

hayan disfrutado de tal ayuda en el curso anterior y reúnan los requisitos exigidos en la presente convocatoria.

Art. 2.º La dotación de las ayudas será de 300.000 pesetas anuales. El 60 por 100 de esta cantidad será entregada al becario, previos los trámites correspondientes, en el primer trimestre del curso 1983-1984, y el 40 por 100 restante, en el mes de septiembre de 1984, previa presentación del informe a que se refiere el artículo 4.º de la presente convocatoria.

Art. 3.º Las solicitudes sólo podrán ser atendidas en el caso de que se trate de segunda prórroga y siempre que el Jurado de Selección estime adecuada la calidad del trabajo en curso, en función de los documentos a que se refiere el artículo 4.º de la presente convocatoria.

Art. 4.º Los solicitantes que pretendan la renovación de su ayuda para el curso 1983-1984 formularán sus solicitudes mediante instancia, que deberá ajustarse al modelo que figura como anexo a la presente Orden. Dicha instancia habrá de presentarse en el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante (calle Torrelaguna, número 58, Madrid-27), en el plazo de treinta días naturales a partir de la entrada en vigor de la presente convocatoria. La presentación de las solicitudes podrá asimismo efectuarse por conducto de los Gobiernos Civiles o a través de las Oficinas Consulares o de Correos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

A la solicitud mencionada habrán de acompañarse inexcusablemente los siguientes documentos:

a) Memoria, con una extensión aproximada de cinco folios, exponiendo la labor realizada durante los cursos académicos en que se ha disfrutado la ayuda. Dicha Memoria habrán de ir conformada por el Director de la tesis doctoral.

b) Memoria, con una extensión aproximada de cinco folios y debidamente avalada por el Director de la tesis doctoral, acerca del contenido del trabajo que se pretende desarrollar a lo largo del curso académico 1983-1984.

c) Informe del Catedrático o Científico que dirija la tesis doctoral acerca de la prórroga.

d) Compromiso a presentar en los meses de febrero y septiembre de 1984, sendos informes, con una extensión aproximada de cinco folios, sobre el contenido del trabajo realizado, debidamente avalados por el Director de la tesis doctoral.

Art. 5.º La selección de los beneficiarios será efectuada por un Jurado de Selección, constituido como sigue:

Presidente: El Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Vicepresidentes: El Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante y el Subdirector general de Coordinación y Promoción de la Investigación, del Ministerio de Educación y Ciencia.

Vocales: Un número de Catedráticos de Universidad designados por el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, en función de las materias sobre las que versen las tesis doctorales.

Secretario: El Jefe del Gabinete de Ayudas al Estudio del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Art. 6.º El disfrute de estas ayudas es incompatible con cualquier otra actividad retribuida, excepción hecha del ejercicio de la docencia. Es asimismo incompatible con cualquier otra ayuda o beca concedida por el Ministerio de Educación y Ciencia u otro Organismo público o privado para el curso 1983-1984.

Art. 7.º El disfrute de la ayuda podrá ser revocado, previo informe del Director de la tesis doctoral, por no presentar los informes establecidos, así como por no reunir el trabajo realizado la calidad adecuada. Igualmente la ayuda será revocada en caso de incumplimiento de lo dispuesto, en materia de incompatibilidades, en el artículo anterior, así como por falsedad en la documentación presentada. La renovación de la ayuda dará lugar a la suspensión de los pagos anuales y a la devolución, en su caso, de lo percibido en el curso 1983-1984.

Art. 8.º En caso de renuncia por parte del beneficiario de la ayuda por causa que implique el abandono de la elaboración de la tesis, la aceptación de dicha renuncia dará lugar a la suspensión de los pagos pendientes y a la obligación de devolver al INAPE las cantidades percibidas en el curso 1983-1984. En cualquier otro caso de renuncia solamente se suspenderán los pagos pendientes.

Art. 9.º Estas ayudas serán abonadas con cargo al presupuesto del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Art. 10. Los solicitantes a quienes se notifique la resolución denegatoria de ayuda y se consideren lesionados, sin perjuicio de los recursos que legalmente procedan, podrán interponer reclamación ante el INAPE, en el término de quince días a contar desde el siguiente al de la recepción de la notificación denegatoria.

Art. 11. Los Vocales del Jurado de Selección percibirán las asistencias correspondientes.

Art. 12. Queda autorizado el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante para aclarar las normas contenidas

en la presente Orden ministerial, así como para dictar aquéllas que sean precisas para su desarrollo.

Lo que comunico a VV. II.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 1 de julio de 1983.

MARAVALL HERRERO

Ilmos. Sres. Subsecretario de Educación y Ciencia y Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

ANEXO QUE SE CITA

Solicitud de renovación de ayuda para realizar la tesis doctoral
(curso académico 1983-84)

Nombre y apellidos
Domicilio: Localidad: D.P.:
Provincia: Fecha nacimiento:
Documento Nacional Identidad: Licenciado en:
..... Facultad o Escuela Técnica Superior:
Universidad: Curso académico en que terminó los estudios: Curso en que ha disfrutado ayuda del INAPE para hacer la tesis: 1981-82 1982-83 , Area, Cátedra o Centro donde desee continuar su tesis doctoral:
Horario de trabajo dedicado a la tesis:
Denominación de la tesis doctoral:
.....
Nombre y apellidos del Director de la misma y cargo:
¿ Trabaja ? : Sí No Actividad profesional que realiza, en caso afirmativo:
..... Horario Laboral:
Documentación que presenta (póngase una cruz en la entregada):

- Solicitud de renovación.
 Memoria de la labor realizada.
 Memoria de la labor a realizar.
 Informe del Director de la tesis.
 Compromiso informe febrero y septiembre 1984.

..... a de de 1983.

(Firma del interesado)

Ilmo. Sr. Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.- Torrelaguna, 58 - Madrid-27.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20046 RESOLUCION de 18 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la «Empresa Nacional Bazán».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la «Empresa Nacional Bazán», recibido en esta Dirección General el día 12 de mayo de 1983, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 27 de abril de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 18 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

EMPRESA NACIONAL BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S.A.

XIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Objeto del Convenio.

Artículo 1.- El presente Convenio regula las relaciones laborales de la Empresa Nacional "Bazan" de Construcciones Navales Militares, S.A., y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva del marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

Ambito territorial.

Artículo 2.- Territorialmente afecta a las factorías y demás centros de trabajo de la Empresa en las provincias de Cádiz, La Coruña y Murcia.

Ambito personal.

Artículo 3.- En el ámbito personal se incluye la totalidad del personal fijo de plantilla, así como el que durante el tiempo de vigencia de este Convenio alcance esta cualidad, con exclusión de los Ingenieros, Arquitectos, Licenciados y demás técnicos superiores contratados como tales, así como de los Aprendices.

Al personal que durante la vigencia del Convenio tenga firmado o firme contrato de trabajo, bien por tiempo cierto, expreso o tácito o para obra o servicio determinado, le serán de aplicación las estipulaciones aquí pactadas, si que ellas supongan novación de su contrato, vigencia, duración, revisión y prórroga.

Artículo 4.- Entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La repercusión a todos los efectos será desde el mes contable de febrero de 1983.

Finalizará el mes contable de enero de 1985, prorrogándose por años naturales mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma legal.

A los nueve meses de la vigencia de este Convenio se efectuará una revisión salarial en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrara al final de septiembre de 1983 un incremento superior al 9%, que se aplicará tan pronto como sea conocido oficialmente este dato.

$$IR (\text{índice de revisión}) = 12 \times (\text{IPC}_{\text{sept.}} - 0,1111 - 1)$$

La aplicación del IR (índice de revisión) se llevará a cabo de la siguiente forma y tendrá efectividad desde la fecha de iniciación del Convenio:

- Todos los conceptos retributivos recogidos en el artículo de este Convenio, así como las tablas salariales de los Anexos I, II y III se dividirán por 1,12 y el resultado obtenido se incrementará en un 12% + IR.

En el mes de enero de 1984, una vez que sea conocido el % de incremento del IPC previsto para dicho año, se procederá a reunir a la Comisión Mixta Paritaria, la cual confeccionará las nuevas tablas salariales que se aplicarán durante el 2º año de vigencia, aplicando de forma automática el % de incremento del IPC que se haya previsto, a todos los conceptos salariales, sobre la base de los valores recogidos para el primer año de vigencia, después de que los mismos hayan sido corregidos con la

aplicación del 2º paso de la curva y de la revisión salarial en el caso de que la misma se haya producido.

Se exceptúa de esta norma recogida en el párrafo anterior el concepto "Antigüedad", para el cual será de aplicación lo previsto en el artículo 28 de este Convenio.

La misma Comisión Mixta Paritaria confeccionará las tablas de sueldos y ajuste de percepciones a aplicar en el último mes del segundo año de vigencia del Convenio, como consecuencia de la puesta en práctica a partir de dicho mes del 3er. paso de la curva salarial, siguiendo para ello la misma normativa que ha servido de base para la aplicación en el último mes del primer año de vigencia del Convenio del 2º paso de la curva salarial.

En el caso de que para el año 1984 sean establecidas normas de revisión salarial, según disposiciones legales o acuerdos generales, si los hubiera será aplicada la misma en los términos que proceda, reunida previamente en su momento a este fin la Comisión Mixta Paritaria.

Con cuatro meses de antelación, como mínimo, a la terminación de este Convenio, la representación de los trabajadores estudiará la conveniencia de la prórroga o denuncia del mismo, que se hará con tres meses de antelación, como mínimo a su término o prórroga en curso ante la autoridad laboral competente.

Al finalizar el plazo de duración de este Convenio seguirá vigente el mismo mientras no se firme otro o la autoridad laboral no dicte nuevas normas a las que ajustarse.

En caso de denuncia, las representaciones de los trabajadores de los centros de trabajo de la Empresa, durante los tres meses anteriores a la caducidad del Convenio, se reunirán, como mínimo, con una periodicidad de una semana por mes en Madrid, para elaborar el texto del anteproyecto de la representación de los trabajadores.

Compensación y absorción.

Art. 5.- Las condiciones pactadas son, en conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador corresponden, formando un total indivisible y que a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Estas condiciones absorben y compensan las que anteriormente rigieran por disposición legal, mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, contrato individual o cualquier otra causa.

Asimismo las mejoras económicas aquí establecidas absorberán o compensarán globalmente las que pudieran establecerse en el futuro por cualquier disposición obligatoria, si éstas fuesen menores a las pactadas.

Comisión Mixta Paritaria.

Art. 6.- Para interpretar el Convenio en situaciones que puedan afectar a un solo centro o factoría de la Empresa, resolverá la representación de los trabajadores existente en cada momento y la Dirección del Centro o factoría.

En caso de desacuerdo se trasladará automáticamente el asunto a la Comisión Paritaria Interprovincial creada en este artículo, para su resolución definitiva, la cual tendrá que resolver en el plazo máximo de quince días desde la recepción de la documentación correspondiente.

Para los casos a interpretar que afecten a más de un centro o factoría de la Empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir del día de la aprobación del Convenio, se designará una Comisión Paritaria Interprovincial compuesta por:

SEIS miembros en representación de los trabajadores.

SEIS miembros en representación de la Dirección de la Empresa.

Los miembros de la Comisión por parte de los trabajadores serán elegidos de entre los representantes del personal, aunque no hayan participado en el Convenio.

Los acuerdos de esta Comisión tendrán validez para todos los centros y factorías de la Empresa afectados por este Convenio.

Igualmente y para la Comisión Interprovincial, se designará un suplente por cada componente de ambas representaciones, en el mismo plazo de tiempo.

CAPITULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Jornada de trabajo.

Artículo 7.- La jornada se sigue manteniendo en 1.800 horas hasta el 1º de abril de 1983, en que pasará a ser de 1.826 horas 27 minutos de trabajo efectivo.

El personal con jornadas inferiores seguirá manteniendo la misma jornada semanal que venía realizando, adaptándose al mismo calendario laboral que el resto de los trabajadores.

Los calendarios laborales se ajustarán en cada Factoría entre las respectivas Direcciones y la representación de los trabajadores con arreglo a esta jornada.

Jornada intensiva de verano.

Artículo 8.- Se establece para todo el personal, excepto el que esté a turnos, una jornada intensiva de verano durante cuatro meses y medio en el período a pactar entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada Factoría.

Esta jornada será de 37'50 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en cinco días, recuperándose las horas dejadas de trabajar a lo largo de los meses restantes, de forma que se cumplan las horas anuales previstas en el artículo 7 de este Convenio.

El personal que ha venido disfrutando de la jornada de 36 horas en los meses de junio, julio, agosto y mitad de septiembre, continuará con la misma durante dicho período, si bien disfrutará de jornada intensiva con su jornada habitual del resto del año durante los 30 días restantes para completar los cuatro meses y medio.

Horario.

Artículo 9.- Se estará a lo previsto en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral, pudiendo realizarse la consulta establecida en el mismo por escrito.

Vacaciones.

Artículo 10.- Todo el personal comprendido en el Convenio disfrutará una vacación anual retribuida de 25 días laborables, de lunes a viernes.

De esta vacación, como mínimo, tres semanas para las Factorías de Cartagena y San Fernando y 4 semanas para la de Fezrol, habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida durante los meses de julio y/o agosto, pudiendo disfrutarse el resto de la vacación de acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Estas vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural, o de la vigencia del Convenio, no pudiéndose conceder a cuenta del año anterior cuando por cualquier causa no hayan sido disfrutadas.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

En caso de cierre de la Factoría por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho período haya de efectuar las obras necesarias, labores de limpieza y servicios permanentes (Ayudantes Técnicos Sanitarios, Bomberos, Guardas, Chóferos, Centrales, Planta y Marina).

El personal comprendido en este último párrafo, dado el carácter de obligatoriedad de trabajar en caso de cierre, habrá de señalarse de manera que en cada período no se quede el mismo, sino que habrá de designarse en forma de turnos y, además, la vacación que tenga que disfrutar tendrá que ser cuando elija el personal afectado, fuera del período de obligatoriedad, preferentemente en verano, planificándose previamente la vacación de este personal de forma que se cumpla lo indicado y queden cubiertas las necesidades del servicio.

Habrá que avisar personalmente y por escrito, al menos con dos meses de antelación a la fecha de cierre de la Factoría, al personal designado para quedarse.

Cuando coincidan matrimonios en la Empresa, si lo solicitan, habrá que concederles el permiso en una misma fecha.

Licencias retribuidas.

Artículo 11.- El trabajador, avisando con la posible antelación o, si no fuese esto posible, justificándolo a posteriori, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir su sueldo y antigüedad, por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos, tanto carnales como políticos, prorrogables en el tiempo necesario si los mencionados fallecimientos ocurren fuera de la localidad, a criterio de la Dirección.
2. Un día natural en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos carnales.
3. Por enfermedad grave del cónyuge, acreditada por certificado médico, cinco días, prorrogables por el tiempo necesario en casos excepcionales, a criterio de la Dirección.
4. Por enfermedad grave de los hijos o padres, tanto carnales como políticos, un día, prorrogable previa justificación médica por el tiempo necesario, a criterio de la Dirección.
5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de dicha ceremonia.
6. Un día en caso de primera comunión y bautizo de hijos y nietos, coincidiendo con el de la celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango en otra religión.
7. Quince días naturales en caso de matrimonio. Cuando la boda se produzca dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.
8. Por nacimiento de un hijo, tres días laborables, prorrogables por el tiempo necesario en caso de gravedad, a criterio de la Dirección.
9. Un día por traslado de su domicilio habitual.
10. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, municipal y de los entes autonómicos, en los cargos representativos, cuando estos dos últimos no sean retribuidos y siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización.

Las funciones de carácter sindical serán abonables, en lo que no excedan de cuarenta horas al mes, salvo salidas fuera de la provincia.

Las funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos que sean retribuidos por estos organismos sólo darán derecho a permisos sin retribuir.

11. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como deber inexcusable la citación judicial o requerimiento de la Hacienda Pública, previa la correspondiente justificación en todo caso.

12. En los supuestos que se contemplan en los números 1 al 10 de este artículo, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse el no percibo de haberes, incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de antigüedad, cuando dichas licencias excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

13. 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 media hora con la misma finalidad.

14. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Fiestas.

Artículo 12. Además de las fiestas del Calendario Laboral de cada provincia, se considerará como festivo el día de la Virgen del Carmen.

Si algunas de las fiestas de carácter local o la Virgen del Carmen caen en sábado, podrán ser sustituidas por otro día, a fijar de común acuerdo entre la Dirección de la Factoría respectiva y el Comité de Empresa.

Control de presencia.

Artículo 13. Las horas señaladas en el horario de trabajo como de comienzo y fin de jornada deberán ser en condiciones de empezar el trabajo efectivo; es decir, con ropas y útiles de trabajo. Para el personal que trabaje fuera de los talleres se concederán cinco minutos más para la incorporación a su puesto, que podrán abandonar cinco minutos antes de la hora señalada. Los casos especiales se resolverán de común acuerdo entre la representación de la Factoría y la de los trabajadores.

Todo el personal, sin excepción de categoría profesional, que entrase fuera de tiempo sin exceder de 30 minutos, y en un máximo de tres días al mes y sin que este hecho pueda repetirse dos meses consecutivos, no sufrirá otra sanción que el descuento económico correspondiente a los minutos de retraso. Para el personal del turno de mañana esta concesión se extienda hasta un máximo de 60 minutos. Durante la jornada intensiva, la entrada fuera de tiempo se extienda también a 60 minutos, con un tope máximo de 3 días a lo largo del período de dicha jornada.

Los representantes de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa se comprometen a desarrollar una campaña de sensibilización entre los trabajadores para el cumplimiento de este artículo, cuyo contenido será de aplicación a todo el personal sin distinción de categoría o rango. Igualmente se comprometen a colaborar con la Dirección de la Empresa, para que ésta pueda cumplir sus contratos en los términos pactados.

Para facilitar el cumplimiento del compromiso anteriormente expuesto y, al mismo tiempo, tratar de lograr una mejora de la productividad, las Factorías modificarán la organización del sistema de control de presencia de forma que ésta coincida con el tiempo de trabajo efectivo. Para ello una de las medidas a adoptar consistirá en el acarcamiento de los relojes de control a los puentes de trabajo.

Permisos para estudios.

Artículo 14. Por razones de estudios debidamente acreditadas y siempre que se tenga que emplear en ellos todo el día, se concederá permiso no retribuido durante el período lectivo.

A los trabajadores que cursen estudios dentro de la provincia se les dará permiso para que puedan asistir a clase siempre que les sea posible realizar una o media jornada de trabajo, compaginándose los trabajos de forma que puedan asistir a las clases, procurándose en cada caso particular que pueda el estudiante coordinar los diferentes horarios existentes habitualmente en cada factoría o centro de trabajo, con el fin de perder el tiempo mínimo de horas lectivas.

A quienes tengan que acudir a exámenes, tanto parciales como de final de curso, por el sistema de dispensa de escolaridad o libre, se les concederá permiso retribuido condicionado a la correspondiente justificación.

También se concederá permiso no retribuido para la asistencia a cursos de formación profesional o perfeccionamiento fuera de las factorías, con reserva del puesto de trabajo, presentando la oportuna justificación en cada caso.

Se acuerda que aquellos casos que no encajen en la redacción de este artículo sean estudiados conjuntamente entre el Comité y la Dirección para darles la solución más favorable.

Organización del trabajo.

Artículo 15. A tenor de lo dispuesto en el artículo 4º de la Ordenanza de Trabajo "Bazán", la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, con la intervención de la representación de los trabajadores en aquellos aspectos que se recogen a lo largo del articulado del Convenio.

Cambios de gremios y movilidad del personal.

Artículo 16. En relación con estos temas, se adoptarán las siguientes medidas:

— Las Factorías estudiarán la actual distribución de sus plantillas de personal, y en los casos en que existan desequilibrios por haber excedentes de trabajadores en unos gremios, mientras haya otros gremios que necesiten ser reforzados, se llevarán a cabo Cursos de Formación Profesional, siendo obligatoria la asistencia a los mismos del personal que para ello sea designado, abonando la Empresa durante el Curso las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores y respetándose la categoría profesional y calificación que el trabajador ostenta en su gremio de procedencia.

— Igualmente se recurrirá a la realización de Cursos, con la misma sistemática que la que se indica en el párrafo precedente, en aquellos casos en que sea preciso utilizar en otro gremio a personal que se encuentre sin trabajo con carácter coyuntural.

— Cuando se den situaciones que requieran el cambio de gremio con carácter coyuntural o definitivo que afecta a personal que no necesite ser sometido a Cursos de Formación por la similitud de los gremios afectados, estos intercambios se considerarán obligatorios, con la garantía de percepciones anteriormente indicada para el personal que sea objeto de este tipo de transferencias.

En cualquiera de las medidas antes mencionadas, así como en su organización y puesta en práctica intervendrá el Comité de Empresa.

Valoración y calificación de puestos de trabajo.

Art. 17.º A los distintos puestos de trabajo de la Empresa se les atribuye una determinada valoración, y en función de la misma, de la categoría profesional y de la cantidad de trabajo desarrollado, se les asignará a los trabajadores su remuneración correspondiente.

Se entienda por valoración de un puesto de trabajo, el resultado de la medición del mismo en función de los factores fisiológicos, profesionales, industriales y circunstanciales.

Las valoraciones se revisarán al introducir en el puesto algún medio mecánico o de otra naturaleza para asignarle la nueva valoración que corresponda, sin perjuicio de que el trabajador mantenga la calificación que tenía asignada, hasta que se le designe un nuevo puesto de acuerdo con su calificación personal.

La calificación es la puntuación que se le asigna a un trabajador en función de la valoración del puesto de trabajo que ocupa y de la categoría que ostenta.

El manual de calificación en uso de la Empresa podrá consultarse para cualquier duda al respecto.

Actividad mínima exigible y disminución de rendimiento en el trabajo.

Art. 18.º Durante la vigencia de este Convenio, la actividad mínima exigible será la obtenida por los trabajadores cuando la relación entre las unidades de trabajo realizadas y el tiempo invertido expresado en horas sea igual a la unidad.

Para actividades inferiores a 1'00 no se percibirá incentivo.

La disminución reiterada del rendimiento por debajo del mínimo exigible durante dos meses consecutivos o tres alternos dentro de un semestre, además del posible traslado a otro puesto de trabajo, dará lugar a las sanciones que correspondan de acuerdo con la normativa legal.

Cuando algún operario no cobre incentivo en un mes por no alcanzar la actividad mínima prevista, se le concederá como anticipo el importe del incentivo que habría cobrado de alcanzar la actividad 1'00. Si una vez estudiado el caso se confirmara que no ha obtenido el rendimiento exigible, se consideraría la cantidad anticipada como anticipo reintegrable a descontar en la forma tradicional.

Estos plazos no serán tenidos en cuenta en el supuesto de que la disminución voluntaria en el rendimiento individual o colectivo afecta a la disciplina en el trabajo.

Se notificará a la representación de los trabajadores los casos que se produzcan de actividades inferiores a la unidad, con el fin de que pueda proceder al estudio de los mismos. La decisión de la Empresa se comunicará a dicha representación en un plazo de diez días de la fecha de la reclamación de la misma.

Compensación de incentivo en caso de paro.

Artículo 19.º— El personal de la plantilla de la Empresa que a pesar de las medidas previstas en el artículo 16 de este Convenio quede en situación de paro por falta de trabajo o por interrupciones tecnológicas, percibirá una compensación de incentivo equivalente a la resultante de la aplicación de la fórmula de incentivo del personal indirecto, recogida en el punto 1.12 del artículo 27 (coeficiente 0'80), comprometiéndose a trabajar en puesto de trabajo diferente del suyo habitual cuando para ello sea requerido por la Empresa.

Para cualquier eventualidad de este tipo se contará con la intervención del Comité de Empresa.

Promoción del personal.

Artículo 20.º— La Empresa se compromete a realizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal en aquellos gremios en los que la necesidad del trabajo lo requiera, organizando los mismos entre el personal que lo solicite a través de los representantes de los trabajadores.

Los especialistas que superen estos cursos serán promovidos a Oficiales de 3a. Al resto de las categorías que superen los correspondientes cursos les servirá de mérito a valorar al adjudicarse las plazas de libre designación.

Estos cursos se organizarán al menos una vez al año, siempre que se consiga un mínimo de diez solicitantes (6 para los especialistas), disponiendo los representantes de los trabajadores de las facilidades necesarias para proporcionar entre el personal la conveniencia de la asistencia a estos cursos.

Independientemente de lo anterior, la Empresa vendrá obligada a convocar en concurso-oposición el 20 por 100 de las plazas de Oficial de 3a. cubiertas cada año por aprendices y personal que pudiera cubrir plazas de nuevo ingreso, en caso de no haber aprendices suficientes.

El número de ascensos para cada año de vigencia del Convenio en cada una de las Factorías será el siguiente:

	Operarios	Empleados	TOTAL
Ferrol	230	130	360
Cartagena	125	75	200
San Fernando	125	80	205
T O T A L ...	480	285	765

Por lo que respecta a los Mandos Intermedios, se efectuará un nuevo estudio de la situación de la plantilla de este Grupo, tratando de agilizar su promoción en las diversas categorías en aquellos casos en que existan desequilibrios y vacantes en determinados talleres. Este estudio se realizará en el plazo de tres meses, dándose a las medidas que se adopten retroactividad a partir de la vigencia del presente Convenio.

Tribunales de exámenes de ascenso.

Artículo 21.º— Los Tribunales de exámenes de ascenso se constituirán de acuerdo con la Ordenanza.

Cuando haya de examinarse el personal para una determinada plaza y estén en distintos centros de trabajo, los Tribunales de exámenes se desplazarán a dichos centros, con el fin de que todo el personal se encuentre en igualdad de oportunidades al realizar el referido examen.

Para la calificación práctica de taller en los exámenes a Oficial de 1a., 2a. y 3a., los Tribunales se formarán con la misma normativa que recoge la Ordenanza para la de concurso-oposición.

Los tribunales fijarán los criterios para las pruebas de examen, Conductores,

Artículo 22.º— Se consideran de la misma categoría, a efectos de remuneración y prestación de servicios, los conductores de ómnibus, camiones, tractores y grúas móviles, debiendo todos ellos estar en posesión de permiso de conducir de 1a. categoría especial. No obstante, los actuales conductores que no tengan permiso de esta categoría serán respetados en sus puestos y la Empresa les dará facilidades para obtener el carnet de 1a. especial, abonándoles los gastos de obtención, así como los gastos de revisión previstos por la Ley.

Ascensos.

Art. 23º. Escala de Técnicos de Organización. El ascenso a Jefe de 2ª. de Organización será mediante tres turnos entre los oficiales de primera que estén desempeñando funciones como tales.

- 1.- Antigüedad previa prueba de aptitud.
- 2.- Libre designación.
- 3.- Concurso-oposición.

Asimismo los aprendices de la Escala de Técnicos de Organización, al finalizar el aprendizaje, serán clasificados como Técnicos de Organización de segunda.

Escala de Técnicos de Informática. Los ascensos del personal de esta Escala se realizarán mediante los tres turnos siguientes:

- 1.- Antigüedad previa prueba de aptitud.
- 2.- Libre designación.
- 3.- Concurso-oposición.

A excepción de los ascensos a Programador Jefe y Operadores Jefes, que se realizarán solamente por los turnos de:

- 1.- Antigüedad previa prueba de aptitud.
- 2.- Libre designación.

Cambio de grupo profesional. Todo profesional de oficio con una experiencia mínima de tres años en su profesión en la Empresa y que por concurso-oposición pase a las Escalas Técnicas y Administrativas con categoría de Auxiliar, a los 2 años de permanencia en éstas será ascendido a la categoría de Técnico de 2ª., o Delineante de 2ª., etc., u Oficial de 2ª. Administrativo en su caso.

Asimilaciones.

Artículo 24.- 1º. Los Listeros y Almaceneros que realicen funciones administrativas durante un año pasarán como Auxiliares a la referida Escala, manteniendo la retribución del nivel salarial que vengán percibiendo por asimilaciones, hasta tanto asciendan a Oficiales de Segunda.

2º. Todo trabajador a los quince años de estar en un mismo nivel salarial, será asimilado a nivel salarial superior.

3º. Además de las especialidades que figuran en el artículo 31 de la Ordenanza Laboral, los Especialistas de Ayudantes Profesionales de Oficio que alcancen cinco años de antigüedad en esta categoría se equiparán, a efectos económicos, a Oficiales de Tercera.

4º. Los Operadores de Tercera de la Escala de Técnicos de Informática se asimilarán, a efectos económicos, a Operadores de Segunda cuando alcancen cinco años de antigüedad en su categoría.

5º. De los empleados de la categoría de Revistadores de la Escala de Subalternos, serán clasificados como Auxiliares los Revistadores de Segunda y como Oficiales de Segunda los Revistadores de Primera, cuando realicen trabajos propios de la Escala Administrativa, permaneciendo, no obstante, como Subalternos quienes realicen trabajos similares a los de Listeros.

6º. El personal que cuando le falten dos años para jubilarse lleve diez años en el mismo nivel salarial, será asimilado a efectos económicos al nivel salarial inmediatamente superior.

7º. A los mismos efectos de asimilaciones, a los Especialistas se les computará el tiempo que permanecieron en la categoría de Peón.

8º. Se mantiene en vigor lo recogido en el IX Convenio sobre la Escala de Técnicos de Seguridad e Higiene.

9º. A los Ayudantes Técnicos Sanitarios que tengan el título de A.T.S. de Empresa, se les reconocerá el nivel salarial correspondiente al personal con esta última titulación.

REGIMEN DE RETRIBUCIONES

CAPIFULO III

Ramuneración.

Artículo 25.- La remuneración de cada trabajador está constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo mensual.
- b) Complementos.

Sueldo mensual.

Artículo 26.- Serán los recogidos en el Anexo I para cada categoría profesional.

Complementos.

Artículo 27.- Durante la vigencia del presente Convenio existirán los siguientes complementos:

1. Incentivo.
2. Otros complementos.

1. Incentivo.

El incentivo se cobrará para actividades iguales o superiores a la unidad, siendo aplicables los siguientes sistemas:

- 1.1. Primas normales a la producción.
- 1.1.1. Personal operario directo.

Su incentivo será el valor reflejado en la tabla del Anexo III, dependiendo de la calificación técnica y la actividad alcanzada en el mes contable de que se trate por cada operario.

El bono de trabajo a control directo se entregará al personal antes de comenzar la faena, salvo que las circunstancias del trabajador lo impidan. En cualquier caso, se procurará no retrasar la entrega de estos bonos.

Para el trabajo efectuado a control indirecto, las cantidades de la tabla del Anexo III se verán afectadas por el coeficiente 0'9.

1.1.2. Personal operario indirecto.

Se aplicará la siguiente fórmula:

$$I/\text{hora} = 0'80 \text{ Im/h.}$$

En la que:

Im = Incentivo medio horario correspondiente a un operario directo con la misma calificación técnica que el indirecto (valor de A) de que se trate y con el mismo rendimiento medio del centro de trabajo al que pertenezca (o en su defecto, de Factoría), según la tabla del Anexo III.

Para los puestos de Recadero, Barrendero, Limpiadora, Cuarto de Aseo, Limpieza y Pañolero se aplicará la fórmula siguiente:

$$I/\text{hora} = 0'63 \text{ Im/h.}$$

1.1.3. Empleados.

Su incentivo será el valor reflejado en las tablas del Anexo III.

En horas extraordinarias se abonará también incentivo a empleados, calculándose la cantidad horaria dividiendo la cifra total consignada en la tabla del Anexo III entre 169.

1.2. Primas colectivas.

En los casos en que las características del trabajo lo permitan, se empleará el sistema de primas colectivas, que a efectos del incentivo estará sujeto a la normativa establecida para las primas normales a la producción de este Convenio.

1.3. En los casos en que la marcha de la producción o los problemas de carga de trabajo existentes lo aconsejen, la Dirección de las Factorías y los respectivos Comités estudiarán el sistema o procedimiento adecuado que permita una salida de la situación, considerando la solución adoptada de carácter coyuntural.

2. Otros complementos.

En estos complementos entran los conceptos siguientes:

- Antigüedad.
- Bonificación de turnos.
- Jefes de Equipo.
- Gratificaciones de buceo.
- Pruebas de mar.
- Barranadores, Calafates, Remachadores, Albañiles y Rebarbadores.
- Trabajos especiales.
- Trabajos nocturnos.
- Horas extraordinarias.
- Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios.
- Quebranto de moneda.
- Plus de distancia.
- Indemnización por comida o cena.
- Tiempo por tiempo (deterioro de comida).
- Gratificación por desplazamiento fuera del recinto de los arsenales.
- Viajes y dietas.
- Plus de transporte.
- Ajuste de percepciones.
- Complementos por garantías.
- Modificación de jornada.

Antigüedad.

Artículo 28.- En línea con la política iniciada en Convenios anteriores sobre la fijación de un módulo único para el pago de la antigüedad, y atendiendo la propuesta de la representación de los trabajadores, se acuerda aplicar en el primer año de vigencia del presente Convenio el 2º paso hacia dicho módulo, según se indica en el Anexo IV. Para el segundo año de vigencia se aplicará el 3er. paso de dicho módulo.

Este acuerdo se basa en lo previsto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, donde se señala que el valor de la antigüedad puede pactarse en Convenio Colectivo, sin que se establezca un límite mínimo para el pago de los mismos, pero sí unos topos máximos que quedan perfectamente dentro de los valores pactados, según la interpretación que sobre este artículo ha dado la jurisdicción laboral.

La antigüedad se abonará computando los quinquenios consolidados al 5 por 100 y los trienios al 4 por 100 sobre la base de los valores que figuran en el Anexo II de este Convenio.

Régimen de turnos.

Artículo 29.- Las gratificaciones correspondientes a este artículo serán las que figuran en el Anexo II de este Convenio.

Aparte de estas bonificaciones, las modalidades de jornadas por el sistema de turnos se realizarán en período diurno, es decir, turnos de mañana y tarde, salvo servicios de carácter permanente y trabajos excepcionales, entre los que se incluye el trabajo en máquinas especiales de los Departamentos de Fabricaciones.

Con independencia de lo anterior, las circunstancias excepcionales que justifiquen la implantación de turnos de noche serán determinadas conjuntamente en cada Factoría por la Dirección y la representación de los trabajadores.

Para cualquier variación en el turno, el trabajador habrá de ser avisado con 15 días de antelación, como mínimo, salvo acuerdo entre la Dirección y el trabajador afectado.

En caso de establecerse turnos con carácter circunstancial, bajo ningún concepto podrá en el cómputo anual de horas trabajadas exceder de la jornada prevista en el artículo 7. En caso de que esto suceda, el personal afectado podrá optar bien por el pago de las horas que excedan como extraordinarias o por su compensación en vacaciones.

En cada una de las Factorías, la Dirección, junto con el respectivo Comité, estudiará la implantación de un sistema de corretornos, que podrá afectar a los servicios permanentes que se consideren imprescindibles, basado en la posible acumulación a lo largo de un mes de los descansos semanales. Al personal que quede afectado por el nuevo sistema de corretornos, se le abonará como gratificación la cantidad de 2.500 pesetas por cada día festivo que se vea obligado a trabajar Jefes de Equipo.

Art. 30.- La figura de Jefe de Equipo viene definida en el ANEXO, Apartado 1, de la Ordenanza de Trabajo de la E.N. Barán.

En concepto de complemento de puesto de trabajo por jefatura de equipo, los trabajadores con este carácter percibirán un porcentaje del 20 por 100 sobre la base de los valores que figuran en el Anexo II del Convenio para su categoría, abonándose durante las horas realmente trabajadas, y sin que tenga este complemento repercusión alguna sobre los demás conceptos retributivos.

Cuando un trabajador ejerza las funciones de Jefe de Equipo durante un período de nueve meses consecutivos o de dieciocho en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta su ascenso a superior categoría.

Cuando un Jefe de Equipo tenga a su cargo la ejecución y responsabilidad de una obra completa en su especialidad (por ejemplo, un buque) o dirija una Sección determinada dentro de un Taller, en ambos casos teniendo bajo su mando personal que realice trabajos de Profesionales de Oficio, y ejerza esta función durante un año consecutivo o dos alternos, se le ascenderá a la categoría de Encargado Gratificación de buceo.

Art. 31.- El personal dedicado a tareas de buceo percibirá para la primera hora de inmersión un complemento de puesto de trabajo del 100 por 100 del salario base hora del Oficial de la. profesional de oficio, y por cada media hora más o fracción de la misma se abonará al equivalente a la mitad del importe anterior.

Plus de distancia.

Artículo 32.- Se regulará por las disposiciones legales que rigen esta materia, abonándose al personal que lo tenga reconocido a razón de 2'34 ptas./kilómetro. Barranadores, calafates, remachadores, albañiles y rebarbadores.

Art. 33 . A los trabajadores de los gremios de Barranadores, Calafates, Remachadores y Rebarbadores que realicen esta clase de trabajos con máquina neumática, siempre que hayan acreditado poder realizar indistintamente todos estos trabajos (respetándose las peculiaridades actualmente existentes en cada factoría), se les asignará económicamente a Oficiales de la., suprimiendo cualquier compensación que por este concepto actualmente vengan percibiendo.

A los Albañiles que realicen trabajos con máquinas neumáticas se les asignará un coeficiente de justificación de 1'15 sobre la calificación de su puesto de trabajo.

Al personal de estos gremios que tenga que cambiar de puesto de trabajo como consecuencia de enfermedad profesional, accidente

ta de trabajo o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, se le respetará el sueldo que venía disfrutando y se le aplicará un valor de puesto de trabajo que no podrá ser inferior a dos niveles de calificación por debajo del que venía aplicándosele.

Trabajos Especiales.

Artículo 34.- El personal que realice los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos que después se enumeran, percibirá en concepto de Complemento de puesto de trabajo, 8'85 pesetas por cada hora de trabajo empleada en aquellos.

Cuando se realicen dos o más trabajos de estas características, se abonará la gratificación correspondiente a cada uno de ellos independientemente.

Son trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, a los efectos indicados, los siguientes:

- Trabajos en el interior de tragantas y chimeneas de buques en servicio.
- Trabajos en el interior de calderas y condensadores de buques que estén o hayan estado en servicio.
- Trabajos en doblas fondos, cuando la altura libre para trajar sea inferior a un metro.
- Trabajos en válvulas de aspiración, bocinas y limeras de timón, galerías, pozos de casa de bombas, lanzadores de misiles y tubos lanzatorpedos.
- Trabajos en sentinas de buques en servicio o reparación.
- Timbrado de seguridades.
- Trabajos en vitrofib y lanas basálticas.
- Trabajos de reparación en la parte alta de palos de buques y grúas torres.
- Soldadura de piezas en caliente.
- Instalaciones de canalones, carriles y cerchas metálicas, en edificios de más de siete metros y trabajos de montaje de andamios a la misma altura.
- Chorreado de arena y granalla.
- Carga y descarga de camiones y vagones de cemento y en hormigoneras.
- Trabajos en el interior de cárteres de motores, tanto a bordo como en taller, siempre que hayan estado en servicio.
- Trabajos en el interior del barco puerta cuando está con la compuerta echada.
- Manejo de pinturas y líquidos tóxicos en locales cerrados, incluyendo la sala de fotocolor y trabajos con baterías.
- Desvastado de piezas con maquinaria portátil, siempre que la ejecución de este trabajo sea de duración superior a 4 horas.
- Manejo del servicio arco-aire.
- Trabajos de soldadura en aceros y metales especiales que contengan cromo u otros componentes tóxicos, así como soldaduras con CO₂.
- Trabajos de soldadura y oxiacorte a bordo que se realicen en compartimentos de difícil aireación.
- Trabajos de galvanizado en caliente.
- Trabajos de montaje de grandes bloques en gradas cuando sean realizados por Especialistas de cuadrillas de armar.
- Manejo de Rayos X o isótopos radiactivos.

- Gammagrafía por cobalto.
- Gammagrafía por iridio.
- Ensayos con ultrasonidos.
- Ensayo de líquidos penetrantes, excepto el realizado en espacio abierto.
- Ensayo de partículas magnéticas, excepto cuando se realice en húmedo y en espacio abierto.

Al personal del gremio de pintores profesional de oficio se le asignará un coeficiente de justificación del 1'05 sobre su calificación de puesto de trabajo.

Al personal operador de Rayos X que esté homologado para ello por la J.E.N. le será abonada mensualmente la cantidad 2.500 pesetas en concepto de gratificación.

Los restantes trabajos sucios, penosos, tóxicos y peligrosos, se abonan integrados en la calificación del puesto de trabajo. En el caso de que aparezcan nuevos trabajos con tal carácter, se estudiará con el asesoramiento de la Comisión de Seguridad e Higiene si procede a no revisar la valoración del puesto de trabajo o la concesión de este suplemento, y de no haber acuerdo entre la Dirección de la Empresa y las representaciones del personal afectado, decidirá la Delegación de Trabajo competente por razón del territorio.

Trabajos nocturnos.

Artículo 35.- El complemento de puesto de trabajo por trabajos nocturnos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55 de la Ordenanza Laboral, consistirá en 66 pesetas por cada hora de trabajo realizado en dicho período nocturno.

Horas extraordinarias.

Artículo 36.- El tope máximo de horas extraordinarias por trajar no podrá exceder del que marque la Ley.

Como norma general, se procurará que las horas extraordinarias queden limitadas a las situaciones de excepcional urgencia. En tal sentido, se considerarán obligatorias y tendrán carácter de estructurales, las horas que sean precisas para afrontar las siguientes situaciones, de las que se informará a los respectivos Comités de Empresa:

- Lanzamientos y botaduras.
- Varadas y puestas a flota.
- Obras urgentes de carenas.
- Pruebas de buques, turbinas y motores.
- Entregas de buques.
- Trabajos de fundición.
- Hormigonados.
- Colocación de bloques.
- Obras urgentes de Marina.
- Maniobras de barcos.
- Averías de reparación urgente y perentoria.
- Trabajos de conservación en planta que requieran realizarse fuera del proceso productivo.
- Las necesarias para completar los turnos en el personal que trabaja con este régimen de jornada.

Previo acuerdo con el Comité de Empresa, las necesarias para cumplimentar contratos existentes con plazos comprometidos siempre que no sea posible atenderlos con personal con contratos de trabajo eventual.

Siempre que los casos anteriormente señalados sean previsibles y sea posible, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.

Cuando las restantes necesidades de la producción aconsejen la realización de horas extraordinarias para otros trabajos, con carácter coyuntural o con una cierta continuidad, se estudiará el régimen de trabajo a aplicar en cada caso, conjuntamente con los respectivos Comités de Empresa.

Antes del inicio de cada mes contable se entregará al Comité de Empresa una previsión de las horas extraordinarias a realizar, que serán analizadas conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

En la primera quincena del mes siguiente se analizarán las realizadas en el mes anterior, que previamente y en relación nominal hayan sido entregadas a los respectivos Comités.

Dentro de la política salarial recogida en este Convenio y considerando que el conjunto de los incrementos pactados constituye un todo unitario, ambas partes manifiestan la necesidad de establecer los nuevos valores que para el pago de las horas extras aparezcan en las tablas del Anexo II.

A los valores de horas extras así obtenidos, se les adicionará el importe del incentivo hora correspondiente, calculado de acuerdo con las tablas que para dicho concepto se recogen en el Anexo II del Convenio.

Pagos de producción.

Artículo 37.- En los meses de marzo y septiembre se abonará al personal afectado por el Convenio una gratificación de 46.198 pesetas cada una.

El pago de estas gratificaciones se hará en el día 15 de cada uno de los meses citados.

Pagos extraordinarios.

Artículo 38.- Los días 15 de julio y 15 de diciembre se abonarán a todos los trabajadores dos gratificaciones extraordinarias cuyo valor se expresa en el Anexo II del Convenio, más la antigüedad correspondiente.

Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios.

Artículo 39.- En los casos en que se avise oficialmente al personal para realizar trabajos extraordinarios y posteriormente, por circunstancias anormales, se suspendiera la realización de los mismos, se indemnizará al trabajador afectado con la cantidad de 321 pesetas, sea cual fuere su modalidad de horario, abonándose el medio de transporte en línea regular de servicio público, a menos que por la Empresa se facilite el mismo e informándose de esta circunstancia al Comité de Empresa.

Quebranto de moneda.

Artículo 40.- En concepto de quebranto de moneda se abonará al personal que efectúe pago de salarios, así como a los Cajeros, Oficiales de Caja y Cajeros de Económico, 1.483 pesetas mensuales.

Si algún empleado efectúa excepcionalmente esta labor en una lejana, se le abonará un tercio de la cantidad antes indicada.

Pruebas de mar.

Artículo 41.- Por los trabajos especiales que el personal de las Factorías lleve a efecto cuando estuviese embarcado para las pruebas de mar de los buques o en viaje de remolcadores y embarcaciones propiedad de la Empresa que vayan a prestar servicio fuera de lo normal, dicho personal percibirá todas las horas que permanezca a bordo de los buques, esté o no trabajando, pero sin recargo, siendo su manutención, que no tendrá carácter salarial, por cuenta de la Empresa.

Todas las horas que excedan de la jornada normal de trabajo de cada día se abonarán como extraordinarias.

Con independencia de lo anteriormente establecido en las pruebas en alta mar, se abonarán por día de trabajo como complementos de puestos de trabajo:

- Para los servicios en cubierta 555,- ptas.
- Para máquinas y calderas 833,- ptas.

Cuando el personal de la Fábrica de Artillería de San Fernando haya de concurrir a pruebas en el polígono de tiro, percibirá el complemento previsto para el personal de servicio en cubierta.

En lugar de la gratificación anterior, al trabajador que efectúe pruebas de inmersión en submarinos se le abonará un complemento de 2.425 pesetas.

Indemnización por comida o cena.

Artículo 42.- En el caso de que el trabajador sobrepase trabajando en la Factoría las 22 horas, fuera de su jornada de trabajo, se le abonará la cantidad de 347 pesetas como indemnización de cena.

Al personal que deba trabajar en horas extraordinarias, cuando no existan comedores en la época de jornada intensiva, le serán de aplicación las normas que se fijan en el párrafo precedente.

El trabajador que, por necesidades del servicio, se vea obligado a retrasar el tiempo de descanso por comida, percibirá las siguientes indemnizaciones:

- Si el retraso es menor de 1/2 hora ... 113,- ptas.
- Si el retraso es superior a 1/2 hora ... 347,-

Viajes y dietas y gratificación por desplazamiento fuera del recinto de los arsenales.

Artículo 43.- Las cantidades que se establecen en este artículo se abonarán en las Comisiones de Servicio que obliguen a pernoctar fuera de la localidad:

Desayuno	225
Almuerzo	1400
Cena	1.025
Hotel	1.450
TOTAL	4.100

Cuando el trabajo se realice a más de 50 kilómetros de la Factoría sin tener que pernoctar se abonará 1/2 dieta.

Aparta estas cantidades, el personal comisionado tendrá derecho a percibir, exclusivamente mientras permanezca en esta situación, una retribución calculada sobre la base del promedio de sus percepciones, por todos los conceptos, del mes inmediato precedente.

Las condiciones que regulen los viajes a provincias insulares, extranjero y garantía de buques o instalaciones a bordo, serán a convenir entre ambas partes.

Para compensar los gastos especiales de desplazamiento que se originen en los días de salida y llegada, se incrementará la cantidad total hasta la correspondiente a un día completo.

El personal desplazado en comisión de servicio, tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio en origen por cada tres meses continuados de desplazamiento del trabajador. En dicho tiempo no se computarán los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Los trabajadores que se desplacen a trabajar durante la jornada completa a centros u obras situados fuera del recinto de los arsenales, cuando el lugar de trabajo esté 2 km. y 1/2 o menos del mismo,

percibirán la cantidad de 70 ptas. por día de asistencia, salvo que realicen la comida en el Comedor de la Factoría o en su propio domicilio.

No tendrán derecho a esta compensación quienes tengan su lugar de trabajo habitual fuera de la Factoría (Economatos, etc.).

En los casos en que un trabajador se vea obligado a efectuar desplazamientos a mayor distancia, realizando el almuerzo o cena fuera de la Factoría, por razones de trabajo, se le abonará como indemnización la cantidad que se recoge en el presente artículo sobre viajes y dietas, según el tipo de comida que deba realizar (almuerzo o cena). No se tendrá derecho a esta compensación si la comida la puede realizar en su propio domicilio.

Ajuste de percepciones.

Artículo 44.—Por este concepto se abonarán las cantidades que figuran en el Anexo II.
Complementos por garantías.

Artículo 45.—Ningún trabajador, como consecuencia de lo pagado en este Convenio, percibirá anualmente una retribución total, excluidas las horas extraordinarias, inferior a la globalmente devengada en el período anterior a la aprobación del Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias.

De las cantidades que han venido abonándose en concepto de "garantía de percepciones" (artículo 8º del VIII Convenio) se procederá a absorber 250 pesetas mensuales a partir de la aplicación de este Convenio y la misma cifra en el 2º año.

En cuanto a las cantidades que han venido abonándose en concepto de "garantía de 32.250 pesetas" (artículo 42 del VIII Convenio), se mantendrán inicialmente en la misma cuantía actual. No obstante, cuando se produzca algún ascenso, asimilación o perfeccionamiento de premio de antigüedad que afecta a algún trabajador que perciba esta gratificación, se procederá a absorber de la misma la cantidad de 450 pesetas mensuales.
Modificación de jornada.

Artículo 46.—En las obras de Planta, Carénas y Reparaciones, así como en los servicios comunes afectados, cuando así convenga para el trabajo y con el preaviso posible, podrán trabajarse los sábados, trasladando el día de descanso al lunes siguiente y percibiendo el trabajador como compensación la cantidad de 1.300 pesetas.

Las situaciones de este tipo que puedan presentarse se estudiarán conjuntamente con los respectivos Comités de Empresa, no pudiéndose adoptar medidas unilaterales sobre esta particular.

Plus de transporte.

Artículo 47.—Durante la vigencia de este Convenio se establece un plus de transporte de 2.957 pesetas mensuales, sin que el abono del mismo tenga repercusión sobre ningún otro concepto retributivo, descontándose 157 pesetas por cada día de falta al trabajo, excepto al personal que trabaje a turno seis días a la semana, al que se le descontará la cantidad de 142 pesetas.

Al personal en baja con hospitalización, y al que lleve más de 30 días enfermo o accidentado, el descuento será sólo de 95 pesetas diarias a partir del día siguiente a aquel en que se cumplan estas condiciones.

Personal en el Servicio Militar.

Art. 48.—Las gratificaciones periódicas fijas pactadas en el Convenio se abonarán en su totalidad al personal que se encuentre prestando el Servicio Militar.

Los trabajadores con carga familiar que se encuentran realizando el Servicio Militar, cuando estén destinados en Plaza en que exista factoría de la Empresa y dispongan normalmente de tiempo

libre, compatible con la jornada de trabajo, serán autorizados para prestar servicios en la Empresa durante dicho tiempo libre, siempre que cuanten con el permiso correspondiente de la Autoridad Militar.

CAPITULO IV

PRESTACIONES SOCIALES

Jubilaciones e Incapacidades.

Artículo 49.—Sigue vigente el sistema de jubilaciones establecido con complemento a cargo del fondo existente, por lo que continuarán en vigor las siguientes modalidades:

1. A partir del cese en el trabajo por cumplir la edad de jubilación definitiva se garantiza un complemento consistente en el abono mensual de la diferencia que pudiera existir entre el máximo de la pensión de la Seguridad Social a que tuviera derecho, de cumplir todos los requisitos, y el 90% de la cantidad que resulta de computar el sueldo del Convenio y los complementos de antigüedad, asistencia y cantidad o esalidad de trabajo que normalmente viniese percibiendo en jornada ordinaria.

2. Igualmente se mantiene con carácter excepcional y a petición del interesado, la jubilación para el personal mayor de 60 años que no haya cumplido la edad de jubilación definitiva, siempre que no exceda para cada año de vigencia del Convenio del siguiente grupo de personas:

Nº de trabajadores	
Ferrol	14
Cartagena	7
San Fernando	7
TOTAL	28

o el equivalente en pesetas al complemento medio del número de trabajadores antes mencionado; si esto fuera más ventajoso.

El complemento de jubilación de este personal será determinado de la misma forma que para el personal que hubiese cumplido la edad de jubilación definitiva, con la única excepción de que la garantía alcanzará sólo el 85% de sus retribuciones.

3. El personal al que se le reconozca una incapacidad permanente absoluta o total se le garantiza un complemento consistente en el abono mensual de la diferencia entre la pensión que le quedase de la Seguridad Social y el 100% de las retribuciones teóricas líquidas percibidas en jornada ordinaria en los 12 meses anteriores al cese en el trabajo.

El personal al que se le reconozca la incapacidad permanente total con edad menor de 60 años, podrá optar entre continuar trabajando en otro puesto o bien causar baja en las condiciones indicadas.

4. A los jubilados o incapacitados a que se refieren los puntos anteriores de este artículo se les abonará además, por una sola vez, una indemnización de 30.000 pesetas.

5. Los complementos garantizados en los puntos 1, 2 y 3 de este artículo se concederán con carácter vitalicio y con arreglo a los siguientes requisitos:

5.1. Estar en activo al cumplir la edad legal de jubilación o al serles reconocida una incapacidad permanente y solicitar el cese en la Empresa para tener derecho a los beneficios que por edad, incapacidad u otras causas les correspondan como beneficiarios de la Seguridad Social.

En el caso de que no se solicite el cese al llegar la edad legal de jubilación, se perderá el derecho al referido complemento.

5.2. Para que cualquier trabajador que reúna las condiciones indicadas tenga derecho a las prestaciones señaladas, será preciso que haya servido 25 años en la Empresa, disminuyéndose el complemento, en caso contrario, en un 10 por cada año que le falte para completar los 25. Los casos especiales se estudiarán conjuntamente con los respectivos Comités de Empresa.

6. Financiación.

6.1. El fondo constituido para este fin será administrado por una junta de forma que las tres Factorías estén representadas cada una por dos miembros.

Esta junta se reunirá cada dos años para realizar los correspondientes estudios actuariales, o antes si las necesidades del fondo así lo aconsejaren. En cada Factoría se suministrará a la junta mensualmente la información referida a la situación del fondo.

6.2. Las prestaciones a que se hace referencia en este artículo serán abonadas con cargo al fondo que se nutrirá con el 3% de la nómina anual del personal afectado por el Convenio haciéndose el ingreso de la cantidad que resulta por doceavas partes todos los meses. Esta aportación hace innecesaria cualquier subvención de la Empresa por ser suficiente para hacer frente a los compromisos previos.

6.3. Esta capital constituido se incrementará con el 6% anual del remanente que queda después de haber abonado las prestaciones correspondientes.

El ingreso de dicho porcentaje se efectuará del siguiente modo:

Al fin de cada año se determinará la diferencia entre el capital del fondo en ese momento y el 31 de diciembre anterior, y se abonará el 6% correspondiente al valor del fondo en 31 de diciembre anterior más la mitad del incremento del fondo durante el año, si lo hubiera.

Jubilación anticipada.

Artículo 50.- Durante el primer semestre de vigencia del Convenio se presentará un expediente solicitando la jubilación anticipada del personal con 62 años de edad, que se jubilará definitivamente a los 64 años.

Este expediente se solicitará tenga carácter abierto, con el fin de que todos los meses vayan incorporándose a la situación indicada los trabajadores que vayan cumpliendo los 62 años a lo largo de los dos años de vigencia del Convenio.

En el caso de que esta expediente sólo fuera aprobado para los que cumplan 62 años en el primer año de vigencia del Convenio, al comenzar el segundo año de vigencia se solicitará un nuevo expediente en las mismas condiciones.

La jubilación tendrá carácter voluntario.

Se garantizará a los afectados el 100 por 100 de las percepciones anuales técnicas brutas, en jornada ordinaria, correspondientes a los doce meses anteriores, una vez descontada la Seguridad Social (cuota del trabajador), complementando la Empresa el importe del subsidio de desempleo.

A los 64 años se les aplicarán las condiciones que están previstas para la jubilación definitiva en este Convenio.

Mientras permanezca el trabajador en situación de jubilación anticipada se completarán por la Empresa las cotizaciones hasta el total de las cantidades garantizadas.

En cualquier caso al trabajador tendrá a su cargo los descuentos que le correspondan por el concepto I.R.P.F.

La aplicación práctica de estas jubilaciones anticipadas queda condicionada a la aprobación por el Ministerio de Trabajo del expediente a que se refiere el primer párrafo de este artículo.

Al personal jubilado a partir del 1 de enero de 1983 ó del 1 de enero de 1984 se le calculará la pensión de acuerdo con las percepciones pactadas para cada año de vigencia del presente Convenio.

Artículo 51.- La Empresa concederá a la defunción de cualquier trabajador comprendido en el Convenio, que no sea debida a causas catastróficas, la cantidad que figura en el Anexo II.

En caso de fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo se abonarán además las indemnizaciones que por el fallecido y por cada hijo menor de 18 años se recogen en el Anexo II. Independientemente de estas indemnizaciones, se garantiza el ingreso en la Empresa de un hijo del fallecido en accidente que esté en edad laboral.

El personal de plantilla de la factoría en que tenga lugar el fallecimiento hará, para el mismo fin, una aportación que será el 0'50 por 100 de sus retribuciones líquidas mensuales para las factorías de Cartagena y San Fernando y de 0'25 por 100 en la de Ferrol. Las deducciones se harán en el mes contable siguiente a la fecha de su fallecimiento, distribuyéndose por igual a los beneficiarios del año natural en que ocurre el fallecimiento.

Se considerarán beneficiarios a estos efectos, por el siguiente orden de prelación, el cónyuge, huérfanos menores de edad o mayores incapacitados que convivan con él habitualmente. De no existir estos familiares se abonará dicha indemnización por fallecimiento a la persona que previamente haya designado el trabajador fallecido.

Cuando no existan tales beneficiarios ni se haya producido la designación de persona alguna por parte del trabajador fallecido para el percibo de la indemnización por fallecimiento, se someterá el asunto a la consideración del Comité de Empresa para que, una vez estudiado el caso, proponga a la Dirección la solución más conveniente.

Si el fallecimiento sucede en situación de invalidez provisional tendrán también derecho a las percepciones indicadas a favor de los beneficiarios correspondientes.

Se hace extensivo este derecho al personal acogido a expediente de jubilación anticipada mientras permanezca en esta situación.

Personal enfermo.

Artículo 52.- A partir de la vigencia del Convenio, se abonará la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, de acuerdo con los siguientes puntos:

- 1º) La baja por enfermedad se abonará al 75% de las retribuciones desde el primer día.
- 2º) En los meses en que el índice de absentismo, por los conceptos de enfermedad más accidente, sea inferior en un 5% al correspondiente a la media del año anterior, o no se alcance el 6'5%, se abonará el 85% en lugar de lo indicado en el punto anterior.

Para tener derecho a esta mejora se harán los cálculos separadamente en cada Factoría, beneficiándose de la misma, en cada mes, aquella que cumpla alguna de las condiciones indicadas.

1.º) Cuando la enfermedad supere los dos meses sucesivos, se abonará el 100% de las retribuciones a partir de este momento.

4.º) Al trabajador hospitalizado, se le abonará el 100% de sus retribuciones mientras dure la hospitalización.

A estos efectos se entiende por retribuciones las tabélicas correspondientes al mes anterior en jornada ordinaria, a excepción del Plus recogido en el artículo 47 de este Convenio.

Al personal que se encuentre rebajado a la entrada en vigor del Convenio, se le actualizará el cálculo de la indemnización sobre la base de las nuevas condiciones pactadas.

Esta misma actualización se aplicará sobre las cantidades garantizadas al personal que se encuentra en espera de la resolución de un expediente de incapacidad.

Esta norma será de aplicación para todo el personal acogido al presente Convenio, sin excepción de ninguna categoría.

El pago de los atrasos del Convenio correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril de 1983 se hará aplicando el 85% a todo el personal que haya percibido por este concepto el 75% como indemnización por enfermedad.

Personal accidentado.

Artículo 53.- Al personal accidentado la Empresa le completará la indemnización por accidente hasta el 90% de los ingresos alcanzados en el último mes, con excepción del Plus previsto en el artículo 47 de este Convenio.

En los meses en que el índice de absentismo por los conceptos de enfermedad más accidente sea inferior en un 5% al correspondiente a la media del año anterior, o no se alcance el 6'5%, se abonará el 100% en lugar de lo indicado en el punto anterior.

Para tener derecho a esta mejora se harán los cálculos separadamente en cada Factoría, beneficiándose de la misma, en cada mes, aquella que cumpla alguna de las condiciones indicadas.

A la entrada en vigor de este Convenio se actualizará el cálculo de la indemnización por accidente al personal que se encuentre en esta situación, incrementándose la misma hasta alcanzar la cantidad que le corresponda, realizando dicho cálculo sobre la base de las nuevas condiciones pactadas.

A partir de los dos meses de baja por el mismo accidente laboral percibirá el 100% de los ingresos alcanzados en el último mes de trabajo, con excepción del Plus previsto en el artículo 47 de este Convenio. Este mismo criterio se aplicará al personal hospitalizado mientras permanezca en esta situación.

El pago de los atrasos del Convenio correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril de 1983 se hará aplicando el 100% de los ingresos alcanzados en el último mes de trabajo a todos aquellos que hayan percibido el 90% en concepto de indemnización por accidente.

Becas de estudios.

Artículo 54.- Se establecen becas para estudios por el siguiente importe total para cada Factoría:

Ferrol	1.500.000.- pesetas.
Cartagena	1.750.000.- "
San Fernando ..	1.750.000.- "

determinándose la forma y manera de distribución de acuerdo con los respectivos Comités de Empresa.

Se concede una ayuda de 4.620 pesetas mensuales por cada hijo disminuido físico o psíquico que tenga reconocida esta incapacidad por la Seguridad Social.

Ropa de trabajo.

Artículo 55.- La elección de la ropa de trabajo definida en el artículo 94 de la Ordenanza de Trabajo de la Empresa Nacional Basca se hará preceptivamente con la participación del Comité de Empresa, quien podrá solicitar previamente el informe de Seguridad e Higiene.

Se procurará realizar la compra de la ropa de trabajo a utilizar por el personal de las tres Factorías a un mismo suministrador, a fin de obtener la misma calidad y un mejor precio.

Conceptos complementarios.

Artículo 56.- Para el primer año de vigencia del Convenio se incrementará en un 12% la bonificación de Comedores y Baños (matos abonada por la Empresa); para el segundo año esta bonificación se incrementará en el IPC previsto para 1984.

También serán de aplicación las posibles revisiones salariales previstas para los dos años de vigencia del Convenio.

CAPITULO V

PRACTICA SINDICAL EN LA EMPRESA Y PARTICIPACION

Regulación de la Práctica Sindical en la Empresa.

Artículo 57.-

1.- El Comité de Empresa es el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de las distintas Factorías, representan a éstos ante la Empresa y Organismos Oficiales con capacidad jurídica para formular en su caso las acciones oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. Estará especialmente capacitado para la denuncia e iniciación de la negociación colectiva.

2.- Derechos y funciones del Comité de Empresa

a) De Información

El Comité de Empresa deberá ser informado documentalmente todos los años sobre el balance, la cuenta de resultado, la memoria de la Empresa, así como de los demás documentos que se den a conocer a los accionistas de la misma, así como cartera de pedidos y perspectiva de la demanda y producción esperada y obtenida trimestralmente, sobre la evolución del sector económico a que pertenece la Empresa:

- Evolución de la producción, ventas y cartera de pedidos de la Empresa, así como de la evolución del empleo.

Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

- No superación por el personal de los periodos de prueba, en caso de nuevos ingresos.

- Sanciones por faltas leves, graves, muy graves y despido de los trabajadores que no ostentan representación sindical.

- Cambios de puestos de personal de capacidad disminuida.

- Planes Generales de Formación Profesional.

- Evolución de los índices de Absentismo

- Altas y Bajas del personal afectado por el Convenio que se produzcan en la plantilla de las respectivas Factorías, así como alteraciones que se produzcan en el número de personas que prestan sus servicios en el interior de las Factorías y que pertenezcan a Compañías Auxiliares.

- Resolución de las reclamaciones presentadas tanto individual como colectivamente por los trabajadores de cada Factoría.

b) Informe previo del Comité a su ejecución.

Previamente a su ejecución por la Dirección se requerirán informes del Comité de Empresa a través de las Comisiones creadas en los siguientes casos:

- Cambio de jornada y horario con carácter general o colectivo.

- Creación de nuevos puestos de trabajo, niveles y categorías profesionales que afecten al personal de la Empresa.

- Cierres totales o parciales, definitivos o temporales de instalaciones o centros de trabajo que cuenten con personal a su servicio, así como traslados totales o parciales del personal y reestructuración de plantillas.

- Implantación o revisión de sistemas de organización.

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) De vigilancia.

El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes o que puedan promulgarse en materia de Seguridad Social y legislación laboral general, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos competentes.

A estos efectos, el Comité de Empresa tendrá capacidad procesal suficiente para ejercitar las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

- Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa, así como respecto a los planes de Formación Profesional de la misma.

- Condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

d) De participación.

- Realización de las horas extraordinarias cuando circunstancias excepcionales obliguen a ellas.

- Cobertura de plazas vacantes.

- Modificación de jornada (art. 46 de este Convenio).

El Comité de Empresa podrá delegar algunas funciones en los siguientes organismos:

- Comisión de Asuntos Sociales y Política de Personal.

- Comisión de Productividad y Métodos de Trabajo.

- Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

- Comisión del fondo para Complemento de Jubilaciones.

El Comité formará parte de los Tribunales de exámenes para los casos de ascensos y los Ingresos de personal por concurso-oposición.

Independientemente de la normativa anterior el Comité de Empresa podrá proponer a la Dirección cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción y mejora de métodos, y en general, cuanto pueda redundar en beneficio del colectivo de los trabajadores y de la propia Empresa.

Artículo 58

Garantías

Para el ejercicio de las funciones requeridas en el artículo anterior y cuantas actividades de carácter sindical tengan encomendadas, dentro y fuera de la Empresa, cada miembro del Comité dispondrá de 40 horas mensuales que podrán ser acumuladas entre todos los miembros del mismo.

La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado para que el Comité pueda ejercitar el derecho de reunión que le es propio.

Dicho local estará adecuado al número de representantes del Comité, Secretaría, etc., y estará dispuesto para su normal funcionamiento.

Asimismo se facilitará por la Dirección los tabloneros de anuncios necesarios para la debida información al personal.

Artículo 59

Asambleas.

La Empresa autorizará la realización de Asambleas dentro del recinto de las Factorías y fuera de las horas de trabajo previa comunicación escrita a la Dirección por el Comité de Empresa con indicación de los asuntos a tratar.

Artículo 60

Comisión representativa de los Comités de Empresa.

Se autoriza la constitución de una Comisión de los Comités de las tres Factorías, formada por tres miembros nombrados por cada Comité de Empresa, que podrán celebrar reuniones en Madrid con carácter trimestral, para tratar asuntos relacionados con el personal que representan.

Esta Comisión asumirá la representación del personal en la Comisión Administradora del fondo para jubilaciones.

SECCIONES SINDICALES

Artículo 61

Con independencia del derecho propio de cada trabajador a sindicarse libremente en cualquiera de las Centrales Sindicales legalizadas, se admite la constitución de Secciones Sindicales de Empresa como órganos de representación de los intereses de los trabajadores de la misma afiliados a una Central Sindical legalmente establecida, siempre que tales Centrales Sindicales lo sean de ámbito nacional o regional y tengan en la Factoría correspondiente o en el conjunto de la Empresa un número de afiliados no inferior al 10 por 100 de la plantilla.

El número de Delegados de cada una de las Secciones Sindicales, reconocido por la Empresa, se regulará por medio del siguiente baremo:

- Para un índice de afiliación inferior al 25 por 100 de la plantilla de la Factoría	1 Delegado
- Para un índice de afiliación comprendido entre el 25 y el 40 por 100 de la plantilla de la Factoría	2 Delegados
- Para un índice de afiliación superior al 40 por 100	3 Delegados

Los citados Delegados representarán a sus Secciones Sindicales ante los Comités de Empresa de sus respectivas Factorías

Las Secciones Sindicales podrán difundir en los centros de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical utilizando los tableros que al efecto se destinan, así como reunirse siempre fuera de las horas de trabajo, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, con la antelación posible.

Para el ejercicio de estas actividades la Dirección proporcionará un local a las Secciones Sindicales constituidas en cada Factoría.

Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán cada uno de 40 horas retribuidas al mes para funciones propias de su Central relacionadas con la Empresa, no computándose dentro de las mismas las que se inviertan en reuniones del Comité de Empresa.

En todo caso, la utilización de las horas que se establecen deberá notificarse a la Empresa con la posible antelación.

Los Delegados de las Secciones Sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias que los miembros del Comité de Empresa.

La Empresa asumirá el descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a las Secciones Sindicales reconocidas que expresamente lo solicitan, siendo condición indispensable la firma de un documento por cada uno de los afectados, en el que se autorice la práctica de ese descuento.

CAPITULO VI

EMPLEO

Política de Empleo.

Artículo 62.- Se garantiza su puesto de trabajo a todo el personal de plantilla fija, así como a los trabajadores de las CCAA que prestaban sus servicios en la Empresa con fecha 14.7.78 y hayan trabajado en Bazán ininterrumpidamente y continúen en la actualidad.

Se mantendrá la convocatoria de aprendices en los términos recogidos en nuestra Ordenanza y la incorporación a plantilla de los actuales aprendices que superen satisfactoriamente los cursos correspondientes.

Se llevará a cabo un expediente de jubilación anticipada, en las condiciones previstas en el artículo 50 de este Convenio. Se cubrirán las bajas que se produzcan con hijos de trabajadores en paro, personal con contrato eventual o personal procedente de Empresas Auxiliares, según el sistema que se acuerde en cada Factoría por la Dirección y el Comité de Empresa, teniendo prioridad, cuando se trate de trabajadores de las Compañías Auxiliares, aquellas a las que no se les pueda garantizar una saturación de trabajo de manera probada. Igualmente, la forma de integración del personal de estas CCAA se realizará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Factoría y los respectivos Comités de Empresa.

En relación con el personal que ha de resultar afectado por el párrafo anterior, se adquiere el compromiso de clarificar la situación de las CCAA que podrían optar a la integración, en el plazo de 3 meses, a partir de la firma del Convenio, a través de un acuerdo a adoptar entre los Comités de las Factorías y la Dirección. Ambas partes acuerdan que las Compañías Auxiliares que puedan optar a la integración no cubrirán sus bajas.

Al asignar las plazas de ingreso se procurará que algunas de las que correspondan a los hijos de trabajadores se reserven para minusválidos físicos, en el caso de que haya puestos que puedan ser ocupados por personas de estas características.

Para cubrir las puntas de trabajo que se produzcan, se estudiará conjuntamente con los respectivos Comités de Empresa la posibilidad de recurrir a la contratación de trabajadoras eventuales, en línea con las disposiciones legales vigentes en materia de fomento del empleo.

Se admitirá con contrato de prácticas o primer empleo, por un plazo de un año, al siguiente número de trabajadoras en cada año de vigencia del Convenio:

	Grado Medio	Form. Prof.	TOTAL
Partel	15	10	25
Cartagena	4	15	19
San Fernando	4	15	19
TOTAL	23	40	63

CAPITULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

Personal que viaja en comisión de servicio.

Artículo 63.- La Empresa entregará a cada trabajador que tenga que realizar trabajos en otra localidad, una nota explicativa de las condiciones generales relativas a las contingencias que pueden presentarse durante su permanencia fuera de la Factoría.

Cuando un trabajador sea comisionado para trabajar fuera de la localidad durante un cierto tiempo, en el caso de que el tiempo de duración previsto de la comisión se vea reducido por causas ajenas al trabajador, se le compensarán por la Empresa los gastos que se produzcan como consecuencia de esta reducción, previa justificación de los mismos a la Dirección.

Impuestos.

Artículo 64.- Todas las retribuciones pactadas en el presente Convenio son brutas, corriendo a cargo del trabajador el pago de los impuestos que le correspondan según ley.

Cualquier variación futura en la cuantía del importe de las cotizaciones a la Seguridad Social originado por normas legales repetirá en las partes contratantes, en los porcentajes que dispongan las leyes, sometimiento a la legalidad.

Artículo 65.- El presente Convenio se ajusta en todos sus términos a las normas legales vigentes.

En cuanto a la repercusión a la Marina, se ajustará a lo previsto en la cláusula 40 del vigente Contrato aprobado por Decreto 2420/1966 de 10 de septiembre.

Publicidad del Convenio.

Artículo 66.- La publicidad de este Convenio se efectuará entregando un ejemplar a cada trabajador de la Empresa y una pequeña cantidad para los representantes de los trabajadores.

TABLAS SALARIALES

ANEXOS I, II Y III

Primer año

- Estas tablas entran en vigor a partir del mes contable de febrero de 1983, con la excepción de las horas extras, para las que los nuevos valores se aplicarán a partir del mes contable de mayo, aboniéndose los atrasos de los meses de febrero, marzo y abril de 1983 con un incremento del 12% sobre las cantidades percibidas por este concepto.
- Los conceptos "sueldo" y "ajuste de percepciones" tienen dos valores distintos: El primero aplicable a lo largo de los primeros once meses de vigencia y el segundo en el último mes de la misma.
- Las actuales gratificaciones especiales de Peritos, Ayudantes, y Jefes Superiores⁽¹⁾ se incrementarán en los once primeros meses de vigencia del Convenio en el 12%.

A partir del último mes del primer año de vigencia, sufrirán la siguiente detracción:

- Ayudante de Ingeniero de 2ª y similares 3.159 pts.
- Ayudante de Ingeniero de 1ª y similares 4.614 pts.
- Ayudante de Ingeniero Jefe y similares 4.799 pts.

Segundo año

- Se estará a lo previsto en el artículo 4º del Convenio, confeccionándose las nuevas tablas con los criterios en él recogidos.
- Los conceptos "sueldo" y "ajuste de percepciones" tendrán también los valores distintos, aplicándose el superior en el último mes del segundo año de la vigencia del Convenio.
- Las gratificaciones de Peritos y similares tendrán también el incremento correspondiente al IPC previsto para 1984 durante los once primeros meses del segundo año de vigencia, experimentando en el 12º mes la reducción que resulta al estudiar la aplicación del 3er. paso de la curva salarial.

ANEXO I

TABLA DE SUELDOS POR CATEGORIAS

CATEGORIAS	1º AÑO VIGENCIA	
	11 PRIMEROS MESES	ULTIMO MES
I. Personal obrero		
Oficial de primera	52.896	54.524
Oficial de segunda	50.933	52.100
Oficial de tercera	48.881	50.619
Especialista	48.881	48.881
II. Personal subalterno y varios		
Vigilante Jurado de Seguridad	52.896	54.524
Almacenero	50.933	52.100
Listero	50.933	52.100
Chófer	52.896	54.524
Cabo de Vigilantes Jurados	54.975	57.318
Vigilante Jurado y Portero	50.933	52.100
Conserje	52.896	54.524
Ordenanza	50.933	52.100
Enfermero	54.975	57.318
Dependiente principal economato	54.975	57.318
Dependiente economato	50.933	52.100
Cajero cobrador	50.933	52.100
Telefonista	50.933	52.100
Pesador o Bancuero	54.975	57.318
Cocinero principal	50.933	52.100
Cocinero	52.896	54.524
Camarero Mayor	50.933	52.100
Cantero	50.933	52.100
Revisor de primera	50.933	52.100
Revisor de segunda	50.933	52.100
Revisor de tercera	50.933	52.100
Ayudante de Jefe de Estudios de Escuela de Aprendices	64.677	70.000
Jefe de Cocina	57.747	61.000
III. Personal Administrativo		
Jefe Superior	72.761	82.000
Jefe de primera	61.211	65.000
Jefe de segunda	57.747	61.000
Oficial de primera	54.975	57.318
Oficial de segunda	50.933	52.100
Auxiliar	50.933	52.100
IV. Personal Técnico		
A) Técnicos no titulado		
a) Ayudantes de Ingenieros:		
Ayudante de Ingeniero Jefe	72.761	82.000

CATEGORIAS	1º AÑO VIGENCIA	
	11 PRIMEROS MESES	ULTIMO MES
Ayudante de ingeniero de primera	68.719	76.000
Ayudante de ingeniero de segunda	64.677	70.000
b) Técnicos de taller y obras:		
Maestro de primera	61.211	65.000
Maestro de segunda	57.747	61.000
Encargado	54.975	57.318
Capataz	52.896	54.524
c) Técnicos de oficina:		
Delineante Proyectista	61.211	65.000
Delineante Especial	57.747	61.000
Delineante de primera	54.975	57.318
Delineante de segunda	52.896	54.524
Fotógrafo	52.896	54.524
Calculador, Reprodutor de planos y documentos, Archivero y Auxiliar de oficina técnica	50.933	52.100
d) Técnicos de Laboratorios		
Jefe de Sección	57.747	61.000
Analista de primera	64.677	70.000
Analista de segunda	62.896	68.524
Auxiliar de laboratorio	50.933	52.100
e) Técnicos de Diques, Varaderos, Muelles y Tran Naval:		
Jefe de Dique o Varadero	64.677	70.000
Jefe de Muelle o Encargado general	57.747	61.000
Patrón de Puertos y Rías	54.975	57.318
Buzo	52.896	54.524
f) Técnicos de Organizaciones		
Jefe de Organización de primera	61.211	65.000
Jefe de Organización de segunda	57.747	61.000
Técnico de Organización de 1.ª	54.975	57.318
Técnico de Organización de 2.ª	52.896	54.524
Auxiliar de Organización	50.933	52.100
Revisor técnico de 1.ª	54.975	57.318
Revisor técnico de 2.ª	52.896	54.524
g) Trazadores Ópticos:		
Jefe de 1.ª de Sala	61.211	65.000
Jefe de 2.ª de Sala	57.747	61.000
Trazador óptico de primera	54.975	57.318
Trazador óptico de segunda	52.896	54.524
Auxiliar trazador óptico	50.933	52.100
h) Técnicos de Informáticos:		
Primer Programador Jefe	61.211	65.000
Programador de primera	57.747	61.000
Programador de segunda	54.975	57.318
Operador Jefe de primera	61.211	65.000
Operador Jefe de segunda	57.747	61.000

	1º AÑO VIGENCIA	
	11 PRIMEROS MESES	ULTIMO MES
Operador de primera	54.975	57.318
Operador de segunda	52.896	54.524
Operador de tercera	50.933	52.100
i) Técnicos Operadores de Sistemas de Electrónica y Armas:		
Maestro Operador de primera	61.211	65.000
Maestro Operador de segunda ...	57.747	61.000
Técnico Operador de Sistemas ...	54.975	57.318
j) Otros Técnicos no titulados:		
Jefe de Bomberos	61.211	65.000
Subjefe de Bomberos	54.975	57.318
k) Técnicos de Seguridad e Higiene:		
Técnico Jefe de Seguridad e Higiene	57.747	61.000
Técnico de 1.ª de Seguridad e Higiene	54.975	57.318
Técnico de 2.ª de Seguridad e Higiene	52.896	54.524
Auxiliar Técnico de Seguridad e Higiene	50.933	52.100
B) Técnicos titulados:		
Ingeniero Técnico, Peritos, Aparejadores y asimilados, jefes y Capitanes Ingeniero Técnico, Peritos, Aparejadores y asimilados de primera	72.761	82.000
Ingeniero Técnico, Peritos, Aparejadores y asimilados de segunda	68.719	76.000
Piloto	64.677	70.000
Primer Maquinista	61.211	65.000
Patrón de Cabotaje	64.677	70.000
Mecánico Mayor	54.975	57.318
Primer Mecánico Naval	52.896	54.524
Segundo Mecánico Naval	50.933	52.100
Ayudante Técnico Sanitario	61.211	65.000
Ayudante Técnico Sanitario de Empresa	64.677	70.000
Graduado Social Jefe	68.719	76.000
Graduado Social	64.677	70.000
Asistente Social	61.211	65.000

ANEXO II - TABLAS SALARIALES (1º AÑO DE VIGENCIA)

CATEGORIA	SUELDO	AJUSTE PERCENTUAL	12 MESES		SUELDO	AJUSTE PERCENTUAL	SUELDO	AJUSTE PERCENTUAL
			PRIMEROS MESES	ULTIMO MES				
I	48.881	100	48.881	100	48.881	100	48.881	100
II	49.881	100	49.881	100	49.881	100	49.881	100
III	50.933	100	50.933	100	50.933	100	50.933	100
IV	52.896	100	52.896	100	52.896	100	52.896	100
V	54.975	100	54.975	100	54.975	100	54.975	100
VI	57.747	100	57.747	100	57.747	100	57.747	100
VII	61.211	100	61.211	100	61.211	100	61.211	100
VIII	64.677	100	64.677	100	64.677	100	64.677	100
IX	68.719	100	68.719	100	68.719	100	68.719	100
X	72.761	100	72.761	100	72.761	100	72.761	100
XI	77.000	100	77.000	100	77.000	100	77.000	100

ANEXO II. Hoja 2.

- Plus de distancia	2,34	Ptas./Km.
- Trabajos especiales	8,85	Ptas./hora
- Gratificación Operador Rayos X homologado por la JEN	2.500	Ptas./mes
- Trabajos nocturnos (art. 55 Ordenanza)	66	Ptas./hora
- Indemnización supresión trabajos extra	321	Ptas.
- Quebranto de moneda	1.483	Ptas./mes
- Pruebas de mar:		
Servicios en cubierta	555	Ptas./día
Máquinas y calderas	833	Ptas./día
Inmersión en submarinos	2.425	Ptas./día
- Fallecimiento	780.000	Ptas.
- Complemento fallecimiento por accidente	530.000	Ptas.
- Complemento fallecimiento por accidente por cada hijo menor de 18 años	235.000	Ptas.
- Becas:		
Ferrol	3.500.000	Ptas.
Cartagena	1.750.000	Ptas.
San Fernando	1.750.000	Ptas.
- Ayuda económicos físicos o psíquicos	4620	Ptas./mes
- Modificación de jornada	1.500	Ptas.
- Subsidio de paro	Art. 19 del Convenio	
- Comermos:		
Gratificación por cada día festivo	2.500	Ptas.
- Indemnización por comida y cena	347	Ptas.
- Indemnización tiempo por tiempo:		
Si el retraso es menor de hora y media	129	Ptas.
Si el retraso es superior a hora y media	347	Ptas.
- Gratificación por desplazamiento a centros fuera del recinto de arsenales:		
Cuando dista dos kilómetros y medio o menos	70	Ptas.
- Dietas:		
Desayuno	225	Ptas.
Almuerzo	1.200	Ptas.
Cena	1.225	Ptas.
Hotel	1.450	Ptas.
TOTAL	4100	Ptas.
- Plus de transporte	2.759	Ptas./mes
- Plus de transporte, descuento	157	Ptas./día
- Plus de transporte, descuento máximo de seis días	142	Ptas./día
- Plus de transporte, descuento más de 10 días en forma de recalcificación	95	Ptas./día

Nivel	Categoría	Salario	Ajuste Procedimientos	Valor 2 Tasas Extras	Valor 2 Tasas Presencia	Reserva para Inicial
I	ESPECIALISTA	48.807	-	78.468	92.396	756.548
II	OFICIAL 3º OR.	49.943	-	80.632	92.396	772.344
III	OFICIAL 2º OR.	51.030	-	82.884	92.396	787.640
IV	AUXILIAR	51.030	936	82.884	92.396	798.872
	OFICIAL 1º OR.	53.032	225	85.432	92.396	817.912
V	CAPTAN	53.032	3.553	85.432	92.396	857.848
	ENCARGADO 2º	53.032	265	86.432	92.396	818.392
VI	ENCARGADO	55.170	4.934	91.948	92.396	905.592
	EMPLEADO 1º	55.170	-	91.948	92.396	846.384
VII	MAESTRO 2º	58.018	4.715	95.532	92.396	940.724
	JEFE 2º	58.018	2.339	95.532	92.396	912.212
VIII	MAESTRO 1º	61.527	3.753	99.116	92.396	974.872
	JEFE 1º	61.527	1.053	99.116	92.396	942.472
IX	AY. ING. 2º	65.121	-	105.448	92.396	979.296
	AY. ING. 1º	69.326	-	109.222	92.396	1033.530
X	AY. ING. JEFE	73.531	-	112.840	92.396	1087.608
	AY. Ing. JEFE a.s.	78.266	-	117.804	92.396	1149.392

CAMBIO ANUAL

ANEXO III

TABLAS DE INCENTIVOS

Operarios

Se aplicará a los valores finales del XII Convenio el siguiente incremento en tanto por ciento:

$$12 \times \frac{1.900}{1.835}$$

Para el segundo año de vigencia, a los valores resultantes tras la aplicación de lo previsto en el artículo 4º del Convenio, se les aplicará el incremento correspondiente a la siguiente corrección porcentual:

$$\frac{1.835 \text{ horas}}{1.826 \text{ horas } 27 \text{ minutos}}$$

Empleados

Se incrementará el incentivo de las tablas del XII Convenio después de la revisión, en el 12º, para el primer año de vigencia.

Para el segundo año se operará de acuerdo con lo previsto en el artículo 4º del Convenio.

Nivel	Categoría	Salario por hora		
		1983	1984	1985
I	ESPECIALISTA	26,78	27,035	27,29
II	OFICIAL DE 3º	27,391	27,646	27,901
III	OFICIAL DE 2º	27,997	28,252	28,507
IV	OFICIAL DE 1º	28,603	28,858	29,113
V	ENCARGADO	29,209	29,464	29,719
VI	JEFE 2º Y 3º	29,815	30,070	30,325
VII	JEFE 1º Y 2º	30,421	30,676	30,931
VIII	AY. ING. 2º	31,027	31,282	31,537
IX	AY. ING. 1º	31,633	31,888	32,143
X	AY. ING. JEFE	32,239	32,494	32,749

Nivel	Categoría	Reserva para Inicial		
		1983	1984	1985
I	ESPECIALISTA	1,01	1,04	1,07
II	OFICIAL DE 3º	1,02	1,05	1,09
III	OFICIAL DE 2º	1,03	1,06	1,10
IV	OFICIAL DE 1º	1,04	1,07	1,11
V	ENCARGADO	1,05	1,08	1,12
VI	JEFE 2º Y 3º	1,06	1,09	1,13
VII	JEFE 1º Y 2º	1,07	1,10	1,14
VIII	AY. ING. 2º	1,08	1,11	1,15
IX	AY. ING. 1º	1,09	1,12	1,16
X	AY. ING. JEFE	1,10	1,13	1,17

20047

RESOLUCION de 25 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Aplicaciones de Acero Inoxidable, S. A.» (INOXA).

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Aplicaciones del Acero Inoxidable, S. A.» (INOXA), recitado en esta Dirección General el 10 de mayo de 1983, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el 28 de abril del mismo año, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

- Esta Dirección General acuerda:
- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
 - Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
 - Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
- Madrid, 25 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

- 1.º El 2º paso se aplicará durante el primer año de vigencia del Convenio, con un incremento medio igual al 12º.
- 2.º El 3er. paso se aplicará a partir del segundo año de vigencia del Convenio, con un incremento medio igual al 12º.

- 1.º El 2º paso se aplicará a partir del último mes del primer año de vigencia del Convenio.
- 2.º El 3er. paso se aplicará a partir del último mes del segundo año de vigencia del Convenio.