

- c) Lugar de presentación:
 1.º Entidad: Servicio de Logística, de nueve a catorce horas.
 2.º Domicilio: Calle González Dávila, número 20, tercero derecha.
 3.º Localidad y código postal: 28031 Madrid.
- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta (concurso): Dos meses a contar desde la apertura de proposiciones.
- e) Admisión de variantes (concurso): No procede.
- f) En su caso, número previsto (o número máximo y mínimo) de empresas a las que se pretende invitar a presentar ofertas (procedimiento restringido).
9. Apertura de las ofertas:
 a) Entidad: Hospital “Virgen de la Torre”.
 b) Domicilio: Calle Puerto de Lumbreras, número 5.
 c) Localidad y código postal: 28031 Madrid.
 d) Fecha: 13 de noviembre de 2009 (apertura de documentación técnica) y 25 de noviembre de 2009 (apertura de documentación económica).
- e) Hora: A las diez y treinta.
10. Otras informaciones: ...
11. Gastos de anuncios: A cargo de la empresa adjudicataria.
12. Fecha de envío del anuncio al “Diario Oficial de la Unión Europea” (en su caso): ...
13. En su caso, portal informático o página web donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria o donde pueden obtenerse los pliegos: www.madrid.org/contratospublicos
- Madrid, a 5 de octubre de 2009.—El Director-Gerente, PA (por delegación de competencias, BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 28, de 3 de febrero de 2009), el Director-Médico, Santiago Artillo Rembado.

(01/3.953/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Industria de Turbo Propulsores, Sociedad Anónima” (código número 2806732).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Industria de Turbo Propulsores, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 3 de julio de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de agosto de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

VII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA “INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, SOCIEDAD ANÓNIMA”, FÁBRICA DE AJALVIR

Capítulo I

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Territorial*.—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables al centro de trabajo de Ajalvir,

que la empresa “Industria de Turbo Propulsores, Sociedad Anónima” (“ITP, Sociedad Anónima”), posee en Ajalvir (Madrid).

Art. 2. *Personal*.—El presente convenio afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en dicho centro de trabajo, con excepción del director del centro, jefes de departamento y jefe de seguridad industrial.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, la Dirección se reserva la política salarial, promoción y ascensos del personal titulado, jefes superiores de administración, jefes de taller, jefes de primera y segunda, jefes de sección de laboratorio, maestros, encargados, delineantes proyectistas, practicantes y ayudantes técnicos sanitarios de los servicios médicos de empresa y asimilados a cualquiera de estas categorías.

Al personal del Departamento de Informática y Dirección Técnica le será de aplicación el convenio de Zamudio.

Independientemente de todo lo anterior, todas aquellas personas a las que hasta la fecha les afectaba el convenio de Ajalvir se seguirán rigiendo por este, a no ser que voluntariamente renuncien por escrito a que se les aplique el convenio antes mencionado e incorporándose a la aplicación del convenio de Zamudio.

Art. 3. *Temporal*.—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial.

Su vigencia será desde el 1 de enero del año 2009 al 31 de diciembre del año 2012, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

Serán competentes para denunciar el presente convenio colectivo cualquiera de las partes que lo suscriben.

La parte denunciante deberá presentar por escrito a la otra parte, con un 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 colectivo.

SECCIÓN SEGUNDA

Vinculación a la totalidad

Art. 4. *Vinculación a la totalidad*.—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, este quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

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

Art. 5. *No aplicación de otros convenios*.—Durante la vigencia de este convenio colectivo no serán aplicables otros convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local que pudieran negociarse para ámbitos superiores al de esta empresa, aunque dispusieran su aplicación genérica a industrias siderometalúrgicas o por convenios de empresa enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

Capítulo II

Régimen de trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Jornada de trabajo y calendarios

Art. 6. *Jornada de trabajo anual*.—1. Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposiciones de carácter general, se establece para el presente convenio colectivo una jornada anual de trabajo efectivo según los calendarios anexos. No obstante lo dispuesto en los calendarios figurados en este convenio, si por cualquier circunstancia hubieran de modificarse, se requerirá el

acuerdo con el comité de empresa; en el caso de que este no sea posible, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Años 2009, 2010, 2011 y 2012:

- Jornada normal: 1.691 horas.
- Doble turno: 1.655 horas y 26 minutos.
- Triple turno: 1.639 horas y 26 minutos.
- Jornada fija tarde y noche: 1.614 horas y 30 minutos.

Las reducciones de jornada no supondrán pérdidas de días hábiles de trabajo.

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

3. En ningún caso se computarán a ningún efecto (ni como jornada efectiva de trabajo ni como tiempo abonable) los períodos de interrupción establecidos en las respectivas jornadas de trabajo diario.

4. Se tratará de establecer horario flexible en aquellos casos en que sea factible.

Independientemente de ello se establecerá una flexibilidad de jornada. Esta flexibilidad consiste en modificar la hora de salida, adelantándola o atrasándola una hora respecto a la jornada establecida en el calendario laboral. La Dirección podrá realizar esta modificación de jornada con un preaviso mínimo de quince días, en base a la previsión de cargas de trabajo.

Esta flexibilidad colectiva de jornada se aplicará por meses completos, con un montante máximo de dos meses. Este límite podrá ampliarse a costa de la bolsa horaria individual.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre no se aplicará esta flexibilidad colectiva de jornada, salvo acuerdo entre el comité y la Dirección de la empresa.

Art. 7. *Régimen de turnos.*—La utilización del régimen de turnos debe responder a razones técnicas, organizativas y productivas.

La Dirección, previamente a la realización de turnos, lo someterá a información y consulta del comité de empresa, suministrando, al menos, la siguiente información:

- Motivo y objetivo a cumplir.
- Fecha de comienzo y duración prevista.
- Personal afectado.

En función de los turnos necesitados, se contemplan los siguientes procedimientos:

1. Las propuestas que sólo impliquen la puesta en marcha de turnos rotativos normal/tarde se comunicarán al comité y a los trabajadores con una antelación de nueve días naturales a la fecha de comienzo.

Durante los cuatro primeros días naturales de este plazo, la representación de los trabajadores podrá interponer alegaciones para solicitar su modificación o suspensión.

La Dirección deberá atender de buena fe las alegaciones de los representantes de los trabajadores, aceptando incluso la no realización, si se entiende que se aportan causas objetivas que no aconsejan la puesta en marcha de los turnos, respondiendo en los dos días siguientes a la entrega de las alegaciones por parte de los representantes de los trabajadores.

La Dirección podrá establecer el turno, aún en caso de desacuerdo, una vez transcurrido el plazo de los nueve días naturales, sin perjuicio de que los trabajadores o sus representantes puedan ejercer las acciones legales que la Ley contempla.

En el caso de los tratamientos térmicos, se procurará respetar este plazo de nueve días naturales; no obstante, el preaviso nunca podrá ser inferior a dos días naturales.

Estos turnos podrán afectar al número de personas y secciones que se indican en el Anexo V del presente convenio. Los límites de personas afectadas por el turno indicado en el Anexo V variará en el mismo porcentaje que el aumento de plantilla que se produzca en las secciones afectadas. Los solapes con la jornada normal no podrá ser superior a tres cuartos de hora.

No obstante lo anterior, en el caso de necesitarse implantar el turno antes de los nueve días naturales mencionados, se requerirá el acuerdo previo de la comisión de organización del comité de empresa. En caso de acuerdo se abonará en concepto de compensación por la reducción del plazo de preaviso el importe del plus de doble turno por los días naturales que falten para cumplir los nueve.

2. Aquellas propuestas que impliquen la puesta en marcha de turnos mañana/tarde, tarde/noche, mañana/tarde/noche, otros especiales o alguna necesidad distinta a las indicadas en el apartado 1

(ejemplo: afectar a más personas por encima de los límites, afectar a más secciones, etcétera), deberán ser informadas al comité de empresa y a los trabajadores implicados con un plazo previo de, al menos, quince días naturales.

La puesta en marcha de los mismos requerirá el acuerdo con el comité de empresa, que responderá a la propuesta en el plazo de los cinco días naturales. Todo ello sin perjuicio de la capacidad de la Dirección y de los trabajadores en ejercer las acciones legales que la Ley contempla.

El solape que se determine en los calendarios correspondientes no podrá ser superior a quince minutos.

Cuando la puesta en marcha de un turno requiera el acompañamiento de una jornada especial, se procurará que esta coincida con el inicio del turno.

A todos los efectos y para todos los casos, una vez implantados los turnos, y si no fuese necesario mantenerlos hasta la fecha de finalización prevista, la Dirección comunicará al comité de empresa su intención de retirarlo, debiendo respetar para ello el mismo plazo que para su implantación, salvo acuerdo en contrario con los afectados.

Los equipos de dos o tres operarios que trabajen en el mismo puesto de trabajo a turno: normal/tarde, de mañana y tarde, de tarde y noche o 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 forma que, cumpliendo las exigencias del turno, los operarios que intervienen por puesto de trabajo, puedan quedar adscritos al turno de mañana, tarde o noche.

La Dirección solo accederá a estas peticiones 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. Para la vigencia del presente convenio colectivo, este abono será el establecido en el Anexo VI.

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

Art. 8. *Disponibilidad veinticuatro horas.*—En atención a la demanda de asistencia técnica por parte de los operadores de motores, respecto de labores de mantenimiento en pista e incidencias que puedan surgir y con el fin de dar una respuesta rápida y eficaz, es por lo que se establece un servicio de veinticuatro horas (disponibilidad).

Esta nueva línea de actuación determinará en su actividad diaria el desarrollo que pueda alcanzar, en virtud del cual la Dirección podrá anular este servicio. Independientemente de lo anterior y entretanto se alcance esa decisión, se establece a continuación la regulación de este servicio:

- Disponibilidad veinticuatro horas: En tanto exista este servicio de veinticuatro horas, la adscripción al mismo, es decir, tener el busca y estar en un área geográfica que permita una rápida respuesta, implicará el cobro de 149,04 euros/semana, que se percibirán en las semanas que por rotación correspondía el turno.
- Desplazamientos: Se aplicará la normativa de viajes vigente. Se abonará el kilometraje del vehículo utilizado partiendo de la factoría, si se sale de la misma, y desde el domicilio, si es fuera del horario de trabajo. En cuanto al tiempo de viaje en coche que se realice fuera de jornada, se establecen los siguientes baremos de compensación:
 - Desde el domicilio Ajalvir o Barajas (ida y vuelta): 3,87 euros.

- Desde ITP:
 - De 25 a 50 kilómetros: 7,73 euros.
 - De 50 a 100 kilómetros: 15,48 euros.
 - A partir de 100 kilómetros: 15,48 euros + 0,11 euros por kilómetro que exceda de los 100.

Estas cantidades se abonarán como prima de desplazamiento y compensación por el tiempo invertido en los mismos, y en ningún caso serán acumulables entre sí.

— Horas efectivas de trabajo que superen la jornada/horario del trabajador adscrito:

- De lunes a viernes (a.i.):
 - 40 por 100 del tiempo efectivo fuera de jornada abonado como prima de actividad, al precio de hora extra de trabajo.
 - 60 por 100 del tiempo efectivo fuera de jornada descanso hora por hora.
- Sábados, domingos, festivos y horas nocturnas:
 - 40 por 100 del tiempo efectivo fuera de jornada abonado como prima de actividad, al precio de hora extra tipo B.
 - 60 por 100 del tiempo efectivo fuera de jornada descanso de una hora y media por hora.

No obstante, la proporción entre el tiempo cobrado y descansado podrá modificarse a petición del trabajador y por acuerdo de la comisión paritaria.

Para el cómputo anual de las horas de trabajo y de las horas extra no se considerará trabajo efectivo el tiempo de viaje. A efectos de pago de las horas efectivas de trabajo que superen la jornada/horario del trabajador adscrito, se considerará como tiempo efectivo de trabajo el utilizado desde el inicio hasta el fin de la tarea en el lugar del desplazamiento.

Este servicio será rotativo.

El personal que la Dirección adscriba al servicio será, en principio, voluntario. En el caso de que el personal voluntario no sea suficiente para cubrir la totalidad del servicio, el resto será designado por la Dirección.

Este acuerdo será revisado en cuanto al ámbito de aplicación y personal afectado al final del año 2008, con el fin de adecuarlo a las necesidades reales si una de las partes así lo demanda. No obstante, si durante la vigencia de este convenio surgiese alguna circunstancia relativa a las compensaciones no reflejada en este artículo, se someterá al estudio de la comisión paritaria.

Art. 9. *Jornada flexible*.—En atención a la irregularidad de la demanda y a la necesidad de atender emergencias, reparaciones, averías, períodos punta, plazos de entrega, disminuciones de pedidos o carga, necesidades estacionales, etcétera, es necesario dotar a la empresa de un instrumento que le permita adecuar, tanto a la alza como a la baja su capacidad de producción a la necesidad de cada momento.

Por ello, la empresa, discrecionalmente y preavisando a los trabajadores afectados con cuarenta y ocho horas de antelación, podrá distribuir de forma irregular la jornada, alterando tanto la ordinaria como el calendario dentro de los siguientes límites:

1. El máximo de horas desplazadas por flexibilidad será de ochenta horas anuales. Estas ochenta horas máximas de flexibilidad individual podrán verse disminuidas por el uso de más de dos meses de la flexibilidad colectiva.
2. En el conjunto de la bolsa horaria individual de ochenta horas anuales solo podrán desplazarse cincuenta y seis horas anuales en el concepto de bolsa horaria negativa.
3. El trabajo adicional a la jornada ordinaria se efectuará de una de las siguientes formas:
 - a) En prolongación de la jornada ordinaria, con un máximo de dos horas.
 - b) En sábados, en jornada ordinaria de seis o siete horas, respetándose en todo momento domingos, festivos, vacaciones y puentes, con un máximo de ocho sábados al año.
 - c) Las horas que se desplacen por la aplicación de la bolsa horaria individual, tendrán de lunes a viernes una compensación económica, según categorías, consistente en un tercio del valor de las horas extra (en este valor estará incluido el valor de la prima) de tipo A, y en sábados la mitad del valor de las ho-

ras extra (en este valor estará incluido el valor de la prima) de tipo B. En el caso de la bolsa horaria negativa estos valores se referirán a los días en los que se efectúe el trabajo.

4. En épocas de baja de carga la flexibilidad se aplicará no trabajando por días completos y la compensación de los mismos se efectuará conforme lo establecido en los puntos anteriores.

5. La aplicación de esta bolsa horaria individual podrá afectar a la totalidad de la plantilla, secciones o individualmente a trabajadores.

6. En los casos en los que se esté aplicando la flexibilidad colectiva de jornada del artículo 6, consistente en atrasar una hora la salida respecto a la jornada establecida en el calendario laboral, solo será admisible aplicar una hora más de bolsa horaria o una de horas extra.

7. En los casos en los que se esté aplicando la flexibilidad colectiva de jornada del artículo 6, consistente en adelantar una hora la salida respecto a la jornada establecida en el calendario laboral, solo será admisible aplicar dos horas más de bolsa o tres de horas extra.

8. A un mismo trabajador no se le puede aplicar en el mismo día la bolsa horaria y las horas extra.

9. Dentro de una misma sección y para trabajadores que estén realizando un tipo de trabajo equivalente, no se podrán dar simultáneamente unos trabajadores con aplicación de bolsa negativa y otros con horas extras o bolsa positiva.

10. Cuando haya de aplicarse la bolsa horaria dentro de una sección y en un trabajo que pueda ser realizado por varias personas, esta se aplicará en primer lugar al trabajador voluntario. En caso de que ninguno sea voluntario, este será determinado por el responsable de la sección.

11. En la aplicación de la bolsa horaria negativa, en los casos en que no afecte al conjunto de una sección, se establecerá una rotación entre los trabajadores que puedan realizar un mismo trabajo, de tal forma que en la aplicación individual de la misma no exista entre los afectados un diferencial mayor de dieciséis horas. De igual manera en la aplicación de la bolsa horaria positiva no deberá haber un diferencial mayor de cuarenta horas.

12. Cuando un trabajador esté afectado por la disponibilidad de veinticuatro horas del artículo 8 del convenio, no le será de aplicación la bolsa horaria cuando en la semana que le corresponda por turno estar disponible se hayan requerido sus servicios en aplicación de su disponibilidad.

13. Para el personal que se encuentre a turnos, la bolsa horaria positiva o recuperación de la negativa se aplicará exclusivamente los sábados. La bolsa horaria positiva podrá aplicarse de lunes a viernes, única y exclusivamente con la voluntariedad del trabajador. Todo lo anterior solo será de aplicación cuando el trabajador se encuentre trabajando en el turno de mañana.

14. Los descansos que procedan disfrutar por aplicación de la bolsa horaria positiva se efectuarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable de la sección.

15. No podrá utilizarse la bolsa horaria y las horas extra con carácter discriminatorio.

16. Con la voluntariedad del trabajador se podrá trasladar del año natural la recuperación de la bolsa horaria, siempre que esté dentro de los doce meses siguientes a su aplicación. En este caso la empresa decidirá la aplicación de la misma dentro de dicho período. En el caso de que la recuperación se desplazara (dentro de los doce meses posteriores a la aplicación de la bolsa negativa) al siguiente año natural, en dicho año la bolsa positiva a aplicar se reduciría en el número de horas a recuperar desplazadas del año anterior.

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

18. Mensualmente se informará al comité de empresa de la evolución de la bolsa horaria.

Art. 10. *Jornada especial*.—Se define como jornada especial aquella que implique la realización voluntaria de siete horas de trabajo en días en los que conforme a los calendarios que regulen las jornadas habituales, correspondan a sábados, domingos, festivos o puentes.

Su realización se retribuirá con 105,78 euros desde el año 2009 y el descanso compensatorio será de siete horas. Este habrá de disfrutarse dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de su realización. La fecha de disfrute será pactada entre el trabaja-

dor y el responsable de la sección correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades de producción y los deseos del trabajador.

En atención a que las horas extra y las jornadas especiales dependen de la voluntariedad, y con el fin de asegurar la realización de los trabajos, cada vez que estos mecanismos sean insuficientes para atender las necesidades productivas en un determinado departamento o sección, se avisará al comité de empresa de la falta de voluntarios para cubrir dichas necesidades, con el objeto de resolver las causas que motivaron la falta de voluntariedad. De no resolverse las causas y mantenerse la falta de voluntarios para cubrir dichas necesidades, la Dirección procederá, si lo estima conveniente, a implantar un turno respetando un plazo de implantación de veintiocho días a partir de la comunicación al comité de la falta de voluntarios y el mismo período para la retirada del mismo.

De darse la circunstancia anteriormente indicada de falta de voluntarios y mientras se resuelven las causas o se implanta el turno, podrán aplicarse hasta tres jornadas especiales obligatorias por trabajador para atender las necesidades planteadas.

Tanto el turno como las jornadas especiales obligatorias implantados como consecuencia de la falta de voluntariedad anteriormente mencionada, tendrán un límite de capacidad máxima presente de forma simultánea en el departamento o sección afectado del 25 por 100 en montaje y del 33 por 100 en mantenimiento.

Ambas partes acuerdan no realizar ninguna actuación o medida que mengüe la voluntariedad individual. En coherencia con ello para no limitar el derecho a la huelga, de realizarse jornadas especiales en dicho período de huelga estas se descansarán en la semana siguiente a su realización, con el objeto de no aumentar la capacidad productiva en dicho período de huelga.

La anterior aplicación obligatoria de la jornada especial de hasta tres días no podrá realizarse los días:

- 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 24 de diciembre, 25 de diciembre y 31 de diciembre.

SECCIÓN SEGUNDA

Vacaciones, horas extraordinarias y licencias

Art. 11. *Vacaciones*.—Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables.

Art. 12. *Disfrute*.—El período anual de disfrute de vacaciones quedará reflejado en el calendario anual.

La Dirección de la empresa designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso, urgentes o inaplazables, comunicando previamente la Dirección del centro de trabajo al comité de empresa el número de personas que trabajará en el período vacacional.

Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar de sus vacaciones de verano en los períodos señalados en el calendario laboral anual compensado, la empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito con dos meses de anticipación, como mínimo, y aquel, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la Dirección el período elegido para su disfrute, que podrá estar comprendido entre los meses de junio del propio año y junio del año inmediato siguiente. La Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieran lugar a este cambio de período de disfrute. En caso contrario, la mitad del período lo disfrutará el trabajador en la fecha que él elija y la otra mitad de común acuerdo con la empresa.

Este plazo de preaviso solo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar a la comisión paritaria permanente.

El período de vacaciones será ininterrumpido, sin perjuicio de los casos en que, excepcionalmente y con carácter individual, se pacte otra cosa entre empresa y trabajador.

La baja por incapacidad temporal interrumpirá las vacaciones, pudiendo disfrutarse estas dentro del período comprendido entre la fecha del 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 del período vacacional será estudiada por la Dirección en base a las necesidades producti-

vas durante la fecha solicitada, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el período normal de vacaciones.

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

Art. 13. *Horas extraordinarias*.—La realización de horas extraordinarias debe responder a su carácter de mecanismo excepcional de ampliación de la jornada normal existente en la empresa, siendo conveniente reducirlas al mínimo necesario, por lo que se fijan los principios que deben ser tenidos en cuenta a la hora de su realización:

- a) Su realización debe responder a necesidades extraordinarias, de orden técnico, productivo u organizativo. En la planificación normal de trabajo no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias.
- b) Cuando la compañía considere la necesidad de realizar horas extraordinarias por concurrir las circunstancias indicadas en el punto anterior, lo comunicará en, al menos, un plazo previo de cuarenta y ocho horas verbalmente al trabajador y por escrito a los miembros del comité de empresa de la comisión de organización, haciendo constar:
 - El motivo y objetivo a cumplir.
 - Fecha de comienzo y número de horas a realizar.
- c) En aquellos casos en que, a juicio de la empresa, los representantes de los trabajadores aportasen argumentos que evidenciaran que no concurren las causas objetivas que justifican la propuesta de realización de horas extraordinarias, la dirección de la compañía aceptará su no realización.
- d) En aquellos casos en que no sea posible prever anticipadamente la necesidad de realizar horas extraordinarias (razones de urgencia), la Dirección de la compañía podrá recurrir directamente a su realización, comunicándolo al trabajador y a los miembros del comité de empresa de la comisión de organización.
- e) Mensualmente, la Dirección facilitará al comité de empresa el número de horas extraordinarias realizadas por operario.
- f) En las horas extraordinarias realizadas tendrá opción el trabajador a elegir entre que le sean abonadas o a cambiar dichas horas por un tiempo igual de descanso, percibiendo, en este caso, la diferencia económica entre el valor/hora normal y el valor de la hora extraordinaria que figura en el Anexo III de este convenio. Asimismo, tendrá opción el trabajador a cambiar las horas extraordinarias por un período de descanso, el cual será para las horas extras realizadas, de lunes a viernes, de una hora y media por hora extra realizada a descansar, y para sábados, festivos y puentes, de dos horas por hora extra realizada a descansar.
- g) En el supuesto de optar por el descanso, este habrá de disfrutarse dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de su realización.

La fecha de disfrute será pactada entre el trabajador y el responsable de la sección correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades de producción y los deseos del trabajador.
- h) Las horas extraordinarias que se realicen con acuerdo del comité de empresa tendrán la consideración de “estructurales”, al responder a la existencia de circunstancias extraordinarias de este carácter.
- i) No podrá utilizarse la vía de las horas extraordinarias con carácter discriminatorio.

Art. 14. *Licencias y permisos*.—1. Durante la vigencia del presente convenio regirán a los efectos de licencias y permisos retribuidos las siguientes condiciones:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días efectivos, según calendario, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, operación quirúrgica mayor y fallecimiento de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días; asimismo, se amplía en un día más en el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

En los casos de enfermedad grave y operación quirúrgica mayor los días efectivos correspondientes se podrán disfrutar de forma irregular de acuerdo con el mando y mientras se mantenga la situación.

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 y cónyuges de sus hermanos.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Asimismo, las mujeres trabajadoras de la empresa podrán optar por acumular, siempre y cuando tengan el visto bueno de su superior jerárquico, el total de horas de permiso por lactancia, equivalente a doce días, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación del disfrute de la baja por maternidad.
- f) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.
- g) Dieciséis semanas en total para descanso por maternidad.
- 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 puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- i) Hasta dieciséis horas anuales para asistencia al médico de cabecera de la Seguridad Social, así como para especialidades no contempladas en la misma (psiquiatría, odontología, etcétera) 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. Estas dieciséis horas para asistencia a consulta del médico de cabecera y las necesarias para especialista se podrán utilizar por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen en "ITP, Sociedad Anónima", para acudir con el hijo al médico, siempre que este no sea mayor de catorce años o sea disminuido; en el caso de ser solo uno el que trabaje en "ITP, Sociedad Anónima", este tiempo se reduciría a la mitad. En todo caso, será necesaria la previa presentación de prescripción del médico de cabecera de la Seguridad Social, así como la justificación de asistencia al especialista correspondiente.
- j) Hasta un máximo de tres horas anuales por asuntos propios como permiso retribuido a todos los efectos, sin pérdida del incentivo de absentismo, tanto trimestral como mensual.

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

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

Capítulo III

Régimen de percepciones económicas

SECCIÓN PRIMERA

Principios generales

Art. 15. *Incrementos salariales pactados.*—Durante el año 2009 se mantendrán los valores de los salarios abonados durante el año 2008, lo que supone un incremento del 0,6 por 100 sobre los valores de los salarios definitivos del año 2008.

Una vez conocido el IPC real del año 2009, y solo en el caso de que este fuese superior al 0,6 por 100, se revisarán los valores de los salarios abonados en el diferencial entre el IPC real y el 0,6 por 100. Los salarios de este año no se ajustarán en el supuesto de un IPC real por debajo del 0,6 por 100. Todo lo anterior es referido a todos los conceptos salariales del año 2008, excepto los que expresamente digan lo contrario.

El incremento salarial para el año 2010 será el IPC real fijado por el INE para ese año más 0,3 por 100, referido a todos los conceptos salariales del año 2009, excepto los que expresamente digan lo contrario. El 1 de enero de 2010 se incrementarán los conceptos salaria-

les en un porcentaje igual a la inflación oficialmente prevista para ese año más un 0,3 por 100.

El incremento salarial para el año 2011 será el IPC real fijado por el INE para ese año más 0,3 por 100, referido a todos los conceptos salariales del año 2010, excepto los que expresamente digan lo contrario. El 1 de enero de 2011 se incrementarán los conceptos salariales en un porcentaje igual a la inflación oficialmente prevista para ese año más un 0,3 por 100.

El incremento salarial para el año 2012 será el IPC real fijado por el INE para ese año más 0,3 por 100, referido a todos los conceptos salariales del año 2011, excepto los que expresamente digan lo contrario. El 1 de enero de 2012 se incrementarán los conceptos salariales en un porcentaje igual a la inflación oficialmente prevista para ese año más un 0,3 por 100.

Una vez conocida la inflación real de cada año y en caso de que supere el IPC establecido como previsión del Gobierno, se revisarán los salarios entre esta y la inflación prevista. Si el IPC real fuese inferior al IPC previsto, se ajustarán los conceptos salariales abonados durante dicho año al IPC real, siendo estos la base sobre la que se efectuará la subida del siguiente año.

A efecto de los ajustes aludidos en el párrafo anterior se establece el siguiente mecanismo: Cuando un año el IPC real resulte inferior al IPC previsto, la empresa no recuperará la diferencia hasta que se dé la circunstancia en años siguientes de que el IPC real sea superior al previsto. Ese año la empresa pagará los atrasos correspondientes una vez deducido (en términos porcentuales) el ajuste o ajustes pendientes de los años que se haya dado la circunstancia contraria. Podría ser que el ajuste requiera uno o más años, incluso por encima de la vigencia del convenio, de aplicación de este mecanismo.

Forma de abono: La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

Para el personal comprendido en el párrafo segundo del artículo 2 del presente convenio, la empresa garantiza a este colectivo un incremento porcentual global y en su conjunto, al menos, igual al incremento porcentual aplicado a las tablas del convenio, sin incluirse en dicho incremento el deslizamiento por promociones y antigüedad.

Cuando el IPC real anual publicado por el INE supere las previsiones establecidas por el Gobierno para cada año, se efectuará una revisión salarial individual en el exceso sobre la cifra indicada, con carácter retroactivo al 1 de enero de cada año.

Asimismo, para este personal se establece para el 2009 dos niveles salariales de garantía:

- Titulado superior: 25.535 euros.
- Titulado medio y resto de personal comprendido en el párrafo segundo del artículo 2 del presente convenio: 24.104 euros.

Estas cantidades se revisarán anualmente según los incrementos pactados en convenio.

Asimismo, todo el personal comprendido en el párrafo segundo del artículo 2 del presente convenio, tendrá según su categoría como garantía de incremento salarial el montante económico resultante de aplicar las subidas de convenio a las cantidades establecidas anteriormente.

SECCIÓN SEGUNDA

Estructura salarial

Art. 16. *Enumeración de las distintas retribuciones.*—Todas las retribuciones a percibir por el personal a que afecta este convenio, con la excepción contenida en el párrafo 2 del artículo segundo, quedan encuadradas de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y disposiciones complementarias, en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

- a) Salario base.
- b) Complementos de salario base:
 1. Personales:
 - 1.1. Plus de antigüedad.
 - 1.2. Plus de especialistas y peones.
 - 1.3. Complemento personal antiguo jefe de equipo.
 - 1.4. Complemento personal antiguo oficial segunda p-livalente.

2. De puesto de trabajo:
 - 2.1. Plus de jefe de equipo.
 - 2.2. Plus de nocturnidad.
 - 2.3. Plus de trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso.
 - 2.4. Plus de turno.
 - 2.5. Plus disponibilidad.
 - 2.6. Plus sección mantenimiento.
3. De calidad o cantidad de trabajo:
 - 3.1. Primas de personal directo.
 - 3.2. Primas de personal indirecto (obreros y empleados).
 - 3.3. Prima de desplazamiento.
 - 3.4. Prima de actividad.
 - 3.5. Importe de horas extraordinarias.
 - 3.6. Incentivo a la producción (SIPA).
 - 3.7. Importe bolsa horaria.
 - 3.8. Importe jornada especial.
4. De vencimiento periódico superior al mes.
 - 4.1. Importe de vacaciones retribuidas.
 - 4.2. Gratificaciones extraordinarias de verano y de Navidad.
 - 4.3. Incentivo de asistencia trimestral.
5. De vencimiento periódico mensual:
 - 5.1. Incentivo de asistencia mensual.

Art. 17. *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. Plus de distancia.
2. Ayuda al transporte.
3. Quebranto de moneda.
4. Ayuda familiar.
5. Plus familiar.
6. Ayuda a disminuidos psíquicos.
7. Ayuda a la enseñanza.
8. Ayuda de estudios.
9. Complemento de ayuda a disminuidos psíquicos.
10. Gastos de viaje.
11. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.
12. Ayuda para comida del personal a turno (tarde o noche).
13. Incentivo por jubilación.

SECCIÓN TERCERA

Salario base

Art. 18. *Concepto y devengo.*—El salario base para 2009, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, es para cada categoría profesional el que figura en el cuadro Anexo I unido a este convenio.

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

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

SECCIÓN CUARTA

Complementos salariales

Art. 19. *Plus de antigüedad.*—Se mantiene el régimen de trienios establecido con anterioridad, computables según las disposiciones legales por las que se rige la antigüedad.

El valor del trienio, que es igual para todas las categorías, se fija en 15,24 euros/mes.

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

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

Art. 20. *Plus de especialistas y peones.*—Se mantiene un complemento personal denominado “Plus de especialistas y peones” en favor de los que tengan diez o más años de antigüedad en cada una de las categorías, en una cuantía de 71,39 euros/año, pagaderas de una sola vez al tiempo de abonar la paga de diciembre y devengables en proporción al tiempo trabajado durante el año. A efectos de devengo de esta cantidad, se computará el tiempo no trabajado por razón de enfermedad, accidente y permisos retribuidos.

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

Art. 21. *Plus de jefes de equipo, plus de nocturnidad y plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en todos los conceptos que integran el salario, en las percepciones económicas que no tienen carácter salarial y teniendo asimismo en cuenta los mayores beneficios de todo orden contenidos en el presente convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar a todos los efectos legales pertinentes unos valores tipo por el complemento salarial a que se refiere el presente artículo, que serán los siguientes:

- Plus de jefe de equipo: El importe de este complemento de puesto de trabajo es de 1.174,82 euros anuales, a pagar en catorce pagas. En el caso de que alguno de los jefes de equipo que se nombren a partir de este momento cese en su actividad como jefe de equipo, el complemento de puesto que viniese cobrando se absorbería con las subidas salariales posteriores.
- Plus de nocturnidad: 2,53 euros/hora efectiva.
- Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos:
 - Cuando se dé una circunstancia: 0,38 euros/hora efectiva.
 - Cuando se den dos circunstancias: 0,40 euros/hora efectiva.
 - Cuando se den tres circunstancias: 0,43 euros/hora efectiva.

Art. 22. *Complemento personal de antiguos jefes de equipo.*—Como consecuencia de las negociaciones del IV convenio colectivo, al producirse la integración de los hasta ahora jefes de equipo en oficiales primera A, se establece un complemento personal de 348,50 euros anuales, distribuidos en catorce pagas, para los antiguos jefes de equipo, que será absorbido dentro del nuevo complemento de puesto que se establezca en el caso de que se les nombre jefes de equipo.

En el caso de que alguno de los jefes de equipo que se nombren a partir de este momento cese en su actividad como jefe de equipo, el complemento de puesto de trabajo que viniese cobrando se absorbería con las subidas salariales posteriores. Si esta situación afectase a alguno de los trabajadores que percibían el plus de jefe de equipo anteriormente a 1998, volverían a percibir el complemento personal de 348,50 euros anuales, con las actualizaciones que le correspondieran.

Art. 23. *Complemento personal de antiguos oficiales segunda polivalentes.*—Como consecuencia de las negociaciones del IV convenio colectivo, cuando se produzcan los ascensos pactados y queden por ello absorbidos los complementos derivados de la polivalencia, a los oficiales segunda polivalentes que asciendan a oficial primera se les establecerá un complemento personal de 259,35 euros anuales, distribuidos en catorce pagas, que será absorbido en futuras promociones.

Art. 24. *Plus de turno.*—Se establece un plus para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo. Este plus será el siguiente:

- Doble turno: 0,90 euros/hora efectiva.
- Triple turno: 1,10 euros/hora efectiva.

Art. 25. *Plus sección de mantenimiento.*—Se establece un plus de puesto de trabajo para todo el personal adscrito a la sección de mantenimiento de 43,84 euros/mes, que será percibido por mes efectivo de trabajo. Este plus no se percibirá en la paga de vacaciones ni en las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Art. 26. *Sistema de primas.*—El sistema de incentivos de la factoría de Ajalvir se compone de dos partes:

- Una fija, tanto para el personal directo como indirecto en los valores que se establecen en la tabla Anexo II.
- Una variable (SIPA).

Art. 27. *SIPA, Sistema de Incentivos a la Producción en Ajalvir.*—Para el personal incluido en tablas de convenio se establece una retribución variable ligada al cumplimiento de objetivos que se establezcan anualmente. Estos objetivos, que emanarán de los objetivos de las direcciones productivas de la fábrica de Ajalvir, los cuales estarán basados en los objetivos de la compañía, deberán ser coherentes con los objetivos de dichas direcciones y su despliegue por áreas.

Estos objetivos estarán orientados a conseguir una mayor eficiencia productiva y a una mejora de los tiempos posibilitados sobre la base de la mejora continua. El despliegue podría realizarse por departamentos, fijándose, en su caso, la necesaria ponderación al objeto de obtener un único nivel de cumplimiento global.

La cuantía a cobrar variará en función del cumplimiento alcanzado. Si se alcanza un nivel de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos establecidos, el personal cobrará una cuantía del 4 por 100 del salario base más prima del oficial primera A.

La Dirección, previa información en el seno de la comisión de organización, comunicará anualmente en el mes de marzo los objetivos SIPA y su ponderación.

En la consecución de objetivos del SIPA se garantizará un grado de cumplimiento de, al menos, el 85 por 100 del alcanzado por las direcciones productivas (mantenimiento y montaje) en sus objetivos considerados ponderadamente. Esta ponderación se calculará en base a las plantillas medias anuales de cada dirección productiva del año correspondiente.

Asimismo, se establece como garantía para el personal excluido de tablas, en la percepción de su parte variable, un montante mínimo equivalente al 70 por 100 de la cuantía percibida por el personal de tablas en el SIPA.

Durante el año y en los meses en los que está establecido el SIPA, se presentará a la comisión de organización, previamente a su publicación, la consecución mensual de los objetivos, informando de su evolución y tendencias.

Art. 28. *Importe de las horas extraordinarias.*—Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales y los mayores beneficios de todo orden obtenidos en el presente convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar a todos los efectos legales pertinentes unos valores fijos por categorías para las horas extraordinarias, que serán los que, para cada categoría profesional, se relacionan en el cuadro unido a este convenio como Anexo III.

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

Al tipo B: Valor de las horas extraordinarias nocturnas de cualquier día (laborables o festivos) y de las realizadas en sábados, domingos, festivos y puentes (tanto diurnas como nocturnas).

Art. 29. *Incentivo de asistencia.*—Se establecen dos incentivos de asistencia al objeto de reducir el absentismo:

- Incentivo de asistencia trimestral.
- Incentivo de asistencia mensual.
- Incentivo de asistencia trimestral.

Incentivo de asistencia trimestral: El incentivo de asistencia trimestral tiene carácter individual y lo percibirá el personal sometido a convenio, excepto los mencionados en el artículo 2, párrafo segundo, abonándose la cantidad de 70,43 euros, trimestralmente para aquellos que consigan un índice de absentismo igual o inferior al 2 por 100 trimestral.

Si el trabajador es amonestado o sancionado por faltas de asistencia o retrasos, aunque no alcance el 2 por 100 de absentismo individual, no cobrará el incentivo de asistencia individual trimestral de ese período, previa comunicación al comité de empresa.

Incentivo de asistencia mensual: El incentivo de asistencia mensual tiene carácter individual y lo percibirá todo el personal someti-

do a convenio, incluido el del artículo 2, párrafo segundo, abonándose la cantidad de 29,10 euros (cantidad establecida teniendo en cuenta lo establecido en la cláusula transitoria) mensualmente para aquellos que su índice mensual de absentismo sea 0 por 100.

A los efectos del abono de este incentivo, las situaciones que no tendrán la consideración de absentismo son las siguientes:

- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente de trabajo.
- Fuerza mayor temporal.
- Asambleas retribuidas, cierre legal de la empresa o expediente de regulación de empleo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. En este supuesto, se abonará la parte proporcional del plus por los días trabajados en el mes en el que se produce el hecho.
- La realización de funciones de representación sindical.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Deber inexcusable de carácter público cuando se trate de citación judicial (excepto en jurisdicción laboral cuando el afectado haya iniciado el proceso y no lo haya ganado) y en los casos de ser miembro oficial de mesa electoral y en los casos de ejercicio del sufragio universal.
- Los retrasos derivados de problemas de tráfico excepcionales que afecten de forma generalizada al mismo, siempre y cuando se recupere.
- Los retrasos que no excedan en número de tres al mes y en su conjunto no superen los treinta minutos mensuales, siempre que se recuperen. En este supuesto, se podrá recuperar en el día, siempre y cuando el mando así lo considere por razones productivas y cuando no se produzcan retrasos de forma reiterativa. No obstante todo lo anterior, en el caso de superarse los tres retrasos mensuales o los treinta minutos en un mes, podrá recuperarse voluntariamente en bloques mínimos de dos horas y cuando el mando lo establezca; esta recuperación no dará lugar a la percepción del incentivo de asistencia mensual.
- Los permisos particulares que hayan sido autorizados de forma previa a la ausencia y que serán recuperados con la autorización del responsable conforme se establece en el punto anterior.

Art. 30. *Importe de vacaciones retribuidas.*—Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario base, según los valores resultantes de dividir entre treinta días los salarios base mensuales señalados en este convenio, incrementados en el importe del plus de antigüedad correspondiente, la prima fija promediada mensualmente y, en su caso, el importe del plus de jefe de equipo.

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

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

Art. 31. *Gratificaciones extraordinarias de verano y de Navidad.*—Los trabajadores percibirán dos gratificaciones de una mensualidad del salario base.

La gratificación correspondiente de verano se cobrará con la mensualidad del mes de julio, excepto el personal que disfrute sus vacaciones en el mes de julio, que la percibirá con la mensualidad de junio.

La gratificación correspondiente a Navidad se cobrará con la mensualidad de diciembre.

A los importes resultantes de lo establecido en el primer párrafo, se agregarán el plus de antigüedad, complemento personal de antiguos jefes de equipo y complemento personal de antiguos oficiales segunda polivalentes que correspondan (equivalente a treinta días) y, en su caso, el plus de jefe de equipo.

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

Para los trabajadores que no hayan devengado la mensualidad completa de cada una de estas pagas, el importe de cada día de paga que le corresponda se calculará dividiendo entre 30 el sueldo mensual que para su respectiva categoría figura en el presente convenio.

SECCIÓN QUINTA

Percepciones económicas no salariales

A) *Indemnizaciones o suplidos*

Art. 32. *Transporte colectivo.*—Durante la vigencia del presente convenio colectivo se mantendrán las condiciones de transporte que han regido hasta el 31 de diciembre de 1997.

Para la implantación de nuevas líneas de transporte colectivo se fijan las siguientes prioridades:

1. Que el colectivo de trabajadores tenga reconocido el plus de distancia.
2. Que el colectivo por zonas de residencia permita por su número la implantación del transporte.
3. Que las rutas que se establezcan se adopten 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.

Se acuerda en el presente convenio colectivo que todos los trabajadores podrán utilizar el transporte colectivo que la empresa tenga establecido, procediéndose a un mayor 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 una manera conjunta.

Se dará igual tratamiento a todas las personas afectadas por no poder disponer del transporte colectivo de la empresa.

No obstante lo anterior, el personal cuya primera incorporación en Mantenimiento-Ajalvir sea posterior al 1 de enero de 1995, le corresponderá exclusivamente la compensación por transporte que determina el artículo 33.

Sin embargo, podrán utilizar los autobuses de la empresa, siempre y cuando existan plazas y lo autorice la Dirección, en cuyo caso no percibirán la compensación económica antes citada.

Art. 33. *Plus de distancia.*—El importe del plus de distancia se regirá por lo establecido en la Orden Ministerial de 10 de febrero de 1958, en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de julio de 1963 (“Boletín Oficial del Estado” del 19) y en las disposiciones complementarias, y afectará solo a los trabajadores que no tengan opción a los transportes establecidos por la empresa.

El importe de este plus será conforme al contenido del acta de la comisión paritaria del 6 de marzo de 1996.

A partir del año 2009 el importe de este plus, que se abonará mensualmente (en 11 mensualidades) y se regirá por lo establecido en el acta de la comisión paritaria del 6 de marzo de 1996, será:

- Torrejón de Ardoz: 53,45 euros/mes.
- Alcalá de Henares: 61,09 euros/mes.
- Madrid: 70,65 euros/mes.
- Leganés, Getafe, Zarzalejo, etcétera: 91,64 euros/mes.

El plus distancia relativo a la distancia desde el domicilio a la parada de autobús para aquellos trabajadores que lo vienen percibiendo, se incrementará en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos del convenio.

Art. 34. *Quebranto de moneda.*—Tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores que habitualmente y como parte de sus funciones realicen pagos y cobros, siendo responsables de los mismos. El importe máximo mensual será de 53,87 euros, respetándose las cantidades que vinieran percibiéndose, con carácter individual, si estas fueran superiores.

Art. 35. *Ayuda para la comida del personal a turno.*—Los trabajadores que realicen turno rotativo y cuando realicen el mismo en el turno de tarde o noche, percibirán una subvención económica de 3,12 euros/día trabajado, siempre y cuando no utilicen el servicio de comedor de la empresa.

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

B) *Mejoras a la acción protectora de la Seguridad Social*

Art. 36. *Prestaciones de enfermedad común y accidentes.*—
1. En los supuestos de enfermedad común y accidente laboral o no laboral, se complementarán las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social desde el primer día inclusive y previa presentación de la baja médica oficial hasta el importe del salario base, antigüedad y prima fija individual del período que dure la situación de baja. Queda entendido que dicho complemento no será percibido si no se presenta previamente el documento oficial de baja de la Seguridad Social dentro del plazo legal.

2. El complemento de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo y, en su caso, el incremento de antigüedad, tendrá la misma duración que la percepción reglamentaria de las prestaciones de incapacidad temporal de la Seguridad Social, es decir, doce meses prorrogables por otros seis meses, como máximo, si se necesita prorrogar la asistencia sanitaria.

Art. 37. *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 accidente el trabajador lo ponga en conocimiento de la empresa, tanto en orden a las medidas a tomar sobre la realización de su trabajo habitual como para que el servicio médico de empresa o persona por este designada 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. Lo anteriormente dicho será facilitado por el trabajador.

Previa o, en todo caso, lo antes posible, y posteriormente a la asistencia del trabajador a consulta médica externa, será preceptiva la información o consulta por el servicio médico de empresa, con el fin de que este pueda elaborar su informe.

Cuando se demuestre objetivamente, y previo informe al comité de empresa, el incumplimiento por parte del trabajador de las normas anteriores, vistos los informes del servicio médico de empresa y los que pueda aportar el comité de empresa, el complemento le podrá ser denegado al trabajador por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

C) *Acción social de la empresa*

Art. 38. *Ayuda a la enseñanza.*—La empresa mantiene la ayuda a la enseñanza establecida en beneficio de los hijos de los trabajadores y se regulará por las siguientes normas:

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

- A los trabajadores con hijos en edad hasta los seis años, inclusive: 14,38 euros por hijo y mes.
- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los siete y los nueve años, inclusive: 16,15 euros por hijo y mes.
- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los diez y los dieciocho años, inclusive: 21,55 euros por hijo y mes.

2. Las cantidades citadas anteriormente se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en “ITP, Sociedad Anónima”, se abonará solo a uno de ellos.

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

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

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

Art. 39. *Ayuda a disminuidos psíquicos.*—Todo trabajador que tenga familiares declarados disminuidos psíquicos y perciba la aportación de la Seguridad Social o de otro organismo oficial que lo sustituya, recibirá de la empresa una ayuda de 53,87 euros por cada mes natural y por cada disminuido psíquico, mientras perciba por cada uno de ellos la mencionada ayuda económica.

Los trabajadores en quienes concurren estas circunstancias deberán acreditar ante la empresa, con la correspondiente certificación expedida por el organismo gestor de la Seguridad Social u otro que lo sustituyera, tanto la declaración de disminuido de sus familiares como la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social y empezarán a percibir la ayuda de la empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

Art. 40. *Ayudas para tratamiento de discapacidades.*—La población objeto de esta ayuda serán los hijos o familiares de los trabajadores que vivan a sus expensas, y que en función de determinados déficits en los aprendizajes, ya sean permanentes o coyunturales, no puedan adaptarse adecuadamente a los niveles académicos normales en relación con su edad y condiciones.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 41. *Ayudas para estudios.*—Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios y estén inscritos en cursos oficiales, bien sean centros públicos o privados, que estén reconocidos por el Ministerio de Educación, podrán solicitar una ayuda económica.

Para este fin, existe un fondo anual que para el año 2009 es de 2.606,55 euros. La distribución de este fondo será realizada por una comisión integrada por representantes de los trabajadores y de la Dirección, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación.

Se abonará:

- En los centros públicos el total de los costes de matrícula cuando así se solicite y se justifique debidamente.
- En los centros privados los gastos de matriculación o la primera mensualidad en concepto de matrícula.

Como gasto de transporte se considerará el transporte público desde el domicilio del interesado al centro donde curse los estudios (abono de transporte) durante la duración del curso.

Criterios para la adjudicación de las ayudas:

1. La comisión mixta de ayuda a estudios podrá requerir a los solicitantes, además de los documentos que justifiquen el pago de la matrícula, tasas académicas y justificantes de transporte, cuantos documentos consideren oportunos para comprobar que el alumno ha seguido el curso con interés y aprovechamiento.

2. Se podrán solicitar ayudas por curso completo o por asignaturas. En ambos casos, solo se abonará la primera matrícula. En los casos en que sea posible la matriculación por asignaturas, no es obligatoria para la solicitud de ayuda la matriculación del curso completo.

3. Solo se abonará la ayuda de un estudio, independientemente de los que el solicitante estuviese realizando en el momento de la petición.

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

5. Si la cantidad a repartir no cubriese los gastos de transporte en su totalidad, se repartirá la cantidad restante después de haber abonado los gastos de matrícula, proporcionalmente a los gastos de transporte realizados y debidamente justificados.

6. Si la cantidad a repartir no fuese suficiente para pagar los gastos de matrícula, se dará preferencia a aquellos que hubiesen aprobado el curso o asignaturas por las que hubiesen solicitado la ayuda. Si después existiera cantidad sobrante, esta se repartirá proporcionalmente entre los restantes solicitantes.

En todos estos casos no se abonarán los gastos de transporte.

Art. 42. *Formación profesional y becas.*—Las becas cubrirán estudios de Formación Profesional y universitarios, tanto de grado medio como superior, dando preferencia a las carreras que están relacionadas con la actividad de la empresa.

El importe máximo de las becas para el año 2009 es de 10.446,56 euros.

La distribución de las becas para la factoría de ITP-Ajalvir es la siguiente:

- Titulados superiores (57,00 por 100): 5.954,52 euros/año.
- Titulados medios (23,39 por 100): 2.443,45 euros/año.
- Formación profesional (19,61 por 100): 2.048,59 euros/año.

El tope máximo por beca para el año 2009 es el siguiente:

- Titulado superior: 1.093,34 euros/año.
- Titulado medio: 821,36 euros/año.
- FP o módulos de FP: 272,52 euros/año.

En el caso de que sobre dinero en algún grupo, este se distribuirá entre los restantes grupos, respetando la proporcionalidad y los topes máximos por persona. Si después de esto todavía sobrara alguna cantidad, se acumulará para el año siguiente.

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

Se requerirá haberse matriculado en todas las asignaturas del curso y haberlas aprobado en las convocatorias de junio o septiembre.

La no superación de un curso supondrá la pérdida automática de la beca.

Durante la vigencia del presente convenio el número máximo de becarios en plantilla podrá ser de cinco. La duración máxima del contrato/beca será de un año para evitar con ello un aumento automático de plantillas.

A partir de 2009 los becarios cobrarán un salario anual de 15.440,74 euros brutos, distribuidos en catorce pagas.

La comisión de asuntos sociales decidirá sobre todo lo relacionado con la selección, admisión y seguimiento de las becas concedidas.

Art. 43. *Jubilación.*—Se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla o cuando alcancen la carencia, dentro de las políticas de empleo acordadas en la empresa.

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

Durante los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se garantiza el derecho a la jubilación en el contexto del párrafo anterior.

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

Art. 44. *Seguro de vida.*—Se mantienen cubiertos los riesgos de vida y accidente en las condiciones establecidas en las correspondientes pólizas, fijándose unos capitales asegurados de:

- Fallecimiento por enfermedad/accidente (póliza de vida): 18.030,36 euros.
 - Fallecimiento por accidente (póliza accidente): 18.030,36 euros.
 - Fallecimiento por accidente de circulación (póliza accidente): 18.030,36 euros.
- Estas garantías por fallecimiento son acumulativas.
- Incapacidad permanente absoluta por enfermedad/accidente (póliza vida): 18.030,36 euros.

Art. 45. *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, etcétera), de los trabajadores y sus familias.

2. La empresa destinará la cantidad de 13.563,30 euros/anuales, revisables como presupuesto para el grupo de empresa de "ITP, Sociedad Anónima"-Ajalvir. En esta cantidad queda incluida la aportación anual que la empresa realiza al grupo de empresa con motivo de los campamentos de verano.

3. La junta directiva del grupo de empresa de ITP-Ajalvir dispondrá de un total de ochenta horas mensuales para el desarrollo de sus funciones.

4. El grupo de empresa dispondrá de un local con accesorios de oficina. Las dimensiones y ubicación del local estarán en función de las disponibilidades del 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 entre la Dirección del centro y la junta directiva, a petición de cualquiera de las partes.

6. Cualquier acuerdo entre el presidente del grupo de empresa y la Dirección que suponga modificación de lo pactado en este convenio colectivo, deberá ser notificado al comité.

7. El grupo de empresa, una vez realice el balance anual de cuentas, entregará una copia de este a Dirección.

Capítulo IV

Disposiciones de carácter general

Art. 46. *Absentismo.*—Reconociendo el problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el centro de trabajo, la Dirección y los representantes de los trabajadores coinciden en la necesidad de reducir el absentismo como un elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la compañía, contando para ello con la óptima organización de los servicios médicos de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente en el trabajo, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Una vez definido el objetivo global de absentismo, se pasa a definir los factores o causas que han de considerarse incluidos en el índice del mismo:

- Faltas (suspensiones de empleo y sueldo), permisos, retrasos y ausencias e incapacidad temporal.

No serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes situaciones:

- Excedencias.
- Servicio militar o servicio social sustitutorio.
- La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos (comités de empresa, comités de seguridad y salud y secciones sindicales).
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgos de accidentes, cuando se decreta por la autoridad laboral o lo decida la Dirección, sea o no, a instancia de los representantes de los trabajadores.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.

- Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del derecho.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.

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

- Se mantendrán reuniones trimestrales entre la Dirección y la comisión de asuntos sociales.
- 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.

Cuando a un trabajador no se le conceda la posibilidad de recuperar un permiso particular dentro de los plazos previstos, el responsable de la sección o departamento correspondiente deberá argumentar por escrito las razones de tal denegación. La Dirección informará al comité de empresa de la introducción de cuantas innovaciones y nuevas tecnologías se implanten en la misma relacionadas con el contenido de lo acordado en esta materia.

Potenciar el área de asistencia social. En este sentido, con el fin de reducir el absentismo, evitando consiguientemente que los trabajadores tengan que ausentarse de sus puestos de trabajo para realizar gestiones personales ajenas a la relación laboral, se estudiará la forma de arbitrar un procedimiento que permita la consecución de los objetivos antes marcados; para ello, se tendrán en cuenta, entre otras, las propuestas formuladas por el comité de empresa. En el artículo 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 37 del presente convenio colectivo, ya se prevén medidas para el control del absentismo causado por enfermedad. No obstante, para normalizar estas medidas se establece lo siguiente en relación con el servicio médico de empresa:

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

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

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

Se establece una sistemática de intercambio de información, que se estima necesaria, para que se deriven medidas y resultados eficaces. La información, en un primer escalón, se mantendrá entre el médico de empresa y el médico de zona, y en su segundo escalón, entre el médico de empresa y el inspector médico de zona.

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

El servicio médico de empresa podrá proceder a reconocimientos de los trabajadores antes de agotar el plazo máximo de incapacidad temporal.

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

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

El servicio médico de empresa debe conocer perfectamente las causas de pérdida de salud del trabajador, así como su relación con el puesto y ambiente de trabajo, y solicitar la ayuda técnica necesaria para mejorar las condiciones o el cambio de puesto de trabajo que mejor se acope 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.

Art. 47. *Contratación.*—1. La contratación de personal, en su caso, se realizará mediante cualquiera de las formas y tipos de contratos que en cada momento estén legalmente vigentes, siendo la contratación indefinida una de las formas de dicha contratación laboral.

2. La empresa no recurrirá a la contratación eventual de manera fraudulenta para cubrir puestos permanentes.

3. La Dirección de la empresa informará previamente al comité de empresa de los puestos de trabajo que vayan a cubrirse con contratos eventuales.

4. En cuanto a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991.

5. El comité de empresa participará en el proceso de selección y admisión de personal, excepto para las categorías recogidas en el artículo 2, párrafo 2.

6. Opción de reingreso: Los trabajadores que causen baja por agotar tres años de contrato temporal y estén en situación de desempleo, tendrán una opción de reingreso durante tres meses, a contar desde su fecha de baja, para ingresar en el centro de trabajo de Zamudio como fijo. Esta opción de reingreso no será aplicada al personal becario.

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

8. Trimestralmente, la Dirección mantendrá la información al comité de empresa sobre previsiones de ingreso por oficios, las cuales se harán públicas en el centro de trabajo.

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

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

Art. 48. *Empleo*.—1. Los trabajadores en la modalidad de fijos a tiempo parcial realizarán una jornada laboral por el tiempo que la empresa lo precise, en los términos legalmente establecidos y, al menos, de trescientas cuarenta horas de trabajo anual.

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

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

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

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

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

- 1.º El personal con contrato fijo a tiempo parcial.
- 2.º El personal con contrato eventual o interino.
- 3.º El personal con contrato en formación o prácticas.

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

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

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

A la comisión de organización se la informará periódicamente sobre la subcontratación.

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 ITP, que podrá incluso llegar a la rescisión del contrato si se observase que aquellas hubieran incumplido sus obligaciones laborales.

Art. 49. *Ascensos*.—Las atribuciones de la comisión paritaria permanente para el personal afectado por este convenio colectivo, en relación con los ascensos, son las siguientes:

1. Funciones:

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

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

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

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

1.3. Elaborar propuestas sobre vacantes numéricas de promoción.

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

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

El tribunal estará constituido por:

- Un presidente que será preferentemente un titulado superior.
- Tres vocales de la Dirección.
- Tres vocales del comité de empresa.

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

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

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

1.7. Se garantiza efectuar la promoción acordada por esta comisión.

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

2. Constitución:

2.1. La comisión se constituye cuando hayan de realizarse cualquiera de las funciones que se indican en el apartado 1.

2.2. Esta comisión la constituyen cuatro miembros en representación de la Dirección del centro de trabajo y cuatro miembros de la representación de los trabajadores. Actuarán de forma colegiada y mantendrán reuniones periódicas, que deberán ser lo más ágiles y operativas posibles.

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

3. Acuerdos:

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

3.2. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

3.3. Cuando no haya acuerdo, se estará a la resolución de los órganos jurisdiccionales competentes.

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

3.5. Promoción: En los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se realizará un plan de promoción de personal dentro del primer

trimestre de cada año y tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de cada año.

4. Ámbito:

- 4.1. Territorial: El ámbito de competencia de esta comisión será el del centro de trabajo donde está ubicada la demanda o función analizada.
- 4.2. Personal: Afecta a los trabajadores de ITP incluidos en este convenio, con la excepción de los trabajadores cuya política salarial se reserva la Dirección, según lo indicado en el artículo 2 del presente convenio.

Art. 50. *Provisión de vacantes.*—1. Aquellos trabajadores que lo deseen podrán solicitar en el Departamento de Personal el cambio de departamento dentro de su misma categoría.

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

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

3. A las vacantes que se produzcan de titulados tendrán acceso todas las personas de "ITP, Sociedad Anónima", que estén en posesión del título correspondiente y estimen que cumplen los requisitos exigidos para el puesto. Previamente, se enviará copia al comité de empresa.

4. Las vacantes de personal técnico que se produzcan en cualquier centro de trabajo de la compañía se publicarán en todos los centros de trabajo para poder ser cubiertas por trabajadores cualificados de la plantilla, fijando unos plazos de presentación de solicitudes y haciendo públicos los perfiles del puesto a cubrir.

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

6. Durante la vigencia del presente convenio se estudiará la posibilidad de reciclaje de los especialistas.

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

7. Los requisitos para concursar a la categoría de oficial de primera A serán:

- 1.º Antigüedad mínima de ocho años como oficial de primera.
- 2.º El procedimiento de adjudicación será el de concurso-oposición, teniéndose en cuenta la antigüedad en la categoría de oficial de primera.

Art. 51. *Funcionamiento, garantías y derechos del comité de empresa, secciones y delegados sindicales*

A) 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 categoría.
- Planes generales de formación.
- Sanciones por faltas muy graves.
- Horas extraordinarias.
- Política de personal.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Cambio de jornada y horarios.
- Absentismo.
- Contratación de personal eventual.
- Subcontratación de trabajos al exterior.
- Jubilaciones.
- Previsión de plantillas.
- Concesión de excedencias.
- Implantación de turnos.

- Primas de directos e indirectos.
- Acoplamiento de personal disminuido.
- Cronometrajes.

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

4. La Dirección de la empresa, a través de las periódicas reuniones que se celebren con la comisión paritaria permanente del comité de empresa en el centro de trabajo, informará de forma sistemática sobre los siguientes aspectos:

a) Mensualmente:

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

b) Semestralmente:

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

c) Anualmente:

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

5. Teniendo en cuenta la finalidad participativa que la información debe tener, y para dar mayor operatividad y eficacia posible a las reuniones de la Dirección con la comisión paritaria 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 de perspectivas. Anualmente, la Dirección y el comité de empresa, a través de su comisión paritaria 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, esta se dará lo antes posible, indicando las razones de la imposibilidad de dicha información.

6. La Dirección de la empresa dará a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa y las modificaciones que en ellos puedan producirse, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. 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 la misma documentación que a los accionistas y en las mismas condiciones que a estos.
- 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.

8. 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 la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes, tal y como previene el apartado 1.8.a) del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

9. Se acuerda una suscripción al "Boletín Oficial del Estado" y a "Aranzadi", para que de dichas publicaciones pueda disponer el comité de empresa.

B) Locales y tabloneros de anuncios

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

2. 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.

3. 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.

C) Crédito horario

1. Los miembros de los comités de empresa dispondrán de hasta cuarenta horas mensuales para asuntos sindicales.

2. En el supuesto de que algún representante tuviese necesidad de sobrepasar en un mes estas horas, acumulando las horas del mismo mes de otro u otros miembros del comité de empresa, lo pondrá en conocimiento del comité de empresa, quien con un preaviso de un mes lo comunicará a la Dirección del centro, la cual procederá a autorizar dicha acumulación.

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

D) Vocales de los comités de salud, seguridad y condiciones de trabajo, representantes de los trabajadores

Los miembros sociales de los comités de salud, seguridad y condiciones de trabajo dispondrán del tiempo que precisen a fin de cumplir el cometido para el que fueron elegidos.

E) Asamblea de trabajadores

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

2. Se autoriza a celebrar asamblea dentro de las horas de trabajo en el centro de trabajo por un máximo de seis horas anuales; estas seis horas serán abonables a todos los efectos.

No obstante lo anterior, el comité de empresa podrá solicitar hasta dos horas más con carácter extraordinario.

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

4. En el caso de reuniones urgentes se acordará con el director del centro el plazo de preaviso.

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

F) Libertad sindical

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

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

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

G) 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 ex-

cepción de lo relativo al número de delegados sindicales, cuestión esta que opcionalmente para cada una de las secciones sindicales con derecho a contar con delegados sindicales, se regulará bien por lo establecido en el artículo 10.2 de la precitada Ley de 2 de agosto de 1985, bien por lo dispuesto en el número siguiente.

2. Las secciones sindicales constituidas con un número de hasta 200 afiliados designarán un delegado sindical, y por cada 200 afiliados más o fracción superior a 100 tendrán derecho a designar un delegado más, con el tope, por sección sindical y centro de trabajo, de siete delegados.

3. Cada sección sindical dirigirá escrito a la Dirección del centro correspondiente indicando el nombre del trabajador responsable de dicha sección sindical de entre los delegados de la misma o del comité de empresa. Para todos los asuntos internos de la empresa intervendrá solamente el comité de empresa.

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

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

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

7. Los delegados de las secciones sindicales dispondrán de un permiso retribuido de hasta cuarenta horas al mes. A solicitud de la sección sindical, el crédito de horas podrá acumularse mensualmente y por centro de trabajo, de forma que el número total de horas que se disfruten entre todos los miembros de la sección sindical no podrá exceder de lo que resulte de multiplicar por 40 el número de miembros.

8. A requerimiento del responsable de la sección sindical correspondiente, la empresa abonará tres días de dietas y desplazamiento a un representante de cada sección sindical del centro de trabajo que tenga menos de tres delegados, a dos representantes cuando la sección sindical tenga de tres a seis delegados y a tres representantes cuando la sección sindical tenga de seis a nueve delegados, una vez cada dos meses, a cualquiera de los lugares donde la empresa tenga centro de trabajo y esté constituida la sección correspondiente. Dicha sección sindical debe estar constituida, al menos, en dos centros de trabajo. Asimismo, el coordinador, a nivel de empresa, de la sección sindical constituida, al menos, en dos centros de trabajo, tendrá los mismos beneficios estipulados en el párrafo anterior.

9. La sección sindical constituida en el 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.

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

11. Los delegados de las secciones sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias que los miembros del comité de empresa. En el caso de que la empresa tuviera que tomar alguna medida disciplinaria contra un trabajador afiliado a una central sindical que tenga constituida sección sindical de empresa, le será comunicada la sanción al trabajador y a la sección sindical al mismo tiempo.

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

13. Las secciones sindicales reconocidas recibirán la misma información que el comité de empresa.

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

14. Por razones sindicales, cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por esta 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, etcétera, con un máximo de ocho días al año para cualquier afiliado y quince días para los delegados, siendo negociadas las necesidades que pudiesen superar este máximo.
- b) Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la central para el desarrollo de su misión o cargo sindical, y de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.4. En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección.

Art. 52. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Se estará a lo dispuesto en esta materia en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como al Manual de Riesgos Laborales de ITP, el cual define la obligatoriedad de consultar a los delegados de prevención para su modificación, y al artículo 43 del I Convenio Colectivo de ITP Fábrica de Ajalvir.

Art. 53. *Préstamos.*—El personal de la plantilla podrá solicitar, en caso de necesidad, préstamos en las condiciones especificadas seguidamente:

- Para escritura de vivienda para primera vivienda o vivienda habitual, por una sola vez, la cantidad máxima de 2.455,87 euros, que se descontarán hasta en dieciséis meses.
- Para reforma de vivienda habitual, por una sola vez, la cantidad máxima de 2.496 euros, que se descontarán hasta en dieciséis meses.
- Por otros conceptos, y una vez al año, la cantidad máxima de 1.788 euros, que se descontarán hasta en doce meses.

Las tres modalidades de préstamos son incompatibles entre sí y no se podrá solicitar uno nuevo hasta la total cancelación del anterior.

La cantidad máxima destinada para préstamos en la factoría de Ajalvir será de 39.975,15 euros.

Para el personal eventual, la concesión de estos préstamos se adecuará a la duración de su contrato de trabajo.

Art. 54. *Servicio fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento.*—Cuando por circunstancias de fuerza mayor, reparación y prevención de siniestros y daños extraordinarios y urgentes que se produzcan o se puedan producir en las instalaciones, así como fallos en el suministro de energía eléctrica u otras causas que afecten a la marcha normal de la producción, la Dirección de la empresa podrá requerir en cualquier momento al personal de mantenimiento, así como a cualquier otro que estime necesario para el soporte de dichos trabajos, a la realización de horas extraordinarias.

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

- Abono de los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, así como los de manutención si durante el trabajo los horarios coincidieran dentro del mismo; en ambos casos, se aplicarán las normas sobre viajes y desplazamiento.
- Abono de las horas extraordinarias (tipos A o B) que le correspondan, según lo establecido en el presente convenio.
- Se abonarán como horas extraordinarias los tiempos de desplazamiento estimados de forma razonable, desde el lugar donde se encuentre el centro de trabajo y regreso (normalmente, ida y vuelta desde su domicilio al centro de trabajo).
- Dispondrán de cuarenta y cinco minutos para comida y cena, si estas coinciden dentro del tiempo de trabajo, que será abonado a salario base de convenio. En ningún caso se abonará prima o complemento de producción por este concepto.
- Si el trabajo se ha realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas y el servicio queda cubierto, la empresa le concederá en con-

cepto de descanso permiso retribuido al trabajador, en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.

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

Art. 55. *Conductores de carretillas automotrices de horquillas.*—1. Los conductores de carretillas automotrices de horquilla están incluidos en el grupo IV de la agrupación de categorías a efectos administrativos y salariales.

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

Art. 56. *Retrasos.*—Los descuentos por retrasos en la incorporación al trabajo se calcularán teniendo en cuenta el tiempo real dejado de trabajar.

Art. 57. *Pago de la nómina.*—El pago de la nómina se efectuará por transferencia bancaria.

La Dirección colaborará con el comité de empresa del centro, cuando este lo solicite, para conseguir de los bancos donde se domicilien los pagos de nóminas, condiciones beneficiosas de crédito para los trabajadores.

Art. 58. *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 noventa y seis horas o doce días al año, para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos, no pudiendo cogerse más de ocho horas seguidas por uno o más exámenes en un mismo día.

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.

Art. 59. *Asistencia social.*—La empresa garantizará la gestión de asistencia social consistente en:

1. Estudiar las causas técnicas que puedan incidir en el índice de absentismo por los conceptos de faltas, retrasos y permisos, así como por enfermedad.
2. Prestar asistencia a enfermos y accidentados, incidiendo específicamente en los casos de larga duración. Esta asistencia consistirá:
 - Asesorar sobre los diversos tipos de incapacidades por situaciones que puedan darse en caso de enfermedad y accidente, así como sobre el proceso a seguir para la obtención de cualquier tipo de incapacidad.
 - Realizar gestiones ante organismos oficiales y/o privados, en caso de enfermedad o accidente, por iniciativa propia o a instancias del trabajador afectado, y previo análisis del problema planteado.
 - Analizar las situaciones derivadas de enfermedad y accidente que puedan precisar una asistencia de cualquier tipo y hacer la oportuna propuesta al Departamento de Personal.
3. Estudiar las peticiones de préstamos y anticipos que se efectúen por los trabajadores para asesorar al Departamento de Personal del centro de trabajo sobre la conveniencia o no de su concesión.
4. Prestar asistencia en casos de asuntos familiares graves, a requerimiento del trabajador.
5. Asesorar a los trabajadores sobre el modo de realizar gestiones ante los organismos públicos o privados.
6. Informar a los trabajadores sobre las posibilidades de obtener becas o ayudas para estudios, de organismos oficiales o privados.

7. Asesorar al Departamento de Personal del centro de trabajo sobre inadaptaciones al puesto de trabajo.

8. Elaborar los estudios necesarios y emitir los informes solicitados por el Departamento de Personal del centro de trabajo, relativos a la situación social de la plantilla del centro.

9. Estas funciones se irán completando en función de las necesidades.

10. El inicio del estudio de casos se llevará a efecto:

- a) Por iniciativa propia.
- b) A petición del Departamento de Personal o de cualquier mando del centro de trabajo.
- c) A petición del comité de empresa.
- d) A petición de los trabajadores afectados.

Trimestralmente, en el seno de la comisión de asuntos sociales se dará información estadística, así como de los resultados obtenidos.

Art. 60. *Descuento por pérdida de herramienta.*—En los casos de extravío o pérdida de herramienta a cargo del trabajador, se procederá al descuento en nómina del valor económico de dicha herramienta, bajo las siguientes condiciones:

- El precio de cada herramienta descontada estará en función del tiempo de uso. El precio mínimo será el 50 por 100 del valor de almacén.
- La empresa, una vez detectada la pérdida de una herramienta, facilitará al operario un plazo de quince días para la posible recuperación de dicha herramienta, pasados los cuales, procederá a su descuento en nómina.
- El descuento de la herramienta se hará en proporción al valor de la misma.
- La empresa se compromete a adoptar un sistema de depósito de objetos perdidos, bien por factoría o secciones, que permita y facilite la recuperación de herramientas extraviadas.
- Las herramientas de uso colectivo de más de 300,51 euros quedarán almacenadas cuando no sean utilizadas por los operarios.

Art. 61. *Comedor.*—Desde el 1 de enero de 1995 los gastos del comedor correrán a cargo de la empresa.

Art. 62. *Formación y reciclaje.*—La propuesta de planes de formación que elabore el Departamento de Personal para su aprobación por el Consejo de Calidad se elaborará con la participación del comité de empresa.

La ejecución de los cursos planteados en el plan de formación tendrán, en principio, carácter abierto, estableciéndose en cada uno de ellos las limitaciones necesarias, en especial, en cuanto al número de asistentes y las razones técnicas.

Al objeto de dar participación a los representantes de los trabajadores, la comisión paritaria permanente se compromete a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación y reciclaje de organismos públicos nacionales e internacionales.

A efectos de seguimiento y control de los cursos subvencionables, la comisión paritaria, una vez que haya recibido la información de los mismos, seguirá 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.

Esta comisión se reunirá de forma ordinaria trimestralmente, 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; dicha comisión será informada y estudiará la inversión realizada hasta la fecha y las inversiones previstas en acciones de formación.

En los cursos de formación impartidos en la fábrica se procurará que habitualmente el tiempo de asistencia a los mismos se reparta entre la empresa y el trabajador con un máximo de dos horas fuera de jornada. Estas dos horas tendrán una compensación económica de 17,39 euros a todos los efectos.

Se impartirán cursos específicos para personal determinado en las condiciones que se marquen para cada uno de ellos.

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

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

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.

Art. 63. *Disminuidos físicos.*—Se dará prioridad a los disminuidos físicos antes de convocar vacantes al exterior.

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

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

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

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

Art. 64. *Personal eventual.*—1. Los trabajadores no fijos de las categorías y profesiones a las que afecta el presente convenio se regirán por las condiciones estipuladas en el mismo, salvo cuando se especifique lo contrario en cualquiera de los artículos.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 65. *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 lay-out, tecnificación de la producción, etcétera.
2. Mejora del control de producción: Automatización de lanzamientos, etcétera.
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 éxito.
6. Mejora de la estructura de plantilla: Relación directos e indirectos, reducción de áreas burocráticas.
7. Motivación del personal: Política de promoción, primas e incentivos, adecuación de salarios, etcétera.
8. Medidas tendentes a reducir el absentismo y la subactividad.
9. Política de formación adecuada a las necesidades reales de la empresa.

Art. 66. *Traslados.*—Se entiende necesario concretar y reglamentar las condiciones que regirán en los traslados que se produzcan en ITP 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.

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.

Art. 67. *Viajes y desplazamientos.*—En lo relativo a la aplicación de la normativa vigente (PP-100-016) que regula los viajes y desplazamientos, se acuerda:

1. La participación anual de la representación sindical en la discusión y elaboración de los criterios generales de aplicación en desplazamientos de más de un mes.

2. En caso de modificación de las condiciones establecidas en la normativa de viajes y desplazamientos, se consultará previamente a la representación sindical.

Art. 68. *Movilidad funcional.*—1. Concepto: A los efectos del presente convenio se entiende por movilidad funcional aquel cambio de puesto de trabajo que implica la realización de tareas y/o actividades más afines a una profesión u oficio distinto de aquel en el que está encuadrado el trabajador.

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

- a) Atender las necesidades de la empresa, respetando los derechos de los trabajadores en sus aspectos humanos, profesionales y económicos.
- b) Los recursos de la empresa exigen una flexibilidad y agilidad que sean compatibles con los intereses legítimos de los trabajadores; para ello, es necesario que no se lleven a cabo con criterios discriminatorios, sino con criterios organizativos y productivos.

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

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

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

3. Regulación: La Dirección de la empresa podrá proceder a efectuar una movilidad funcional por razones organizativas o productivas, comunicándolo previamente a la representación de los trabajadores y negociándolo si estos lo indicasen en los casos en que la movilidad vaya a prolongarse más de quince días en un período de tres meses. Cuando sea superior a un mes se negociará con la comisión de organización del comité de empresa, con el objeto de llegar a un acuerdo. En ambos casos, de no darse este, la Dirección podrá efectuar la movilidad, sin perjuicio de que la representación de los trabajadores puede elevar los motivos de discrepancia a la comisión paritaria permanente del presente convenio.

Los criterios a seguir serán los siguientes:

- El trabajador tiene derecho a conservar la profesión u oficio que tenía antes del cambio.
- En la negociación con la comisión de organización del comité de empresa se fijará el tiempo estimado que van a durar las circunstancias que dan origen a la necesidad de movilidad funcional en cada caso concreto.
- El trabajador se reincorporará preferentemente a su anterior puesto de trabajo u otro propio de su profesión u oficio tan pronto como cesen las razones que han dado lugar al cambio

y, en todo caso, al cumplir el plazo fijado en el momento de efectuar la movilidad.

- Los criterios que se seguirán para determinar en cada caso los trabajadores afectados por esta movilidad funcional, serán los conocimientos profesionales del trabajador y los condicionantes organizativos o productivos de carácter coyuntural, tanto de las necesidades del área o programa de origen como de destino. Igualmente, se evitará que dicha circunstancia recaiga reiteradamente sobre los mismos trabajadores. Si existiera voluntariedad sin detrimento de los criterios anteriores, se atenderá tal circunstancia.
- El trabajador seguirá manteniendo los derechos de promoción correspondientes al área y profesión en los que esté encuadrado antes de producirse la movilidad.
- En ningún caso podrá aplicarse la movilidad funcional a trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, salvo que exista voluntariedad.

Art. 69. *Polivalencia.*—La necesidad de mejorar el grado de competitividad de los productos, así como la adaptación continua a programas de diferentes características que conlleven distintos requerimientos de carga y tipos de trabajo, exige una organización más flexible y eficaz. Esta organización debe incorporar como una variable más la figura de la polivalencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No tendrá consideración de movilidad funcional la realización de las diferentes actividades dentro de cada grupo de polivalencia. Cuando un trabajador manifieste no estar conforme con la realización de las tareas polivalentes, esta disconformidad será tratada en el seno de la comisión de organización con el objeto de llegar a un acuerdo; para ello tomará como referencias básicas para la resolución del problema la profesión de origen, las tareas polivalentes a desempeñar, la formación necesaria y las necesidades de la empre-

sa. De no darse el acuerdo, se elevará esta discrepancia a la comisión paritaria permanente del presente convenio.

- Se reconoce el ejercicio de la polivalencia como un mérito sin detrimentos de otros a considerar en la promoción de los trabajadores.
- La empresa proporcionará, con cargo a su presupuesto, formación profesional adecuada a estos trabajadores, si esta fuera necesaria.
- La existencia de trabajadores polivalentes no podrá incidir negativamente en el nivel de empleo de la compañía.
- El ejercicio de la polivalencia no hará perder al trabajador su profesión u oficio de origen.
- La polivalencia como mérito para el ascenso se tendrá en cuenta y se estudiará en las promociones anuales.

GRUPOS DE POLIVALENCIA

Maquinista

Las profesiones de las que se accede y que integran este grupo son:

- Tornero.
- Fresador.
- Rectificador.
- Mandrinador.

Las actividades a realizar por los trabajadores de este grupo serán las propias de estas profesiones y sus actividades complementarias.

Motorista aeronáutico

Las profesiones de las que se accede y que integran este grupo son:

- Ajustador-montador
- Inspector.
- Probador.
- Instrumentador.

Las actividades a realizar por los trabajadores de este grupo serán las propias de estas profesiones y sus actividades complementarias.

Técnico en sistemas

Las profesiones de las que se accede y que integran este grupo son:

- Accesorista.

Las actividades a realizar por los trabajadores de este grupo serán las propias de estas profesiones y sus actividades complementarias.

Chapistería-soldadura

Las profesiones de las que se accede y que integran este grupo son:

- Chapista.
- Soldador.
- Instrumentador.
- Inspector de chapistería.

Las actividades a realizar por los trabajadores de este grupo serán las propias de estas profesiones y sus actividades complementarias.

Técnico de tratamientos superficiales

Las profesiones de las que se accede y que integran este grupo son:

- Limpieza.
- Tratamientos térmicos.
- Recubrimientos superficiales.

Las actividades a realizar por los trabajadores de este grupo serán las propias de estas profesiones y sus actividades complementarias.

END-Verificación

Las profesiones de las que se accede y que integran este grupo son:

- Verificador.
- Inspector.
- Metrólogo.
- Ensayos no destructivos.

Las actividades a realizar por los trabajadores de este grupo serán las propias de estas profesiones y sus actividades complementarias.

Almacén/distribución

Las profesiones de las que se accede y que integran este grupo son:

- Almacenero.

Conductor de carretillas automotrices

Las actividades a realizar por este grupo serán:

- Recepción.
- Expedición.
- Almacenaje.
- Distribución interna.

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

Estos grupos polivalentes lo son sin perjuicio de que en el futuro se puedan definir otros, considerando el conjunto de la plantilla.

Art. 70. *Sugerencias*.—La modernización de la industria conlleva una continua evolución, transformación y aprovechamiento de todos los recursos que pueden desarrollar y dinamizar la consecución de los objetivos estratégicos y de empresa.

Toda propuesta y, como consecuencia, todo proceso a desarrollar en este sentido, debe estar enmarcado dentro del objetivo básico de mejorar la rentabilidad de la empresa y, como tal, la obtención de mejoras en la productividad, coste y plazos de los productos, todo ello dentro de un marcado carácter social y humano que mejore la calidad del puesto de trabajo y las relaciones laborales.

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

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

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

- Mejora de métodos y procesos de producción (productividad y reducción de costes).
- Calidad del producto.
- Salud laboral (mejora de la calidad del puesto de trabajo).

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

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

En la elaboración del Reglamento participará conjuntamente la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la empresa.

Capítulo V

SECCIÓN PRIMERA

Absorción y compensación

Art. 71. *Absorción y compensación*.—1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, resoluciones legales futuras, generales o individuales, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

2. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras (dictadas por cualquier autoridad u organismo o jurisdicción del Ministerio de Trabajo, del Gobierno o entidades autonómicas) que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactado computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideradas en cómputo

anual, superan el nivel del convenio, salvo en aquellos conceptos para los que específicamente se diga otra cosa en este convenio. La comparación ha de hacerse en términos homogéneos, es decir, conceptos retributivos con conceptos retributivos y número de horas con número de horas, considerados unos y otras en su conjunto.

Art. 72. *Garantía personal.*—En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

Art. 73. *Personal de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal.*—En relación con el III convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, se establece que el personal de puesta a disposición en la Factoría de Ajalvir, percibirá la retribución que establece el VII Convenio Colectivo ITP-Ajalvir para la categoría con la que fuera contratado. Asimismo, a este personal le será aplicada la jornada establecida en este VII convenio colectivo.

Con referencia al plus de distancia y comedor, este colectivo tendrá las mismas prestaciones que el personal en plantilla perteneciente al convenio de Ajalvir.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Comisión paritaria de vigilancia y control del convenio

Estará formada por cinco miembros en representación de los trabajadores y cinco en representación de la Dirección de la empresa. Por lo que se refiere a la representación de los trabajadores, se respetará la proporcionalidad existente en el comité de empresa.

La comisión paritaria actuará ante los conflictos colectivos e individuales de trabajo.

Se levantará acta de cada una de las reuniones.

Procedimiento de actuación en caso de conflicto colectivo de trabajo

La comisión paritaria asumirá competencias sobre los siguientes conflictos:

- Conflictos de interpretación o aplicación del convenio colectivo o pacto colectivo cualquiera que sea su eficacia.
- Conflictos de interpretación o aplicación de decisión o práctica de empresa, de conformidad con el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Están legitimados para iniciar los procedimientos ante la comisión paritaria quienes, de conformidad con la legislación vigente, se encuentran facultados para promover los conflictos colectivos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la comisión paritaria y por acuerdo de esta se podrá solicitar la actuación mediadora.

La comisión paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un convenio colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar un acuerdo y, en todo caso, si transcurriesen quince días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, la comisión levantará acta facilitando copia a los interesados.

No se computará a efectos del plazo señalado en el párrafo anterior el período de vacaciones laborales.

Procedimiento de actuación en caso de conflictos individuales de trabajo

La comisión paritaria asumirá las competencias de resolución de conflictos individuales que se susciten y que versen sobre materias contempladas en el presente convenio colectivo.

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

De no alcanzarse el citado acuerdo, la comisión levantará el acta correspondiente facilitando copia a los interesados y se procederá a recurrir al Sistema Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, sin que esto paralice aquellos procedimientos que tengan establecidos plazos de caducidad.

Procedimiento de resolución de conflictos colectivos

Las partes firmantes convienen que el diálogo en la comisión paritaria será la vía natural de la negociación interna y acuerdan que las

discrepancias en materia colectiva producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de noviembre de 2004. Y expresamente para acogerse al procedimiento de arbitraje se requerirá la manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de uno o varios árbitros mediante la suscripción del preceptivo convenio arbitral.

Política de no discriminación

“Industria de Turbo Propulsores, Sociedad Anónima”, garantiza el reconocimiento universal del principio de no discriminación por razón de sexo, religión, raza e ideología en la gestión de sus recursos humanos. La Dirección de Recursos Humanos, a través de sus procedimientos, velará por el adecuado cumplimiento de este principio.

Contrato de relevo

Los trabajadores podrán jubilarse acogiéndose a la jubilación parcial establecida en el contrato de relevo a la edad que la Ley les dé derecho, en los siguientes términos:

1. Los trabajadores que deseen pasar a la situación de jubilación parcial deberán comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación de un mes a la fecha de cumplimiento de su edad legal que le da derecho a optar a la misma.

2. Estos trabajadores, cuando cumplan los requisitos legalmente exigidos, podrán jubilarse, acogiéndose para ello a una jubilación parcial en el porcentaje máximo que la Ley en vigor en ese momento estipule de la jornada establecida para cada año de los que les falte hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad, fecha en que se producirá su jubilación definitiva al amparo de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre (“Boletín Oficial del Estado” de 5 de diciembre de 2007). Si para ello fuera necesaria la contratación indefinida del relevista, la empresa planificará las plantillas para posibilitarlo (hasta el 31 de diciembre de 2012). El trabajador continuará por el porcentaje restante de la jornada en alta y cotizando hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

3. ITP garantizará mediante un complemento de empresa hasta el 97 por 100 de la retribución bruta anual, hasta un máximo de 46.056,95 euros, en el momento de producirse el contrato de relevo, para ello se establece un complemento anual máximo de empresa de 8.153 euros. Esta cantidad se revisará anualmente en el incremento salarial pactado en el convenio.

4. Para calcular el 97 por 100 de la retribución bruta se incluyen los siguientes conceptos: Salario base, prima, antigüedad, plus personal, plus jefe de equipo, complemento antiguos jefes de equipo, plus polivalencia, complemento personal antiguo oficial segunda polivalentes, incentivos de asistencia, servicios prestados que cobraría el trabajador de no estar en la jubilación parcial, más las que resulten del último año trabajado del SIPA, complemento variable del personal excluido de tablas, plus de turno y nocturnidad revisados anualmente según incrementos de tablas de convenio.

5. Este compromiso de aplicación del contrato de relevo se mantendrá mientras no se produzcan modificaciones legales que varíen el actual marco normativo.

6. Los trabajadores relevados que se encuentren con contrato a tiempo parcial, percibirán, además del salario que proporcionalmente les corresponda, el complemento de empresa recogido en los puntos 4 y 5, atendiendo a que no están sujetos a los calendarios actuales que se publican en el centro. La concreción de los mismos deberá acordarse en la comisión paritaria.

7. La ayuda escolar, ayuda a disminuidos y becas tendrán para este personal que continúa de alta el mismo tratamiento que para los trabajadores que estén de alta.

8. Los contratos de relevo se darán en el conjunto de la empresa; no obstante, la Dirección, atendiendo a su criterio en la valoración de los requerimientos legales, política de contratación de personal y presupuestación anual de plantillas, procurará que estos relevos se realicen con personal de la plantilla del centro de Ajalvir.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Durante la vigencia del presente convenio el 10 por 100 de la cantidad destinada al SIPA, conforme al artículo 27 de este convenio, se detraerá de dicho concepto y se agregará al concepto “Incentivo

de asistencia mensual” recogido en el artículo 29 de este convenio. La cantidad que se detrae del SIPA supone 10,63 euros persona/mes que por actuación del 76 por 100 de corrección complementan dicho incentivo en 13,18 euros, lo que hace que el importe total del mismo sea 29,10 euros.

Por todo lo anterior no podrá incluirse el absentismo como objetivo del SIPA durante dicho período.

Acuerdo sobre categorías

Las partes firmantes acuerdan que continúa en vigor el acuerdo sobre categorías de fecha 18 de enero de 2006.

AGRUPACIÓN DE CATEGORÍAS A EFECTOS ADMINISTRATIVOS

Grupo I.—Aprendices y becarios.

Grupo II.—Peones.

Grupo III.—Especialistas y similares. Comprende:

- Especialista.
- Ordenanza.
- Guarda.
- Vigilante.
- Portero.
- Reproductor de planos.
- Chófer de motociclo.
- Telefonista de menos de 50 teléfonos.

Grupo IV A.—Oficiales de tercera B y C. Comprende:

- Oficial tercera B (de taller y oficinas).
- Oficial tercera C (de taller y oficinas).

Grupo IV.—Oficiales de tercera y similares. Comprende:

- Oficial tercera de taller.
- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar de OCT.
- Auxiliar de delineación.
- Calcador reproductor fotográfico.
- Auxiliar de laboratorio.
- Auxiliar de proceso de datos.
- Conserje listero.
- Almacenero.
- Telefonista de más de 50 teléfonos.
- Conductores de carretilla automotrices, según artículo 55.1.
- Vigilante jurado.
- Bombero.

Grupo V.—Oficiales de segunda y similares. Comprende:

- Oficial segunda de taller.
- Oficial segunda administrativo.
- Oficial segunda OCT.
- Delineante segunda.
- Analista segunda de laboratorio.
- Técnico de proceso de datos de segunda.
- Archivero bibliotecario.
- Chófer de camión.
- Chófer de turismo.
- Cabo de guardas.
- Capataz de especialistas y peones.
- Almaceneros asimilados económicamente según el Anexo II de la ordenanza de trabajo siderometalúrgica.

Grupo VI.—Oficiales de primera y similares. Comprende:

- Oficial primera de taller.
- Oficial primera administrativo.
- Oficial primera OCT.
- Delineante de primera.
- Analista primera de laboratorio.
- Técnico de proceso de datos de primera.
- Chófer de omnibús.
- Chófer de cisterna del servicio contraincendios.
- Programador principiante.

Grupo VII.—Oficiales de primera A. Comprende:

- Oficial primera A taller.
- Oficial primera A administrativo.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2009 (incr. 0,6 por 100 sobre 2008)

| Grupo | Categoría | Salario base mensual (euros) | Salario base anual (euros) |
|-------|-------------------------|------------------------------|----------------------------|
| VII | Oficial primera A | 1.943,61 | 27.210,54 |
| VI | Oficial primera y asim. | 1.859,68 | 26.035,52 |
| V | Oficial segunda y asim. | 1.794,75 | 25.126,50 |
| IV | Oficial tercera y asim. | 1.737,92 | 24.330,88 |
| IV A | Oficial tercera B | 1.607,60 | 22.506,40 |
| IV A | Oficial tercera C | 1.477,24 | 20.681,36 |
| III | Especialista y asim. | 1.706,85 | 23.895,90 |
| II | Peón | 1.691,98 | 23.687,72 |
| I | Becario | 1.102,91 | 15.440,74 |

Para las categorías oficial tercera B y oficial tercera C, la comisión paritaria podrá revisar los casos en los que no se haya producido la promoción de un trabajador transcurridos tres años en cualquiera de las dos escalas o siete en el conjunto de las dos. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria, se podrá recurrir a la mediación o arbitraje.

ANEXO II

VALORES/HORA PRIMA FIJA AÑO 2009 (incr. 0,6 por 100 sobre 2008)

Personal directo/indirecto:

- Oficial tercera B: 2,33 euros/hora.
- Oficial tercera C: 2,12 euros/hora.
- Resto de categorías: 2,52 euros/hora.

ANEXO III

TABLA DE VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS PARA EL AÑO 2009 (incr. 0,6 por 100 sobre 2008)

En estos valores está integrada la prima fija, por lo que dichas cantidades son precios unitarios a percibir por la realización de horas extras.

| Grupo | Categoría | Tipo A | Tipo B |
|-------|-------------------------|--------|--------|
| VII | Oficial primera A | 22,08 | 25,34 |
| VI | Oficial primera y asim. | 21,49 | 24,67 |
| V | Oficial segunda y asim. | 20,25 | 23,32 |
| IV | Oficial tercera y asim. | 18,95 | 22,05 |
| IV A | Oficial tercera B | 17,53 | 20,40 |
| IV A | Oficial tercera C | 16,10 | 18,75 |
| III | Especialista y asim. | 17,73 | 20,77 |
| II | Peón | 16,45 | 19,45 |

ANEXO IV

VALOR PLUS JEFE DE EQUIPO AÑO 2009 (incr. 0,6 por 100 sobre 2008)

Sin distinción de categorías: 83,92 euros/mes.

ANEXO V

**PLUS TRANSP. TURNOS/H. EX/BOLSA AÑO 2009
(incr. 0,6 por 100 sobre 2008)**

Cantidades a abonar en concepto de transporte al personal que por la realización de turnos u horas extra, o por la aplicación de la bolsa horaria, no pueda hacer uso del transporte colectivo:

| Localidad | Euros/día |
|-------------------|-----------|
| Torrejón de Ardoz | 3,69 |
| Alcalá de Henares | 5,97 |
| Madrid | 9,04 |
| > km Madrid | 12,06 |

ANEXO VI

PERSONAS/DEPARTAMENTOS TURNOS

| <u>Departamento</u> | <u>T.TARDE</u> |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| UGV MOTORES M1 | |
| Taller..... | Hasta el 35% de la plantilla asignada |
| Soporte..... | Hasta el 15% de la plantilla asignada |
| UGV MOTORES M2 | |
| Taller..... | Hasta el 35% de la plantilla asignada |
| Soporte..... | Hasta el 15% de la plantilla asignada |
| UGV MOTORES M3 | |
| Taller..... | Hasta el 35% de la plantilla asignada |
| Soporte..... | Hasta el 15% de la plantilla asignada |
| UGV REPARACIONES | |
| Chapa/Soldadura..... | Hasta el 25% de la plantilla asignada |
| Maquinas..... | Hasta el 38% de la plantilla asignada |
| END..... | Hasta el 30% de la plantilla asignada |
| Limp./Trat.Superf..... | Hasta el 30% de la plantilla asignada |
| Metalizado..... | 1 |
| Soporte..... | Hasta el 15% de la plantilla asignada |
| UGV ACCESORIOS | |
| Hidráulicos..... | Hasta el 25% de la plantilla asignada |
| Eléctricos..... | 2 |
| UGV BANCO DE PRUEBAS | |
| Bancos de Pruebas..... | Hasta el 50% de la plantilla asignada |
| UGV PROTOTIPOS | |
| Prototipos..... | Hasta el 50% de la plantilla asignada |
| UGV MOTORES NUEVOS | |
| Trent..... | Hasta el 50% de la plantilla asignada |
| EJ200 Prod..... | Hasta el 50% de la plantilla asignada |
| A601/Otros..... | Hasta el 50% de la plantilla asignada |
| Soporte..... | Hasta el 50% de la plantilla asignada |
| SERVICIOS DE APOYO | |
| Mantenimiento..... | 2 |
| Almacén..... | Hasta el 33% de la plantilla asignada |
| Informática..... | 2 |

Nota: Se entiende por Soporte al personal de la UGV dedicado a tareas indirectas y de apoyo como Verificación, Documentalistas, Compradores, Ingenieros.

ANEXO VII

La comisión negociadora del presente convenio, que acuerda su contenido, está formada:

- Por parte de la Dirección de ITP:
 - Don Andoni Cendoya Aranzamendi.
 - Don Fernando Sancho Reviejo.
 - Don Luis B. Maceín Martín.
 - Don Juan Carlos Esparza Rivera.
 - Don Alfonso Ceñal Fernández.
- Por parte del comité de empresa:
 - Don Dámaso de Mingo Rodas.
 - Don Santiago Clemente Martínez.
 - Don Francisco Cuesta García.
 - Don José Luis Villar Rodrigo.
 - Don Juan Aguilar Gallego.

**CUADRO DE RETRIBUCIONES AÑO 2009
(incr. 0,6 por 100 sobre 2008)**

| CONCEPTO | VALORES |
|--|---|
| SALARIOS | SEGÚN TABLA ANEXO I |
| PLUS DE ANTIGÜEDAD | |
| Importe Trienio | 15,24 €/mes |
| PRIMAS | SEGÚN VALORES ANEXO II |
| PLUS DE TURNO | |
| Doble turno (lunes a viernes) | 0,90 €/hora |
| Triple turno (lunes a viernes) | 1,10 €/hora |
| Turno sábados y festivos | 12,00 €/hora |
| PLUS DE NOCTURNIDAD | 2,53 €/hora |
| JORNADA ESPECIAL VOLUNTARIA | 105,78 €/7 horas |
| PLUS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS | |
| Cuando se de una circunstancia | 0,38 €/hora |
| Cuando se den dos circunstancias | 0,40 €/hora |
| Cuando se den tres circunstancias | 0,43 €/hora |
| HORAS EXTRAORDINARIAS | SEGÚN TABLA ANEXO III |
| PLUS DE ESPECIALISTAS Y PEONES | 71,39 € / AÑO |
| PLUS DE FESTIVOS | 2,72 €/hora |
| ENFERMEDAD Y ACCIDENTES | SE ABONARÁ SEGÚN LO ESTIPULADO EN CONVENIO |
| AYUDA A LA ENSEÑANZA | |
| De 0 a 6 años (a.i.) | 14,38 €/mes |
| De 7 a 9 años (a.i.) | 16,15 €/mes |
| De 10 a 18 años (a.i.) | 21,55 €/mes |
| COMPLEMENTO SEGURIDAD SOCIAL AYUDA DISMINUIDOS PSIQUICOS | 53,87 €/mes |
| AYUDA COMIDA PERSONAL TURNO | 3,12 €/día |
| GRATIFICACIÓN JUBILACION | 3.597,20 € |
| QUEBRANTO DE MONEDA | 53,87 €/mes, respetándose las cantidades que se vinieran percibiendo, si estas fueran superiores. |

(03/29.913/09)