos conceptos que se encuentren congelados.

Año 1997: Incremento sobre las tablas salariales de 1996 de un 100 por 100 del IPC real de 1997. Con efectos de 1 de enero de 1997 y a cuenta del ajuste que hubiera que hacer una vez conocido el IPC real de 1997, se abonará un 2,2 por 100 sobre tablas salariales de 1996.

Los porcentajes anteriores se aplicarán a los conceptos salariales y extrasalariales que se acuerden existentes en el Convenio Colectivo, salvo el referido al plus de antigüedad, el cual no experimentará incremento, conservando los valores de 1995, así como aquellos conceptos que se encuentren congelados.

Año 1998: Incremento sobre las tablas salariales de 1997 de un 100 por 100 del IPC real de 1998. Con efectos de 1 de enero de 1998 y a cuenta del ajuste que hubiera que hacer una vez conocido el IPC real de 1998, se abonará el 85 por 100 del IPC previsto para 1998 sobre tablas salariales de 1997.

Los porcentajes anteriores se aplicarán a los conceptos salariales y extrasalariales que se acuerden existentes en el Convenio Colectivo, salvo aquellos que se encontraran congelados en el XIV Convenio Colectivo.

Las revisiones salariales procederán tan pronto se constaten oficialmente los IPC del año correspondiente, abonando el incremento, si procede, con efectividad de 1 de enero de cada año y en una única paga durante el primer trimestre del año siguiente.

#### Disposición adicional segunda.

Durante la vigencia del Convenio —1996, 1997 y 1998— se garantiza a todo el personal, con excepción de los relacionados en el artículo 2, iguales porcentajes de incrementos salariales en sus conceptos retributivos, con excepción del plus de antigüedad (1996 y 1997) y aquellos otros que estuviesen congelados.

Asimismo, los citados incrementos se aplicarán sobre las retribuciones de Grupo CASA y complemento de nivel de los técnicos y mandos, pero no sobre el complemento de desempeño.

La Dirección de empresa elaborará una nueva política salarial para el personal técnico y mando, que será negociada con el Comité Intercentros y que sustituirá a la actual.

La propuesta correspondiente será presentada antes del 28 de febrero para poder llevar a cabo dicha negociación.

Mientras se esté negociando la nueva política salarial del personal técnico y mando, y en todo caso durante el plazo de vigencia del XV Convenio Colectivo, de no haberse llegado antes a un acuerdo, la Dirección de la empresa seguirá aplicando, sin modificación, a efectos de ascensos y complemento de desempeño, la sistemática interna actual (PG-121 y PG-127), que no forma parte del Convenio Colectivo.

Para el seguimiento de esta parte del pacto, el Comité Intercentros será informado, en la forma que se determine, de la aplicación de la sistemática interna de la empresa anteriormente citada, por parte de la Direc-

ción, para lo cual se le proveerá de la información que se considere necesaria.

Complemento de desempeño: La Dirección garantizará que la bolsa que se destine al mismo será de un 4 por 100 durante cada uno de los años de vigencia del Convenio.

#### Disposición adicional tercera.

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

#### Disposición final.

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

#### Agrupación de categorías a efectos administrativos

Grupo I. Alumnos con contrato en formación. Primer año.  
Grupo II. Alumnos con contrato en formación. Segundo año.  
Grupo III. Peones.

Comprende:

Peones.

Grupo IV. Especialistas y similares.

Comprende:

Especialista.

Ordenanza.

Guarda.

Vigilante.

Portero.

Reproductor de planos.

Chófer de motociclo.

Telefonista de menos de 50 teléfonos.

Conductores de carretillas automotrices según artículo 62.1.

Grupo V. Oficiales de tercera y similares.

Comprende:

Oficial de tercera de taller.

Auxiliar administrativo.

Auxiliar de OCT.

Auxiliar de delineación/Calador.

Reproductor fotográfico.

Auxiliar de laboratorio.

Auxiliar de informática.

Conserje.

Listero.

Almacenero.

Telefonista de más de 50 teléfonos.

Conductores de carretillas automotrices según artículo 62.2.

Vigilante jurado según Orden de 14 de febrero de 1981.

Bombero de tercera.

Grupo VI. Oficiales de segunda y similares.

Comprende:

Oficial de segunda de taller.

Oficial de segunda administrativo.

Oficial de segunda OCT.

Delineante de segunda.

Analista de segunda de laboratorio.

Oficial de segunda de informática.

Archivero bibliotecario.

Chófer de camión.

Chófer de turismo.

Cabo de guardas.

Capataz de especialistas y peones.  
Bombero de segunda.

Grupo VII. Oficiales de primera y similares.

Comprende:

Oficial de primera de taller.  
Oficial de primera administrativo.  
Oficial de primera OCT.  
Delineante de primera.  
Analista de primera de laboratorio.  
Oficial de primera de informática.  
Chófer de ómnibus.  
Chófer de cisterna del servicio contra incendios.

Grupo VIII. Oficiales de primera polivalentes.

Titulado superior y similares:

Ingeniero.  
Licenciado.  
Médico.  
Jefe superior de administración.  
Piloto.  
Técnico superior informático.

Titulados medios y similares:

ATS servicio médico empresa.  
Maestro Industrial.  
Maestro de Enseñanza Primaria.  
Trabajador social.  
Técnico de grado medio informático.  
Supervisor procesador de datos.  
Ingeniero Técnico.

Jefes de taller:

Jefe de taller.

Jefes de primera, Maestros de primera y similares:

Jefe de primera de laboratorio.  
Jefe de primera sección OCT.  
Maestro de primera de taller.  
Técnico de primera informático.  
Supervisor de proceso de datos de primera.  
Jefe de primera administrativo.

Jefes de segunda, Maestros de segunda y similares:

Jefe de segunda administrativo.  
Delineante proyectista.  
Traductor.  
Jefe de segunda de laboratorio.  
Jefe de segunda sección OCT.  
Maestro de segunda de taller.  
Técnico de segunda informático.  
Supervisor de proceso de datos de segunda.  
Técnico principal de proceso de datos.

Encargados:

Encargado.

Por la representación de los trabajadores:

Don Javier Ramos Nieto, don José Alcázar Blázquez, don Tomás García Rojas, don Fernando Soto Mendoza, don Ángel Muñoz Gómez, don J. Ramón Ruiz Gallego, don Gregorio Barrera García, don Idefonso Alonso Zazo, don José L. González Arias, don Manuel Falcón Ruiz, don Francisco San José Platero, don J. M. Tejada Cárdenas, don Francisco Heredia Coronado, don Juan Antonio Vázquez Real, don Fernando León Muñoz, don Antonio García Fabián, don M. Barnés del Moral y don Alberto Gómez Ruano.

Por la representación de la Dirección:

Don Fernando Somoza Albaronedo, don Salvador Martínez Fenoll, don José Sánchez Mayo, don Andrés García Martín, don Pedro López Alocén, don Antonio Carrasco Arribas, don I. Sagarminaga Villanueva, don A. Trabado Vega, don J. M. Escacena Velázquez, don M. Delgado Ureña, don F. Acosta Cuesta y don E. Jiménez Mugarza.

## XV CONVENIO COLECTIVO DE CASA

Año 1997

Incremento del 2 por 100 sobre tablas del año 1996

Salarios: Según tabla (anexo I).  
Plus antigüedad (valor 1995), trienios: 1.512 pesetas/mes.  
Plus Jefe de Equipo: Según tabla (anexo III).  
Primas: Incremento del 56,83 por 100 a la obtenida según lo establecido en el XI Convenio (1985-1986).

Complemento de primas: 6.023 pesetas/mes (doce pagos).  
Plus doble turno (\*):

Doble: 81,60 pesetas/hora efectiva.  
Triple: 97,65 pesetas/hora efectiva.

Plus de jornadas especiales (\*): 12.273 pesetas/día efectivo.

Plus de nocturnidad (\*): 236,03 pesetas/hora efectiva.

Horas extraordinarias: Según tabla (anexo II).

Plus Especialistas y Peones: 7.898 pesetas/año.

Plus línea de vuelo (\*): 42,10 pesetas/hora efectiva.

Enfermedad y accidentes: Se abonará según lo que estipula el artículo 38 del Convenio. Valores de tabla salarial (anexo I) y suplemento para los grupos VIII, VII, VI, V, IV, III (26.033 pesetas/mes).

Ayuda a la enseñanza (\*):

De tres a seis años inclusive: 1.591 pesetas/mes/hijo.

De siete a nueve años inclusive: 1.786 pesetas/mes/hijo.

De diez a dieciocho años inclusive: 2.386 pesetas/mes/hijo.

Complemento Seguridad Social ayuda disminuidos (\*): 5.960 pesetas/mes.

Ayuda comida personal a turno artículo 43 (\*): 344 pesetas/día.

Jubilación artículo 74 (\*): 398.079 pesetas.

Quebranto de moneda (\*): 5.960 pesetas/mes (respetándose las cantidades que vinieran percibiendo si éstas fueran superiores).

Paga diciembre acta de conciliación 10 de diciembre de 1993: 15.497 pesetas/año.

(\*) Aplicable también al personal técnico y mando.

### ANEXO I

#### Tabla de salarios del año 1997

(Con incremento de un 2 por 100 sobre tablas del año 1996)

Grupo	Categorías	Salario base mensual - Pesetas	Salario base anual - Pesetas
VIII	Oficial de primera polivalente .....	205.373	2.875.222
VII	Oficial de primera y asimilados y Oficial de segunda polivalente .....	198.291	2.776.074
VI	Oficial de segunda y asimilados y Oficial de tercera polivalente .....	191.208	2.676.912
V	Oficial de tercera y asimilados .....	185.031	2.590.434
IV	Especialista y asimilados .....	181.590	2.542.260
III	Peón .....	179.955	2.519.370
II	Alumno con contrato formativo de segundo año .....	89.947	1.259.258
I	Alumno con contrato formativo de primer año .....	81.735	1.144.290

### ANEXO II

#### Tabla de horas extraordinarias del año 1997

(Con incremento de un 2 por 100 sobre tablas del año 1996)

Grupo	Categorías	A	B
VIII	Oficial de primera polivalente .....	2.047	2.309
VII	Oficial de primera y asimilados y Oficial de segunda polivalente .....	1.919	2.179

Grupo	Categorías	A	B
VI	Oficial de segunda y asimilados y Oficial de tercera polivalente .....	1.794	2.047
V	Oficial de tercera y asimilados .....	1.665	1.919
IV	Especialista y asimilados .....	1.540	1.794
III	Peón .....	1.409	1.665

## ANEXO III

## Plus de Jefe de equipo del año 1997

(Con incremento de un 2 por 100 sobre tablas del año 1996)

Grupo	Categorías	Valor mensual — Pesetas
VIII	Oficial de primera polivalente .....	9.548
VII	Oficial de primera y asimilados y Oficial de segunda polivalente .....	9.285
VI	Oficial de segunda y asimilados y Oficial de tercera polivalente .....	9.023
V	Oficial de tercera y asimilados .....	8.738
IV	Especialista y asimilados .....	8.663
		8.421

## Primas de factoría del año 1997

(Valores 1989)

	Valor mensual	
	Getafe	San Pablo
Ingenieros y Licenciados .....	20.338	11.862
Ingenieros técnicos .....	10.446	7.462
Jefes superiores de administración .....	8.234	6.172
Jefes de taller .....	6.172	4.116
Jefes de primera .....	6.172	4.116

## Plus de antigüedad del año 1997

Valor del primer quinquenio

(Valores 1995)

	Pesetas/mes
Titulados superiores y asimilados, Jefes superiores de administración .....	4.281
Ingenieros técnicos y asimilados, Jefes de taller, Jefes de primera y asimilados .....	3.919
Jefes de segunda y asimilados, Maestros de primera, Maestros de segunda y Encargados .....	3.823

## PROVISIONALES

## XV CONVENIO COLECTIVO DE CASA

Año 1998

Incremento 85 por 100 sobre IPC previsto para 1998 (2,1 por 100) sobre IPC provisional 1997 (2 por 100) calculado sobre tablas 1996

Salarios: Según tabla (anexo I).

Plus antigüedad [incremento 85 por 100 según IPC provisional 1998 (2,1 por 100) según valores 1995]: 1.539 pesetas/mes.

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

Primas: Incremento del 59,63 por 100 a la obtenida según lo establecido en el XI Convenio (1985-1986).

Complemento de primas: 6.131 pesetas/mes (doce pagos).

Plus doble turno (\*):

Doble: 83,06 pesetas/hora efectiva.

Triple: 99,39 pesetas/hora efectiva.

Plus de jornadas especiales (\*): 12.492 pesetas/día efectivo.

Plus de nocturnidad (\*): 240,24 pesetas/hora efectiva.

Horas extraordinarias: Según tabla (anexo II).

Plus Especialistas y Peones: 8.039 pesetas/año.

Plus línea de vuelo (\*): 42,85 pesetas/hora efectiva.

Enfermedad y accidentes: Se abonará según lo que estipula el artículo 38 del Convenio. Valores de tabla salarial (anexo I) y suplemento para los grupos VIII, VII, VI, V, IV, III (26.498 pesetas/mes).

Ayuda a la enseñanza (\*):

De tres a seis años inclusive: 1.619 pesetas/mes/hijo.

De siete a nueve años inclusive: 1.818 pesetas/mes/hijo.

De diez a dieciocho años inclusive: 2.429 pesetas/mes/hijo.

Complemento Seguridad Social ayuda disminuidos (\*): 6.066 pesetas/mes.

Ayuda comida personal a turno artículo 43 (\*): 350 pesetas/día.

Jubilación artículo 74 (\*): 405.185 pesetas.

Quebranto de moneda (\*): 6.066 pesetas/mes (respetándose las cantidades que vinieran percibiendo si éstas fueran superiores).

Paga diciembre acta de conciliación 10 de diciembre de 1993: 15.774 pesetas/año.

(\*) Aplicable también al personal técnico y mando.

## PROVISIONALES

## ANEXO I

## Tabla de salarios del año 1998

[Incremento 85 por 100 sobre IPC previsto 1998 (2,1 por 100) sobre IPC provisional 1997 (2 por 100) calculado sobre tablas 1996]

Grupo	Categorías	Salario base mensual — Pesetas	Salario base anual — Pesetas
VIII	Oficial de primera polivalente .....	209.039	2.926.546
VII	Oficial de primera y asimilados y Oficial de segunda polivalente .....	201.830	2.825.620
VI	Oficial de segunda y asimilados y Oficial de tercera polivalente .....	194.621	2.724.694
V	Oficial de tercera y asimilados .....	188.334	2.636.676
IV	Especialista y asimilados .....	184.831	2.587.634
III	Peón .....	183.167	2.564.338
II	Alumno con contrato formativo de segundo año .....	91.553	1.281.742
I	Alumno con contrato formativo de primer año .....	83.194	1.164.716

## ANEXO II

## Tabla de horas extraordinarias del año 1998

[Incremento 85 por 100 sobre IPC previsto 1998 (2,1 por 100) sobre IPC provisional 1997 (2 por 100) calculado sobre tablas 1996]

Grupo	Categorías	A	B
VIII	Oficial de primera polivalente .....	2.084	2.350
VII	Oficial de primera y asimilados y Oficial de segunda polivalente .....	1.953	2.218
VI	Oficial de segunda y asimilados y Oficial de tercera polivalente .....	1.826	2.084
V	Oficial de tercera y asimilados .....	1.695	1.953
IV	Especialista y asimilados .....	1.567	1.826
III	Peón .....	1.434	1.695

## ANEXO III

## Plus de Jefe de equipo del año 1998

[Incremento 85 por 100 sobre IPC previsto 1998 (2,1 por 100) sobre IPC provisional 1997 (2 por 100) calculado sobre tablas 1996]

Grupo	Categorías	Valor mensual — Pesetas
VIII	Oficial de primera polivalente .....	9.718
VII	Oficial de primera y asimilados y Oficial de segunda polivalente .....	9.451
VI	Oficial de segunda y asimilados y Oficial de tercera polivalente .....	9.184
V	Oficial de tercera y asimilados .....	8.894
IV	Especialista y asimilados .....	8.818

## Primas de factoría del año 1998

(Valores 1989)

	Valor mensual	
	Getafe	San Pablo
Ingenieros y Licenciados .....	20.338	11.862
Ingenieros técnicos .....	10.446	7.462
Jefes superiores de administración .....	8.234	6.172
Jefes de taller .....	6.172	4.116
Jefes de primera .....	6.172	4.116

## Plus de antigüedad del año 1998

Valor de un quinquenio

[Incremento 85 por 100 sobre IPC previsto 1998 (2,1 por 100) sobre valores 1995]

	Pesetas/mes
Titulados superiores y asimilados, Jefes superiores de administración .....	4.357
Ingenieros técnicos y asimilados, Jefes de taller, Jefes de primera y asimilados .....	3.989

	Pesetas/mes
Jefes de segunda y asimilados, Maestros de primera, Maestros de segunda y Encargados .....	3.891

## 7895

ORDEN de 10 de marzo de 1998 por la que se da nueva redacción al artículo 4 de la Orden de 20 de enero de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

La Orden de 20 de enero de 1998 («Boletín Oficial del Estado» número 20, del 23), establece en su artículo 4, la cuantía de las subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

Dentro de la misma es necesario establecer una distinción entre aquellos gastos generales ligados al número de usuarios atendidos, gastos materiales y técnicos, y aquellos gastos generales ligados al tiempo necesario para la realización de las acciones, gastos generales, a fin de clarificar las cuantías resultantes por el concepto de gastos generales.

En su virtud, y en uso de la atribución conferida por el artículo 81, punto seis, del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, previo informe del Servicio Jurídico del Estado en el Departamento, dispongo:

Artículo único. *Cuantía de las subvenciones.*

Se modifica el artículo 4 de la Orden de 20 de enero de 1998 («Boletín Oficial del Estado» del 23), que queda redactado como sigue:

1. El Instituto Nacional de Empleo subvencionará las retribuciones totales, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social, por todos los conceptos del personal necesario para la ejecución de las acciones, así como las dietas y desplazamientos que se generen para el desarrollo de las mismas en función del Convenio Colectivo aplicable, de las normas legales y reglamentarias o por el contrato de trabajo, o de acuerdo con la normativa de aplicación en las Administraciones Públicas para funcionarios, en las cuantías siguientes:

a) Para los técnicos, las retribuciones establecidas en la respectiva normativa de aplicación para cada categoría, nivel o grupo profesional, hasta un máximo de 4.000.000 de pesetas por año.

b) Para el personal de apoyo, las retribuciones establecidas en la respectiva normativa de aplicación para cada categoría, nivel o grupo profesional, hasta un máximo de 2.500.000 pesetas por año.

2. El Instituto Nacional de Empleo también subvencionará hasta 450 pesetas por usuario atendido, en concepto de gastos materiales y técnicos, y hasta 500 pesetas por hora de trabajo de técnico necesaria para dicha atención en concepto de gastos generales.

3. Las retribuciones se refieren a la prestación de servicios a jornada completa. Las retribuciones se acomodarán proporcionalmente a la jornada que se desarrolle en caso de que la prestación de servicios sea a tiempo parcial.

Disposición transitoria.

Lo dispuesto en la presente Orden será de aplicación, con carácter retroactivo, a todas las solicitudes presentadas a partir del 19 de febrero de 1998 de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria primera de la Orden de 20 de enero de 1998.

Las entidades concurrentes a las subvenciones convocadas por la Resolución de 2 de febrero de 1998 («Boletín Oficial del Estado» del 18), de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, podrán presentar solicitudes o modificar las ya presentadas, con arreglo al nuevo módulo de costes establecido por esta Orden, en el plazo de diez días a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».