Artículo 58. *Préstamos.*

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

Fondo de préstamos

Motivo		Frecuencia	Cantidad máxima — Pesetas	Tiempo máximo descuento — Pesetas
Escritura de vivienda para primera vivienda o vivienda habitual. Reforma de vivienda habitual.	Incompatibles entre sí	Una vez	500.000	30 meses 16.667
Gastos médicos. Alquiler vivienda habitual. Otros. Situaciones graves *.		Una vez año	250.000	16 meses 15.625

* Tendrán prioridad sobre los demás motivos.

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

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

CAPÍTULO VI

Sección I

Artículo 59. *Productividad.*

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

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

1. Mejora de la organización industrial: Optimización de la organización de la planta, tecnificación de la producción, etc.
2. Mejora del control de producción: Programa «sprint», automatización de lanzamientos, etc.
3. Se mantendrán los mecanismos adecuados de control de costos para asegurar la penetración en el mercado con un margen razonable.
4. Mejora de la cualificación profesional: Adecuada política de promoción y selección de los mejores profesionales en todas las áreas de la empresa.
5. Acción comercial: Estudios de mercado rigurosos, incidiendo más fuertemente en aquellas campañas con mayores posibilidades de éxitos.
6. Mejora de la estructura de plantilla: Relación directos e indirectos, reducción de áreas burocráticas.
7. Motivación del personal: Política de promoción, incentivos, adecuación de salarios, etc.
8. Medidas tendentes a reducir el absentismo y la subactividad.
9. Política de formación, adecuada a las necesidades reales de la empresa.
10. Mejora de la flexibilidad por los cambios de un centro de trabajo a otro dentro de la misma provincia o que no impliquen cambio de residencia.

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

Sección II

Artículo 60. *Traslados colectivos.*

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

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

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

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

1. Se atenderá a criterios de voluntariedad siempre que la misma no condicione la organización y producción en el nuevo centro de trabajo. A tal fin, se creará una Comisión Mixta que trate y analice de forma individual los casos de las personas que estando afectadas por el traslado manifiesten su no voluntariedad en el mismo.
2. Infraestructura: Se garantiza la existencia de servicios sanitarios, locales para el Comité de Empresa, Secciones Sindicales, Grupo de Empresa y las de carácter general existentes en todos los centros de la empresa.

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

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

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

3. Condiciones laborales: A las personas trasladadas se les respetarán las existentes en el momento de su traslado siéndoles aplicables el Convenio Colectivo y los acuerdos o pactos de carácter general en vigor en dicho momento.
4. Representación de los trabajadores: Durante el período de tiempo que dure el traslado, la representación de los trabajadores será la que exista en el centro de trabajo de origen, sin perjuicio de lo establecido en la regulación legal correspondiente.

Dicho criterio será igualmente de aplicación al Grupo de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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