

	Salario base A	R.M.G. (Incl. IV y CDA) B
Oficial 3. ^a	8.287,61	18.727,81
Especialista	8.278,43	18.087,21

ANEXO II BIS

Tabla salarial para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando

(Euros)

Aumentos mínimos garantizados (incluido I.V.)

	R.M.G. B
<i>Grupo Operarios</i>	
Oficial 1. ^a J.E.	692,63
Oficial 1. ^a	692,63
Oficial 2. ^a	672,88
Oficial 3. ^a	657,91
Especialista	645,35

13614 RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio (Código de Convenio n.º 9014043), que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 2005, de una parte por los designados por las Direcciones de las citadas empresas en representación de las mismas y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO, ATP-Sae y MCA-UGT que representan a la mayoría de los Comités de Empresa en las citadas entidades en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 15 de julio de 2005.-El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INTEREMPRESAS
EADS CASA, AIRBUS ESPAÑA S. L. Y EADS CASA ESPACIO
Y SU PERSONAL**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo Interempresas, de ámbito interprovincial, serán aplicables en todos los Centros de Trabajo que Eads Casa, Airbus España S.L. y Eads Casa Espacio tienen en la actualidad o establezca en lo sucesivo, siempre que provengan del actual grupo Eads Casa, Airbus España S.L. y Eads Casa Espacio.

Artículo 2. *Personal.*

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

Quedan exceptuados de su ámbito los empleados que estén incluidos en las bandas I, II, III y IV de EADS (antiguos Directores, Subdirectores) y puestos equivalentes, así como los Jefes de Seguridad Industrial de las Empresas.

Artículo 3. *Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2005 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 2005 al 31 de diciembre de 2007 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes.

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

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

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

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

Artículo 4. *Garantía personal.*

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

SECCIÓN II. DISPOSICIONES VARIAS

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

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

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

Procedimiento de actuación en caso de conflicto colectivo de trabajo:

La Comisión Paritaria asumirá competencias sobre los siguientes conflictos:

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

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

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria y, por acuerdo de ésta, se podrá solicitar la actuación mediadora del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitrajes, según lo acordado en el Acta firmada por el Comité Intercentros y la Dirección el pasado 3 de mayo del 2000.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. En la representación social el voto será ponderado en función de la representación obtenida en la últimas elecciones sindicales. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o decisión del SIMA, SERCLA o ILCM que se acuerde para la Resolución de Conflictos.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, modificara, en todo o en

parte, el contenido del presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

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

Artículo 7. *No aplicación de otros Convenios.*

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

CAPÍTULO II

SECCIÓN I. CALENDARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 8. *Calendarios y horarios.*

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

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

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

8.2 El personal de los Centros de Producción no asociado directamente a los procesos productivos de las áreas de Dirección, Ingeniería, Administración, Materiales, Recursos Humanos tendrán, como regla general, un horario de jornada partida, salvo los horarios de jornada continuada que puedan pactarse para los meses de verano.

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

8.3 Se mantendrá la flexibilidad horaria en los Centros salvo que a nivel de Centro de trabajo se pacte una aplicación distinta.

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

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

Artículo 9. *Jornada de trabajo anual.*

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

Años	Jornada normal Horas	Doble turno Horas	Triple turno Horas	Tarde/noche Horas
2005/07	1.685	1.649 h 33'	1.622 h 03'	1.597 h 21'

siendo el comienzo y final de la misma en el propio puesto de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, para todos y cada uno de los Centros de Trabajo, cualquiera que sea el número de días al año o de vacaciones, o de fiestas anuales, o la localización de las fiestas en los días de la semana.

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

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

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

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

Ámbito de aplicación: Lo que a continuación se acuerda afectará a los trabajadores comprendidos entre los Grupos Profesionales 1 a 4 ambos inclusive.

De modo contrario a la capacidad productiva, que tiene una distribución muy aproximada a la lineal a lo largo del tiempo, la distribución de la carga de trabajo puede presentar importantes picos y valles, tanto por

causas planificadas, como por razones coyunturales que conllevan desviaciones sobre la planificación.

La situación descrita, junto con la necesidad de aprovechar al máximo la capacidad productiva del personal, hace necesaria la aplicación de medidas de flexibilidad que garanticen la mayor adecuación posible en tiempo real entre la capacidad productiva y la carga de trabajo y que consigan que todas las horas productivas sean realmente de valor añadido al producto.

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

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

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

Límites: El número máximo de horas de bolsa flexible tanto como saldo positivo como saldo negativo, para cada uno de los años de vigencia del Convenio será de 120. No obstante las partes se comprometen a analizar las situaciones excepcionales que pudieran darse de cara a dotar de un mayor número de horas a la bolsa negativa.

Al objeto de regular la actual situación y facilitar el correcto funcionamiento de la bolsa se acuerda que nadie pueda mantener en febrero de 2006 un saldo positivo superior a las 60 horas correspondientes a los años anteriores. Igual tratamiento se dará en los años 2007 y 2008.

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

Regulación de los saldos positivos (a favor del trabajador): Se entiende por saldos positivos aquellos que se generan por medio del exceso de jornada, tanto en prolongación de jornada en días laborables como en horas trabajadas en días no laborables.

La Dirección podrá requerir al trabajador con una antelación mínima de 48 horas, la prolongación de la jornada o la presencia en su puesto de trabajo en días no laborables.

Para la generación de los saldos positivos, en primera instancia será de carácter voluntario para el trabajador. Si no existiera dicha voluntariedad, se informará y acordará en las mismas 48 horas con la representación sindical. Las direcciones y la representación sindical se comprometen a garantizar el cumplimiento de las necesidades productivas.

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

Durante los días no laborables, la jornada no superará individualmente las ocho horas, salvo caso de voluntariedad y siempre con el límite de las 11 horas/día.

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

Siempre que las circunstancias productivas lo permitan, la cancelación de los saldos positivos se podría producir en Viernes o Lunes laborables, en jornadas completas o medias jornadas.

Regulación de los saldos negativos (a favor de la Empresa): Se entiende por saldos negativos aquellos que se generan por medio del descanso del trabajador en días laborables.

En situaciones de pérdida de capacidad (Subactividad o Capacidad Cesante) la Dirección de la Empresa podrá requerir al trabajador con una antelación mínima de 48 horas, previa información al Comité de Empresa, que se descansen en días completos marcados como laborables en el Calendario, siempre y cuando no haya actividades productivas alternativas.

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

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

a) Situaciones planificables, como por ejemplo aquéllas derivadas de la disminución del número de unidades a producir. En este caso, agotadas las 48 horas de plazo para alcanzar un acuerdo con el Comité de Empresa sin haber obtenido el mismo, se elevará el caso a la Comisión Paritaria de Vigilancia la cual dispondrá de 15 días para dictaminar, siendo su dictamen de obligado cumplimiento para ambas partes, sin posibilidad de recurso o apelación posterior.

b) Situaciones no planificables originadas por casos como la falta de piezas o materia prima, la avería de máquinas, etc., que requieran actuación urgente a fin de no generar subactividad. En estos supuestos las

direcciones y la representación sindical se comprometen a proceder de acuerdo con las necesidades productivas.

La cancelación de los saldos negativos se producirá en base a las necesidades productivas, de acuerdo con lo establecido para la generación de los saldos positivos, mediando para este caso un preaviso de 7 días.

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

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

Información a los Representantes de los Trabajadores: Mensualmente, la Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de la situación de saldos y movimientos individuales de las Bolsas.

Compensaciones:

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

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

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

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

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

Artículo 11. Vacaciones.

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

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

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

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

Preaviso de dos meses.

La tomará completa.

En un período fijado de acuerdo con su jefe.

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

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

No obstante lo anterior, la Dirección tratará, en todos los casos en que ello sea posible, de efectuar la citada comunicación con tres meses de anticipación, tanto 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 periodo comprendido entre la fecha de alta y el 30 de junio del año siguiente. La fecha de disfrute, dentro del plazo señalado anteriormente, será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

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

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

Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario base, según los valores resultantes de dividir entre 30 días los salarios base mensuales señalados en el cuadro Anexo de este Convenio, incrementados en el importe del plus de antigüedad correspondiente y plus personal según Acta de 21 de diciembre de 1999.

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

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

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

Artículo 12. Prolongaciones de jornada.

1. En cuanto a las prolongaciones de jornada las 80 primeras horas que se realicen tendrán la consideración de horas extraordinarias y el resto hasta un tope máximo de 280 en su importe equivalente según tablas se ingresarán en un fondo de pensiones privativo del trabajador o en su defecto se integrarán en un saldo a disfrutar cuando el trabajador alcance el periodo inmediatamente anterior a su jubilación, compensando en este último supuesto cada hora realizada por 1,75 horas de descanso, quien podrá decidir que se incluyan en uno de dichos fondos desde la primera hora extraordinaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Prolongación de jornada GP-5, GP-6:

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

b) Los trabajadores GP-5 y GP-6 que resulten con cómputos de jornada anual por encima de la jornada anual más 5%, recibirán la compensación del exceso de jornada anual superior a las 1685 horas mediante pago único (pendiente de concretar la fórmula de cálculo), en la misma

nómina que el Complemento por Resultados, pero de forma separada y en concepto diferenciado de dicho Complemento.

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

d) Los cómputos de jornada anteriormente aludidos comienzan el 1 de enero de 2005 y serán compensados en cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

e) Este procedimiento de compensación es complementario al sistema retributivo definido en la actual PG-121B y I Convenio Colectivo Interempresas y será implementado o compensado en la nueva política salarial de técnicos y mandos a negociar en el año 2005, dentro del II Convenio Colectivo Interempresas.

Artículo 13. Régimen de turnos.

13.1 La Direcciones de las Compañías, previamente a la aplicación de los turnos, informarán y negociarán los mismos con el Comité de Empresa. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o a la decisión de los Órganos de Resolución de Conflictos recogidos en este Convenio.

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

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

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

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

El solape entre turnos será de 3 minutos como media en tiempo real, y conlleva el desplazamiento de la jornada en todos los centros de trabajo, figurando todo ello en los diferentes calendarios de trabajo.

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

13.2 Horario de turnos: Se unificará el horario y duración del turno de mañana con la jornada normal.

13.3 Operativa: La Dirección, cuando tuviese necesidad de establecer turnos excepcionales, entendiéndolos como tales aquellos no planificados, lo comunicará como mínimo con siete días laborables de antelación a su implantación a los interesados y al Comité de Empresa al objeto de que ambos conozcan las causas que dan origen a su establecimiento.

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

Artículo 14. Jornadas especiales.

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

La Dirección de la Compañía, previamente a la realización de jornadas especiales, se reunirá con el Comité de Empresa del Centro en que se quiera implantar la jornada especial con el fin de llegar a un acuerdo.

En caso de no alcanzar acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o decisión del SIMA, SERCLA o ILCCEM, que se acuerde para la resolución de conflictos.

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

a) Jornada anual: la establecida en Convenio para cada caso en concreto.

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

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

d) Complemento jornada especial: en 2005, 2006 y 2007 se abonará la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones por cada día efectivamente trabajado en jornada completa, de los que figuren como inhábiles o no laborables en el calendario correspondiente.

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

CAPÍTULO III

Percepciones económicas

SECCIÓN I. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 15. Enumeración de las distintas retribuciones.

Todas las retribuciones a percibir por el personal a que afecta este Convenio, quedan encuadradas, de acuerdo con la Legislación vigente, en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

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

1. Personales:

- 1.1 Plus de Antigüedad.
- 1.2 Plus clave 190.
- 1.3 Plus personal.

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

- 2.1 Plus de nocturnidad.
- 2.2 Plus de turnos.
- 2.3 Plus jornadas especiales.
- 2.4 Plus de línea de vuelo.
- 2.5 Plus ayuda de comida.
- 2.6 Plus de actividades auxiliares (Illescas según acta de 28-07-92).
- 2.7 Plus compensación del plus TPP (según acta de 23-02-94).

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

- 3.1 Incentivo fijo.
- 3.2 Incentivo por objetivo.
- 3.3 Incentivo por calidad.
- 3.4 Importe de horas extraordinarias.
- 3.5 Horas derivadas al Plan de Pensiones.

4. De vencimiento periódico superior al mes:

- 4.1 Importe de vacaciones retribuidas.
- 4.2 Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.
- 4.3 Incentivo adicional por objetivos.
- 4.4 Complemento por resultados.

Artículo 16. Percepciones económicas no salariales.

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

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

SECCIÓN II. SALARIO BASE

Artículo 17. *Concepto y devengo.*

El salario base, como parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, tal como se define en la Legislación vigente, es el que figura en los cuadros Anexos a este Convenio.

Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, festivos, vacaciones y en las licencias o permisos retribuidos y no se devenga ni se abona en las horas o fracciones de hora de descanso o interrupción de la jornada diaria de trabajo.

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

SECCIÓN III. POLÍTICA SALARIAL DE TÉCNICOS Y MANDOS

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

Durante el año 2005 se procederá a la negociación de una nueva política salarial para Técnicos y Mandos encuadrados en los Grupos 4, 5 y 6, (mientras tanto se mantendrá en vigor la actual normativa)

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

La actual normativa de política salarial de técnicos y mandos recogida en la PG-121B se mantendrá con carácter normativo dentro del II Convenio Colectivo Interempresas, hasta la existencia de un acuerdo sobre una nueva política salarial de Técnicos y Mandos.

Las partes se comprometen a negociar una nueva política salarial de Técnicos y Mandos que entrará en vigor en caso de acuerdo. De no producirse acuerdo entre todos los firmantes, se mantendrá la actual PG-121 B como normativa que será aplicada con promociones anuales dotadas de recursos económicos para cada uno de los años de al menos el 0,7% de la masa salarial total correspondiente a toda la plantilla incluida en Convenio. Los conceptos que componen esta masa salarial total han sido previamente acordados por los firmantes.

En el año 2005 habrá una promoción de Técnicos y Mandos en el mes mayo, destinando el 0,7% de la masa salarial total correspondiente a toda la plantilla incluida en Convenio, garantizando que esta cantidad es superior a la que correspondería de aplicar el 1,35% de la masa salarial de los Técnicos y Mandos, y suficiente para la correcta aplicación de la normativa PG-121 B.

En caso de que la propuesta de la nueva política salarial de Técnicos y Mandos que las Direcciones se comprometen a presentar antes del 31 de mayo de 2005 fuera aprobada por ambas partes, se procedería a la promoción conforme a los criterios de esta nueva política salarial. En caso contrario se aplicará la PG-121B conforme a lo establecido en el párrafo quinto de esta disposición.

En la nueva política salarial de Técnicos y mandos habrá que cuantificar los costes de implementación (costes no recurrentes) y los de aplicación anual (recurrentes). Para dicha aplicación se utilizará como fuente de financiación entre otras, el 0,7% aludido anteriormente

Los puntos anteriores deben ser complementados con una solución adecuada para la compensación de las prolongaciones de jornada de los GP-5 y GP-6.

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

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

SECCIÓN IV. COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 20. *Plus de antigüedad.*

Al objeto de unificar criterios quienes en la actualidad perciben trienios pasarán a cobrar quinquenios.

El valor por quinquenio de los Grupos Profesionales se fija en el Cuadro de Retribuciones de este Convenio.

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

El tiempo trabajado bajo la modalidad de contratación temporal será considerado a efectos de pago del plus de antigüedad, en los términos previstos en la legislación en vigor.

Artículo 21. *Plus de nocturnidad y plus de línea de vuelo.*

Plus de nocturnidad. (Según Cuadro de Retribuciones).

Plus de línea de vuelo. Tendrán derecho a percibir este plus, las personas que realicen trabajos en el exterior de las secciones de Línea de Vuelo de Getafe y San Pablo, durante todos los meses, excepto en el mes que disfrute las vacaciones.

El valor de este plus es el que figura en el Cuadro de Retribuciones.

Artículo 22. *Plus de turno.*

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

Doble turno: Según cuadro de retribuciones.

Triple turno: Según cuadro de retribuciones.

Artículo 23. *Sistema de Incentivos.*

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

1. Bloque consolidado o fijo: Se crea un complemento fijo en Nómina, que se sitúa en el entorno del 50% de la bolsa de incentivos definida. Este complemento será de la misma cuantía para todos los trabajadores afectados, directos e indirectos, de todos los centros, ligado al cumplimiento de la jornada anual.

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

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

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

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

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

Que sean entendibles.

No manipulables.

No discutibles.

Fácilmente calculables (Auditables).

Que contemple la variedad tecnológica (Universalidad).

Contribución de las personas.

Que sean definidos a nivel de todos los centros.

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

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

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

1. Índice de Calidad del Sistema. Este índice evalúa la capacidad de la planta en producir con calidad, así como la utilización de los medios disponibles, a través de una auditoría con periodicidad de 1 a 3 meses a los diferentes equipos de trabajo.

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

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

El desarrollo de las tablas de porcentaje de pago de este grupo, así como el proceso de aplicación, quedarán reflejados en el procedimiento

que se realizará, según el acuerdo de la Comisión Técnica del Nuevo Sistema de Incentivos.

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

Bolsa de partida:

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

1. Parte fija (*) - 50% = 1,29 Euros (215 pts/hora).
 2. Objetivos (*) - 25% = 0,66 Euros (109 pts/hora)/hora con margen del 6%.
 3. Calidad (*) - 25% = 0,65 Euros (108 pts/hora)/con margen del 5%.
- Total = 2,60 Euros (432 pts/hora).

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

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

Las cantidades arriba citadas serán distribuidas mensualmente prorrateando la jornada anual de tal forma que las cantidades resultantes en cada uno de los bloques sean constantes. A estos efectos la realización y/o descanso de jornadas especiales, horas extraordinarias a compensar y permisos a recuperar no afectarán a las horas teóricas, salvo los saldos que restaran a 31/12/99.

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

Indirectos:

Para los trabajadores indirectos se acuerda lo siguiente: Se parte inicialmente de un volumen de percepciones equivalente al 90% de la bolsa de directos. La composición será el fijo y objetivo igual, y la calidad el 15% hasta completar el 90%.

Los firmantes, dentro del ámbito del nuevo Convenio Colectivo, se comprometen a buscar fórmulas que, dependiendo de las circunstancias y consecución de algunos logros especiales a definir, se pueda aumentar el % de percepción de este colectivo.

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

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

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

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

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

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

99-1001: Ayuda a trabajos auxiliares por capacidad cesante.

99-1002: Formación por capacidad cesante.

Se estará a lo dispuesto en el Acta del 28/05/99 y desarrollo que se acuerde.

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

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

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

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

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

1. La Dirección realizará las acciones necesarias (tomas de tiempo, muestreos, etc.), en base a la producción para perfeccionar los sistemas actuales.
2. La liquidación de incentivos se hará mensualmente, de forma individual o colectiva.
3. En caso de conflicto de valoraciones la referencia siempre será el tiempo tipo o sistema de valoración y/o el incurrido histórico para los programas existentes en el momento de la conversión.

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

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

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

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

Para quienes no hayan devengado la mensualidad completa de cada una de estas pagas, el importe de cada día de paga que le corresponda, se calculará dividiendo entre treinta el salario asignado a cada trabajador.

SECCIÓN V. PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

Artículo 26. *Plus de distancia.*

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

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

Quienes 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 kms.

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

Artículo 27. *Transporte colectivo.*

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

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

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

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

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

Artículo 28. *Quebranto de moneda.*

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

Artículo 29. *Prestaciones de enfermedad y accidentes.*

1. En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral se complementarán, desde el primer día hasta el 15.º, ambos inclusive, y previa presentación de la baja médica oficial, las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social hasta el importe del salario base del período que dure la situación de baja. A esta cantidad se le añadirá la parte alícuota de la cantidad mensual que figura en el Cuadro de Retribuciones, para estas contingencias. Queda entendido que este complemento no será percibido si no se presenta previamente el documento oficial de la baja en la Seguridad Social, dentro del plazo legal.

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

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

Salario Base.

Complementos personales:

Antigüedad.

Plus personal según Acta de 21 de diciembre de 1999.

Complementos de puesto de trabajo:

Plus de nocturnidad.

Plus de turno.

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

Plus de línea de vuelo.

Complemento de calidad y cantidad de trabajo:

Incentivo fijo.

Incentivo por objetivos.

Incentivo por calidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA A LA SECCIÓN V. AYUDAS

Artículo 30. *Ayudas.*

1. Ayuda a la enseñanza: Quienes tengan hijos con edades comprendidas entre los 3 y los 18 años, ambas inclusive, se les abonará por hijo y por mes las cantidades que por estos conceptos figuran en el Cuadro de Retribuciones.

Las citadas cantidades se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso, por los estudios que se realicen en centros de enseñanza oficiales o particulares reconocidos. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en Eads Casa, Airbus España S. L. y Eads Casa Espacio se abonará sólo a uno de ellos.

La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el hijo del trabajador cumpla los años señalados y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla 19 años, excepto cuando esta edad se cumpla dentro del tercer trimestre del curso escolar en cuyo caso la percibirá hasta la finalización del curso.

Se requerirá acreditar: la edad del hijo por medio del Libro de Familia o Certificado de Nacimiento; Certificación de Matriculación y de asistencia o cualquier otro medio que la empresa estime conveniente para acreditar que el hijo del trabajador cursa estudios, salvo en el período de enseñanza obligatoria.

2. Ayuda a disminuidos: Quien tenga familiares declarados disminuidos y perciba la aportación de la Seguridad Social o de otro Organismo Oficial que lo sustituya, recibirá de la Empresa la ayuda que figura en el Cuadro de Retribuciones por cada mes natural y por cada disminuido, mientras perciba por cada uno de ellos la mencionada ayuda económica.

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.

3. Ayudas para tratamiento de discapacidades: La población objeto de esta ayuda serán los hijos o familiares de trabajadores de Eads Casa, Airbus España S.L. y Eads Casa Espacio que vivan a sus expensas, que cumpla los requisitos del apartado anterior, y que en función de determi-

nados déficits en los aprendizajes, ya sean permanentes o coyunturales, no puedan adaptarse adecuadamente a los niveles académicos normales en relación con su edad y condiciones.

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

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

1. Minusválidos en sentido estricto reconocidos como tales.
2. Discapacitados permanentes de hecho, derivados de trastornos crónicos, o degenerativos.
3. Trastornos puntuales en los aprendizajes superables a corto o medio plazo.

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

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

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

Se abonará el 100% de los gastos de tratamiento médico y psicológico (con descuento de otras ayudas), siempre que se ajusten a las indicaciones y especificaciones del informe previo, tal y como se ha descrito, utilizando de forma prioritaria centros públicos o subvencionados y, demostrada su ausencia o falta de adecuación, centros privados no subvencionados, aunque en este último caso debe contar con el V.ºB.º del departamento del trabajo social. Estas ayudas solo se concederán si se tratara de un tratamiento continuado en el tiempo y en todo el caso hasta la finalización del curso escolar en caso de cumplimiento de la edad reglamentaria.

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

Para este fin, se crea un fondo de 40.841,15 Euros.

En proporción a las necesidades de cada centro. La distribución de este fondo será realizada por una única Comisión Mixta con carácter interprovincial compuesta por ocho miembros en representación proporcional de los trabajadores y ocho miembros en representación de las Direcciones, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación:

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

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

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

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

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

Los cursos de idiomas sólo se abonarán cuando se realicen en Escuelas Oficiales de Idiomas y Facultades universitarias, tendrán la consideración de curso práctico.

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

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

Supuestos abonables:

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

Supuestos no abonables:

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

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

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

Los Representantes de los Trabajadores y de la Dirección designados para el reparto de la Ayuda para estudios en cada uno de los Centros de Trabajo, podrán requerir de los solicitantes, además de los documentos que justifiquen el pago de la matrícula y tasas académicas de cuantos documentos consideren oportunos para comprobar que el alumno ha seguido el curso con interés y aprovechamiento.

5. Ayuda para la comida del personal a turno: Quienes realicen turno rotativo o estén adscritos a un calendario específico que implique la realización de jornadas especiales, y cuando realicen efectivamente el mismo en el turno de tarde o noche, percibirán una subvención para comida por día trabajado de la cantidad que figura en el Cuadro de Retribuciones.

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

SECCIÓN VI

Artículo 31. *Retrasos.*

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

Artículo 32. *Pago de la nómina.*

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

CAPÍTULO CUARTO

Disposiciones generales

Artículo 33. *Absentismo.*

Reconociendo el problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el Centro de Trabajo, la Dirección y los Representantes de los Trabajadores coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la Compañía, contando para ello con la actuación del personal médico de Empresa adscrito al Servicio de Prevención y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

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

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

Excedencias.

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

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo laboral grave e inminente, cuando se decrete 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, un Representante de RR. HH. y 3 Representantes del Comité de Empresa, para analizar las causas y evolución del absentismo y tomar medidas de mutuo acuerdo.

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

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

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

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

En el art.º 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores y en el art.º 29 del presente Convenio Colectivo, ya se prevén medidas para el control del absentismo causado por enfermedad. No obstante, para normalizar estas medidas se establece lo siguiente, en relación con el Servicio Médico de Empresa:

La O.I.T. 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 estime necesaria para que se deriven medidas y resultados eficaces.

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

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

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

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

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

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

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

Como consecuencia de las medidas enumeradas, si el índice de absentismo se corresponde con los objetivos marcados a continuación para cada uno de los años de vigencia de este Convenio se abonará un plus equivalente al 0,2% de la masa salarial del personal incluido en convenio en cada uno de los años.

Este plus será abonado a todos los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo y no será consolidable.

Índices Objetivo:

Índice a 31-12-05: 5,5%

Índice a 31-12-06: 5,2%

Índice a 31-12-07: 4,9%

Tomándose como referencia el índice de personal directo de taller.

Artículo 34. *Contratación.*

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

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

2. 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 la representación 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

Artículo 35. *Clasificación profesional.*

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

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

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

La Clasificación Profesional en la que están encuadrados todos los trabajadores de Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio excepto las bandas de Eads I, II, III y IV o puestos equivalentes, contempla como objetivo para todos los trabajadores directos de taller la multifuncionalidad, entendida ésta, como el desarrollo de un amplio conjunto de actividades, enmarcadas dentro de cada Grupo Funcional y Profesional. El desarrollo de la multifuncionalidad tiene como único límite el conocimiento de las tareas para las que el trabajador sea requerido.

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

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

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

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

Así mismo se considera la formación como elemento o factor íntimamente relacionado a la multifuncionalidad y la promoción. La formación es un derecho y deber de los trabajadores, la cual se realizará dentro o fuera de horario de trabajo, dependiendo de las necesidades operativas, en los términos que se recogen en el artículo 49 de este Convenio Colectivo.

Grupos funcionales: Todos los trabajadores incluidos en Convenio quedarán encuadrados en uno de los grupos de Taller, Empleados o Técnicos.

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

Empleados. Son trabajadores que por sus conocimientos y experiencia realizan tareas propias de oficinas técnicas, o bien administrativas, comerciales, de organización, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficinas informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

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

Grupos profesionales: Teniendo en cuenta las características de la organización de ambas empresas, están creados 6 Grupos Profesionales. Por tanto, todo trabajador está encuadrado, en uno de los grupos profesionales atendiendo a su nivel de conocimiento, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo, todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de nuestra empresa.

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

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

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

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

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la Empresa previa negociación con los Representantes de los Trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores con los requisitos que a continuación se indican.

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

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

Causas que motivan el cambio.

Puesto de trabajo que se pretenda cubrir y su justificación.

Personal afectado.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ambas partes examinarán al menos anualmente la adecuación de la nueva Clasificación Profesional, teniendo en cuenta la experiencia adquirida desde su implantación, y se analizarán las posibles modificaciones que sean necesarias como consecuencia de las insuficiencias y/o distorsiones que se detecten durante su adaptación al esquema organizativo actual y su desarrollo, así como las derivadas de la propia evolución tecnológica y científico-técnica. Las modificaciones que se considere necesario introducir, se llevarán a cabo de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité Interempresas.

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

Los trabajadores que actualmente pertenecen al Grupo Profesional 4 y Grupo Funcional Taller podrán en un futuro compartir sus funciones actuales con otras propias de directo de taller predominando aquellas sobre éstas. No obstante, y al suponer esto un cambio del contenido de su puesto de trabajo, previamente se procederá en cada caso a analizar su encuadramiento y condiciones salariales (que en ningún caso serán inferiores a las que venían percibiendo) según la Norma PG-121-B, en función de los conocimientos, experiencia en la categoría actual y grado de autonomía e iniciativa. La revisión de los citados casos se realizará de forma

continua a fin de darles la oportunidad de participar en los procesos de promoción contemplados en dicha norma.

CAPÍTULO QUINTO

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

Artículo 36. *Comité de Empresa.*

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

2. La Dirección de la Empresa informará previamente, a la Representación de los Trabajadores sobre los siguientes aspectos:

- Realización de trabajos de inferior Grupo Profesional.
- Planes generales de formación.
- Sanciones por faltas muy graves.
- Horas extraordinarias.
- Flexibilidad de tiempo de trabajo.
- Política de personal.
- Seguridad y Salud
- Cambio de jornadas y horarios.
- Absentismo.
- Contratación de personal.
- Subcontratación de trabajos al exterior.
- Jubilaciones.
- Previsión de plantillas.
- Concesión de excedencias.
- Implantación de turnos.
- Sistema de Incentivos
- Acoplamiento de personal disminuido.
- Complemento por resultado.

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

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

a) Mensualmente:

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

b) Semestralmente:

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

c) Anualmente:

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

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

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

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

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

Locales y comunicación sindical: En cada Centro de Trabajo se habilitará un local, donde pueda reunirse el Comité de Empresa, de acuerdo con las posibilidades de cada Centro. En este local habrá material y mobiliario de oficina, y podrán utilizar la fotocopiadora del Centro de Trabajo, previa autorización de la Dirección del mismo.

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

Esta persona –que tendrá la llave de dichos tabloneros– puede ser 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 cada Comité de Empresa dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones.

El resto de los miembros de dichos Comités de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales para asuntos sindicales.

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

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

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

Artículo 37. *Comité Interempresas.*

1. Es el órgano interlocutor general de los trabajadores con las Direcciones de las Empresas para todos aquellos temas laborales comunes que afecten en general a todos los Centros de Trabajo.

2. Estará integrado por 19 miembros con carácter estable. Dichos miembros se repartirán proporcionalmente entre las Empresas a las que este Convenio sea de aplicación, en función del número de sus respectivas plantillas, entendiendo como tales a estos efectos, los respectivos censos electorales en el momento de las elecciones, garantizándose como mínimo un miembro por cada una de las Empresas. Los componentes del Comité Interempresas, que deberán ser designados de entre los miembros

de los Comités de Empresa de cada una de las Empresas, se repartirán proporcionalmente en función a los delegados obtenidos en las elecciones sindicales en cada una de éstas, con la garantía de que todas ellas estén representadas. En caso de igualdad en el número de delegados, decidirá el número de votos obtenidos.

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

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

Artículo 38. *Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.*

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

Artículo 39. *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. 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.

2. Se autoriza a celebrar Asamblea dentro de las horas de trabajo en los distintos Centros por un máximo de cinco horas y media anuales que serán distribuidas en función de los acuerdos internos de cada Comité de Empresa. Estas horas se abonarán al salario/convenio y se percibirán los incentivos correspondientes a las mismas.

3. La comunicación de petición de Asamblea deberá ser hecha a la Dirección correspondiente por escrito, con una antelación al menos de 48 horas, haciéndose constar el Orden del Día, el tipo de reunión y número de personas que se prevé asistirán a la misma.

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

Artículo 40. *Libertad Sindical.*

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

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

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

Artículo 41. *Secciones y Delegados Sindicales.*

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

2. Las Secciones Sindicales constituidas con un número de hasta 200 afiliados designarán un Delegado Sindical y, por cada 200 afiliados más o fracción superior a 100, tendrán derecho a designar un Delegado más, con el tope, por Sección Sindical y Centro de Trabajo, de 7 Delegados.

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

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

5. Las Secciones Sindicales podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, con el requisito de su petición por escrito a la Dirección del Centro de Trabajo correspondiente, con 48 horas de antelación al menos, indicando el Orden del Día, tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma. La Dirección facilitará un local adecuado al tipo de reunión a celebrar. De coincidir la petición de reunión de varias Secciones Sindicales de Empresa, se dará preferencia a la que lo haya solicitado en primer lugar.

En caso de reuniones urgentes, se acordará con 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 40 horas al mes. A solicitud de la Sección Sindical, el crédito de horas podrá acumularse mensualmente y por Centro de Trabajo, de forma que el número total de horas que disfruten entre todos los miembros de la Sección Sindical no podrá exceder de lo que resulte de multiplicar 40 por el número de miembros.

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

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

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

Dicha Sección Sindical debe estar constituida al menos en dos Centros de Trabajo.

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

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

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

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

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

12. Las Secciones Sindicales reconocidas recibirán la misma información que señala el artículo 36 del presente Convenio para los Comités de Empresa en cada Centro de Trabajo. Una vez al año, y a ser posible en el primer trimestre, la Dirección de cada Centro de Trabajo se reunirá con un Delegado de cada Sección Sindical constituida en el mismo, para dar una información general sobre la marcha del Centro.

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

a) Licencias no retribuidas sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de un sindicato, como cursillos, congresos, etc., con un máximo de 8 días al año para cualquier afiliado y 15 días para los Delegados, siendo negociado en cada Centro las necesidades que pudiesen superar este máximo.

b) Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 que aprueba el texto refundido de la Ley, Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 46.4. En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección del Centro.

Artículo 42. *Participación en el Consejo de Administración.*

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

Artículo 43. *Grupo de Empresa.*

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

La Empresa destinará para cada uno de los años de vigencia de este Convenio como aportación al Grupo de Empresa las siguientes cantidades, que se repartirán entre los diferentes Grupos de Empresa actualmente existentes en los Centros de Trabajo en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio por las Juntas Directivas de los diferentes Grupos de Empresa. La cantidad anual será la que a continuación se detalla y será distribuida con acuerdo de la Junta Directiva de los distintos Grupos.

La cantidad global es: 98.866,6€.

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

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

2. Getafe: 3 de los miembros de la Junta Directiva del Grupo de Empresa de Getafe dispondrán del tiempo necesario para realizar las funciones relacionadas con las actividades del Grupo. El resto de los miembros de la Junta Directiva podrán disfrutar entre todos de 80 horas mensuales.

Sevilla: 2 de los miembros de la Junta Directiva del Grupo de Empresa de Sevilla dispondrán del tiempo necesario para realizar las funciones relacionadas con las actividades del Grupo, el resto de los miembros de la Junta Directiva podrán disfrutar entre todos de 80 horas mensuales.

Cádiz y Unidad de Barajas: 1 de los miembros de la Junta Directiva de cada Grupo de Empresa dispondrá del tiempo necesario para realizar las funciones relacionadas con las actividades del Grupo, el resto de los miembros de cada Junta Directiva podrán disfrutar entre todos de 80 horas mensuales.

En cada Centro de Trabajo se concretará la aplicación práctica del contenido de este punto.

3. El Presidente dispondrá de hasta 866,7 euros anuales para gastos de viajes y dietas 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.

SECCIÓN II. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 44. *Seguridad y Salud Laboral.*

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

Artículo 45. *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 Direcciones de las Empresas podrán requerir en cualquier momento al personal de mantenimiento, así como a cualquier otro que estime necesario para el soporte de dichos trabajos, a la realización de horas extraordinarias.

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

Abono de los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, así como los de manutención si durante el trabajo los horarios

coincidieran dentro del mismo; en ambos casos se aplicará la norma sobre viajes y desplazamiento.

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

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

Dispondrán de 45 minutos para comida o cena, si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo, que será abonado a salario base de Convenio. En ningún caso se abonará incentivo o complemento de producción por este concepto.

Si el trabajo se ha realizado entre las 22 y 6 horas y el servicio queda cubierto, la Empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.

Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario correspondiente establecido, 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 46. *Cambio de puesto de trabajo.*

Los trabajadores de 55 o más años que tengan un puesto de trabajo con la circunstancia de especialmente tóxico, penoso o peligroso, reconocido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se les acoplará a otro puesto de trabajo, previa solicitud correspondiente por parte del interesado.

Asimismo, a aquellos trabajadores que con 50 años de edad estén desempeñando durante los 10 años anteriores de forma ininterrumpida un puesto de trabajo de las características señaladas en el párrafo anterior, se procurará acoplarlos a otro puesto, previa la correspondiente solicitud por parte del interesado.

Artículo 47. *Personal del servicio contraincendios.*

Dicho personal tendrá las siguientes condiciones:

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

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

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

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

Los gastos de transportes según la distancia que tengan que recorrer aplicando la norma de viajes y desplazamientos

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

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

SECCIÓN III. FORMACIÓN

Artículo 48. *Formación Profesional y Becas.*

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el número máximo de becas al año será de 202, manteniéndose en cada Centro de Trabajo un número de becas equivalente al 1% de la plantilla de dicho Centro, garantizándose en todo caso al menos 9 becas por Centro.

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

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

La distribución de las becas guardará, por Centro de Trabajo y tipo de formación, la que a continuación figura a partir del año 2006:

	Titulado superior	Titulado medio	Formación Profesional	Total
Getafe Airbus	24	14	12	50
Illescas	6	3	3	12
Eads Casa Getafe	25	14	12	51
Eads Casa Barajas	8	4	4	16
Eads Casa Espacio	4	3	2	9
Tablada	10	6	5	21
San Pablo	11	6	5	22
Cádiz Airbus	6	3	3	12
Eads Casa Cádiz	4	3	2	9
Total	98	56	48	202

La cuantía de estas becas será de 783,70 euros brutos para estudios superiores; de 587,9 euros brutos para estudios medios y de 195,9 euros brutos para FP.

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

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

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

La Comisión Paritaria constituida por el Comité de Empresa y 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.

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

Artículo 49. *Participación de los Trabajadores en materia de Formación.*

La formación es uno de los medios que posee la Empresa para alcanzar sus objetivos industriales a través del establecimiento de políticas y planes de formación y reciclaje de personal de Eads Casa, Airbus España S.L. y Eads Casa Espacio.

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

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

Al objeto de dar participación a los Representantes de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Formación a nivel Interempresas y otras a nivel de Centros de Trabajo, cuyos miembros serán designados por la Dirección y el Comité Interempresas o Comité del Centro de Trabajo respectivamente. Asimismo, ambas partes se comprometen a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación de Organismos Públicos Nacionales e Internacionales.

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

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

Estas Comisiones se reunirán de forma ordinaria 3 veces al año, más una vez de forma extraordinaria, a petición de una de las partes. No obstante, de común acuerdo, ambas partes podrán convenir reuniones tantas veces como sea necesario.

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

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

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

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

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

Debido a la incidencia que la formación tiene en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se estará a lo recogido en la nueva Normativa de Seguridad y Salud Laboral.

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

Con el objeto de que las acciones formativas que se impartan en Eads Casa, Airbus España S.L y Eads Casa Espacio tengan las subvenciones o bonificaciones establecidas en la legislación vigente se establece que el módulo mínimo a los efectos anteriores de horas teóricas y prácticas de formación será de 20.

Se informará a los Comités de Empresa de los Convenios de Colaboración que suscriba la Dirección con Organismos Públicos y Privados dedicados a la docencia.

Artículo 50. *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 10 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, quien lo solicite podrá reducir su jornada de trabajo con el consiguiente reajuste de sus haberes, siempre y cuando se tengan en cuenta circunstancias tales como porcentaje de reducción diaria solicitada, características del puesto de trabajo que ocupe, tipo de estudios que se realicen, período de tiempo en que se solicite estar en esa situación y necesidades de producción. Valoradas estas circunstancias por el Jefe inmediato, podrá procederse a la petición solicitada.

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

SECCIÓN IV. ASUNTOS SOCIALES

Artículo 51. *Licencias y permisos.*

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días efectivos según calendario en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave u hospitalización, operación quirúrgica mayor, accidente y fallecimiento de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, se 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 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

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

I) Hasta 16 horas anuales para asistencia al Médico de cabecera de la Seguridad Social, así como para especialidades no contempladas en la misma y para aquellas que sean tratadas en Centros de Salud Municipales o de Comunidades Autónomas. Asimismo se dispondrá del tiempo necesario para asistencia a especialistas de la Seguridad Social.

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

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

Cualquier prestación de trabajo superior a la jornada, según calendario, computará en primer lugar como compensación del saldo de horas pendientes de recuperar si este existiera o de la bolsa flexible prevista en el artículo 10.

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

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

Artículo 52. *Trabajo Social.*

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

Artículo 53. *Jubilación.*

A los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio se jubilen el día que cumplan 65 años, se les gratificará con la cantidad que figura en el Cuadro de Retribuciones.

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

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

Los trabajadores que deseen jubilarse a los 64 años y así lo soliciten, podrán acogerse a lo previsto en el Real Decreto Ley 1194/85, de 17 de julio, y disposiciones concordantes, y siempre que por parte de la Seguridad Social, se cubra la diferencia que resultaría de aplicar en estos casos el correspondiente coeficiente reductor. La sustitución de 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.

ción. 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 54. *Plan de Pensiones.*

Se acuerda destinar como aportación de la Empresa como plan de pensiones un porcentaje equivalente al 0,4% de la masa salarial del personal incluido en Convenio.

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

Los firmantes del acuerdo convienen en estudiar la aportación al fondo de pensiones de otras cantidades procedentes de capítulos de carácter social contenidos en el presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 55. *Seguro de Vida.*

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

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

Muerte por accidente: 28.849 euros.

Muerte por accidente de circulación: 43.273 euros.

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

Artículo 56. *Préstamos.*

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

Fondo de préstamos

Motivo	Frecuencia	Cantidad máxima (Euros)	Tiempo máximo descuento (Euros)
Escritura de vivienda para primera vivienda o vivienda habitual. Reforma de vivienda habitual. Gastos médicos. Situaciones graves *.	Una vez.	3005	16 meses. 187,81
Alquiler vivienda habitual. Otros.	Una vez año.	1502,5	12 meses. 125,21

* Tendrán prioridad sobre los demás motivos.

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

Airbus Getafe: 124.904 euros.

Illescas: 30.077 euros.

Eads Casa Getafe: 126.628 euros.

Eads Casa Barajas: 39.080 euros.

Eads Casa Espacio: 22.478 euros.

Airbus Puerto Real: 31.736 euros.

Eads Casa Cadiz: 17.115 euros.

Tablada: 52.490 euros.

San Pablo: 56.960 euros.

CAPÍTULO SEXTO

SECCIÓN I

Artículo 57. *Productividad.*

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

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

1. Mejora de la organización industrial: optimización de la organización de la planta, tecnificación de la producción, etc.

2. Mejora del control de producción.

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

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

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

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

7. Motivación del personal: política de promoción, incentivos, adecuación de salarios, etc.

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

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

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

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

Artículo 58. *Traslados colectivos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.º Representación de los Trabajadores: Durante el período de tiempo que dure el traslado, la Representación de los Trabajadores será la que exista en el Centro de Trabajo de origen, sin perjuicio de lo establecido en la regulación legal correspondiente.

Dicho criterio será igualmente de aplicación al Grupo de Empresa.

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

a) Se realizará una medición de tiempos cuando se cuente con los medios técnicos necesarios y cuando se convenga con la Comisión Mixta

creada en el apartado 1), comparando los tiempos invertidos en el desplazamiento al nuevo centro y los invertidos en el de procedencia.

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

Indemnización = tiempo/día × salario base medio × días de trabajo en 3 años.

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

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

d) En los casos en que 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.

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

6.º Ayuda para cambio de vivienda: Se establece una ayuda individual de 2.254 euros para aquellos trabajadores que tengan derecho a la indemnización referida en el apartado anterior y compren una vivienda con la finalidad de evitar el incremento de tiempo originado en el desplazamiento al nuevo Centro de Trabajo:

El trabajador podrá optar por esta ayuda, o una cantidad por un importe de 6.443 euros a devolver, en cinco años.

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

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

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

Artículo 59. *Comisión de Programas, Nuevas Tecnologías y Subcontratación.*

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

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

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

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

En materia laboral, la política a seguir tendrá presente siempre el mantenimiento de la profesionalidad y empleo de la plantilla de Eads Casa, Airbus España S.L. y Eadscasa Espacio.

La Dirección de la Empresa tendrá presente en sus criterios, cuando lleve a cabo subcontrataciones propiamente dichas, el cumplimiento estricto de la legislación vigente y al mismo tiempo vigilará que las empresas subcontratistas cumplan rigurosamente lo pactado con Eads Casa, Airbus España S. L. y Eadscasa Espacio que podrá incluso llegar a la rescisión del contrato si observase que aquéllas hubieren incumplido sus obligaciones laborales y código ético.

Disposición adicional primera.

Incremento salarial:

Para el año 2005 se acuerda un incremento sobre todos los conceptos del 3%; para el 2006 del 2,8% y para el 2007 del 2,9%.

Si el IPC real de cada uno de los años de vigencia del Convenio fuese superior a los porcentajes anteriores se procederá a la oportuna revisión de forma automática, si bien ambas partes se comprometen a acordar medidas tendentes a recuperar la competitividad perdida por esta desvia-

ción si el IPC en España fuese superior al IPC medio armonizado de la zona Euro.

Dichos incrementos se aplicarán con efectos 1 de enero de cada año.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

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

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

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

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

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta.

El actual sistema de incentivos vigente (art. 23 de este Convenio Colectivo) se encuentra aún en fase de desarrollo. En ese sentido las actas de fecha 18.12.2000, 10.07.2001, 17.12.2001 y 24.01.2002, firmadas en el seno de la Comisión Central de Seguimiento de Incentivos, así como aquellos acuerdos complementarios que puedan suscribirse por el mismo Órgano en el futuro, se consideran de eficacia general y plena validez y sus contenidos serán adaptados al articulado del Convenio potenciándose a tal efecto las reuniones que deba realizar la actual Comisión mixta, elevándose, los acuerdos referidos de vigilancia para que adquieran eficacia general.

Disposición adicional sexta.

La Dirección y los representantes sindicales se fijan como objetivo a conseguir la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, de forma que las obligaciones personales no supongan un grave obstáculo para la consecución de los objetivos profesionales que cada trabajador pueda conseguir. A tal efecto se solicitará conjuntamente la colaboración de las autoridades municipales y autonómicas para facilitar al trabajador una mejor adecuación del trabajo con su vida personal mediante la gestión en asuntos tales como guarderías.

Disposición transitoria primera.

Promoción de GP-1 y 2: Durante el año 2005 y con efectos de 1 de enero de dicho año, se procederá a promocionar a GP-3 a todos aquellos trabajadores que aceptando la multifuncionalidad no pudieran acceder a dicho grupo por razones presupuestarias durante la vigencia del I Convenio.

Con relación a los GP-1 se analizarán individualmente estos casos al objeto de estudiar otras posibilidades de promoción.

Promoción de directos de taller: Todos aquellos trabajadores que por asumir tareas de superior responsabilidad vinieran percibiendo cantidades de conformidad con el apartado 2 de la disposición transitoria primera del I Convenio Colectivo seguirán percibiendo dichas cantidades y sus correspondientes revisiones en tanto no se produzca un nuevo acuerdo.

Disposición transitoria segunda.

Personal de nuevo ingreso: Dado que el grupo profesional GP-1 se cubre como norma general con personal no perteneciente a la plantilla, por considerarse actividad no relacionada directamente con la actividad de la Empresa se procede a suprimir de la tabla salarial del personal de nuevo ingreso, y la tabla de horas extraordinarias de dicho personal la línea correspondiente a GP-1.

Así mismo con relación al GP-2.^a se ha establecido una tabla que contempla únicamente cuatro años de desarrollo profesional, incrementándose los valores correspondientes a los tres primeros años tanto en la tabla de salarios como en la de horas extraordinarias de forma proporcional, considerando la diferencia existente entre la columna D y E de manera que el cuarto año el trabajador pasa a GP-2 y el quinto a GP-3

Disposición transitoria tercera.

Las partes firmantes en un plazo máximo de tres meses se comprometen a analizar el artículo relativo a licencias y permisos con el objetivo de adaptar su contenido a la normativa laboral vigente.

Disposición transitoria cuarta.

El Comité Interempresas se constituirá con arreglo al artículo 37 del II Convenio Colectivo inmediatamente después de las Elecciones Sindicales, que tendrán lugar en Abril del 2007, a través de un colegio único.

Una vez constituido el Comité Interempresas después de las Elecciones del año 2007, articulará la Normativa que regule la constitución, de entre sus miembros, de las Comisiones que tendrán competencia para tratar los

temas específicos de cada Empresa. Dichas Comisiones deberán componerse con miembros de la plantilla de la Empresas en cuestión.

Mientras no se constituya el nuevo Comité Interempresas, éste funcionará con arreglo al reglamento vigente.

Disposición transitoria quinta.

Como consecuencia de la celebración de Elecciones Sindicales, se dispondrá a tal fin, de dos horas retribuidas para la realización de actos electorales.

Disposición transitoria sexta.

Los firmantes se comprometen a constituir un Comisión Paritaria de Subcontratación, para el análisis y seguimiento de los diferentes tipos de trabajo, que deberá tener finalizados sus trabajos y conclusiones antes del 30 de Junio de 2005.

El desarrollo de los trabajos de esta comisión se realizarán con independencia de lo recogido en el artículo 59 de este convenio.

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.

Incremento IPC 3 % s/tabla 2.004

(€)

CONCEPTO DE ABONO	PERIODICIDAD DEL PAGO	GRUPO PROFESIONAL					
		1	2	3	4	5	6
SALARIOS		S/ ANEXO I	S/ ANEXO I	S/ ANEXO I	S/ ANEXO II	S/ ANEXO III	S/ ANEXO IV
P. ANTIGUEDAD		S/ ANEXO V	S/ ANEXO V	S/ ANEXO V	S/ ANEXO V	S/ ANEXO V	S/ ANEXO V
INCENTIVO	FLUJO	2.025	2.025	2.025			
	ADICIONAL A FLUJO	37,77	37,77	37,77			
	OBJETIVOS	0,655	0,655	0,655			
	ADICIONAL POR OBJETIVOS	119,17	119,17	119,17			
	CALIDAD	0,649	0,649	0,649			
ADICIONAL A CALIDAD	8,56	8,56	8,56				
PLUS DE TURNO	DOBLE	0,627	0,627	0,627	0,627	0,627	0,627
	TRIPLE	0,751	0,751	0,751	0,751	0,751	0,751
PLUS JORNADAS ESPECIALES	/DIA	94,37	94,37	94,37	94,37	94,37	94,37
PLUS DE NOCTURNIDAD	/HR	1,815	1,815	1,815	1,815	1,815	1,815
PLUS LINEA DE VUELO	/HR	0,323	0,323	0,323	0,323	0,323	0,323
PLUS AYUDA COMIDA	/DIA	2,64	2,64	2,64	2,64	2,64	2,64
AYUDA A ENSEMANZA	De 2 a 9 años	15,35	15,35	15,35	15,35	15,35	15,35
	De 10 a 18 años	17,99	17,99	17,99	17,99	17,99	17,99
COMPLEMENTO S.S. AYUDA A DISMINUIDOS	/MES	45,83	45,83	45,83	45,83	45,83	45,83
COMPLEMENTO JUBILACION	PAGO UNICO	3.061,03	3.061,03	3.061,03	3.061,03	3.061,03	3.061,03
QUEBRANTO MONEDA. Respetandose las cantidades que	/MES	45,83	45,83	45,83	45,83	45,83	45,83
HORAS EXTRAORDINARIAS	/HR	S/ ANEXO VI	S/ ANEXO VI	S/ ANEXO VI	S/ ANEXO VI	S/ ANEXO VI	S/ ANEXO VI
COMPENSACION TIEMPO FLEXIBLE DE TRABAJO	Día laborable	6,61	6,61	6,61	6,61	6,61	6,61
	Día no laborable	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81
COMPENSACION GRUPOS 5 Y 6	/DIA					94,37	94,37
ASISTENCIA A CURSOS	/HR	9,524	9,524	9,524	9,524	9,524	9,524
COMPLEMENTO ENFERMEDAD (15 primeros días)	/MES	347,96	347,96	347,96	347,96	347,96	347,96

MARZO 2005



ANEXO I

TABLA DE SALARIOS AÑO 2005 (PROVISIONALES)

(Grupos profesionales 1 a 3)

(Con incremento del 3% s/ tablas 2.004)

GRUPO PROFESIONAL	Grupo Remuneración	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
GP3	IX	1.652,64	23.136,96
	VIII	1.579,20	22.108,80
GP2	VII	1.524,77	21.346,78
	A-3	1.361,61	19.062,47
	A-2	1.263,71	17.692,00
	A-1	1.165,80	16.321,23
GP1	VII	1.524,77	21.346,78
	VI	1.470,30	20.584,20
	V	1.422,80	19.919,20
	IV	1.396,35	19.548,90
	III	1.383,76	19.372,64

Marzo 2005

GP 4

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2005
Provisionales(€)

ANEXO II

(INCREMENTO DEL 3,0 % S/ TABLAS DE 2004)

VALORES ANUALES

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

		N1		N2		N3		N4	
Ingreso	21.153,16								
G0	25.824,12								
G1	27.093,08		29.395,24		31.888,92				
G2	27.902,14		30.204,58		32.698,68				
G3	28.650,72		30.953,16		33.446,98		36.132,74		
G4	29.340,36		31.642,66		34.136,76		36.822,66		
G5	30.042,88		32.345,18		34.839,14		37.525,18		40.595,10
G6	31.120,32		33.422,90		35.916,86		38.602,76		41.672,40
G7	32.049,08				36.845,62		39.531,24		42.601,02
G8	33.205,48				38.002,02		40.687,92		43.757,28
G9	34.365,52				39.161,92		41.847,82		44.917,60

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

GP5

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2005 Provisionales(€)

ANEXO III

(INCREMENTO DEL 3,0 % S/ TABLAS DE 2004)

VALORES ANUALES

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

		N1		N2		N3		N4		N5	
Ingreso	22.664,04										
G0	27.626,62										
G1	28.759,22		31.061,66								
G2	30.042,88		32.345,18		34.839,14						
G3	31.120,32		33.422,90		35.916,86		38.602,76				
G4	32.049,08		34.351,66		36.845,62		39.531,24		42.601,02		
G5	33.205,48		35.507,92		38.002,02		40.687,92		43.757,28		47.210,66
G6	34.365,52				39.161,92		41.847,82		44.917,60		48.370,70
G7	35.434,98				40.231,24		42.917,28		45.986,78		49.440,02
G8	36.533,42				41.329,54		44.015,44		47.085,08		50.538,60
G9	37.679,04				42.475,30		45.161,20		48.230,84		51.684,08

GP 6

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2005 Provisionales(€)

ANEXO IV

(INCREMENTO DEL 3,0 % S/ TABLAS DE 2004)

VALORES ANUALES

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

		N1		N2		N3		N4		N5		N6		N7		N8	
Ingreso	24.930,50																
G0	30.042,88																
G1	31.120,32		33.422,90		35.916,86												
G2	32.049,08		34.351,66		36.845,62		39.531,24										
G3	33.205,48		35.507,92		38.002,02		40.687,92		43.757,28								
G4	34.365,52				39.161,92		41.847,82		44.917,60		48.370,70						
G5	35.434,98				40.231,24		42.917,28		45.986,78		49.440,02		53.085,20				
G6	36.533,42				41.329,54		44.015,44		47.085,08		50.538,60		54.183,78				
G7	37.679,04				42.475,30		45.161,20		48.230,84		51.684,08		55.329,40		59.166,24		
G8	38.807,58				43.603,98		46.289,88		49.359,52		52.812,90		56.458,08		60.295,20		64.745,94
G9	39.974,20				44.770,46		47.456,22		50.526,00		53.979,24		57.624,42		61.461,54		65.912,56
G10	41.171,34				45.967,60		48.653,64		51.723,28		55.176,38		58.822,12		62.658,68		67.109,70
G11	42.724,22						50.206,52		53.276,16		56.729,40		60.374,72		64.211,56		68.662,58
G12	44.003,12						51.485,14		54.555,06		58.008,02		61.653,48		65.490,32		69.941,34
G13	45.322,62						52.805,20		55.874,98		59.328,08		62.973,26		66.810,38		71.261,12
G14	46.681,60						54.163,76		57.233,26		60.686,78		64.331,82		68.168,66		72.619,54
G15	47.793,76						55.276,20		58.345,56		61.799,08		65.444,12		69.281,10		73.732,26





ANEXO V

TABLA DE ANTIGUEDAD AÑO 2.005 (Provisionales)

(Incremento IPC del 3 % s/ tablas 2.004)

GRUPO PROFESIONAL	mes 1 Quinquenio
GP6	32,92
GP5	31,10
GP4	30,13
GP3 A GP1	25,00

ANEXO VI

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2.005 (PROVISIONALES)

(Incremento IPC del 3% s/ tablas 2.004)

GRUPO PROFESIONAL	Grupo Remuneración	Precio Hora TIPO "A"	Precio Hora TIPO "B"
GP4	XVI	23,321	26,239
	XV	23,321	26,239
	XIV	23,321	26,239
	XIII	20,225	22,328
	XII	20,898	23,321
	XI	18,977	21,429
GP3	IX	16,470	18,575
	VIII	15,737	17,750
GP2	VII	14,754	16,760
	A-3	13,176	14,964
	A-2	12,234	13,888
	A-1	11,284	12,818
GP1	VII	14,754	16,760
	VI	13,798	15,737
	V	12,797	14,754
	IV	11,841	13,798
	III	10,834	12,797