

30331

**RESOLUCION de 3 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Nacional «Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del XV Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Nacional «Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de otra, los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 3 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima».

#### **XV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA NACIONAL «BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, SOCIEDAD ANONIMA»**

##### **CAPITULO PRIMERO**

##### **Disposiciones generales**

Artículo 1.º **Objeto del Convenio.**—El presente Convenio regula las relaciones laborales de la Empresa Nacional «Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima», y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva en el marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

Art. 2.º **Ámbito territorial.**—Territorialmente afecta a las Factorías y demás Centros de trabajo de la Empresa en las provincias de Cádiz, La Coruña y Murcia.

Asimismo, extenderá su aplicación al Centro de Madrid. Si así lo decidiesen los trabajadores del citado Centro.

Art. 3.º **Ámbito personal.**—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, sin que ellas supongan novación de su contrato.

Art. 4.º **Vigencia, duración, revisión y prórroga.**—Entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La repercusión a todos los efectos en el primer año de vigencia, será desde el mes contable de febrero de 1986, hasta el mes contable de diciembre de 1986.

Para el segundo y tercer año de vigencia (1987 y 1988), la repercusión a todos los efectos será desde el mes contable de enero a cada uno de los años hasta el mes contable de diciembre de cada uno de los años citados.

Finalizará el mes contable de diciembre de 1988, prorrogándose por años naturales mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma legal.

Si al finalizar el año 1986, el IPC correspondiente a los doce meses anteriores superara el 8 por 100, entrará en función la siguiente fórmula de revisión salarial:

$$R = \left( \frac{S_n}{nP} \times \Pi A \right) - S_n$$

en la que,

R = El porcentaje a recuperar.

S<sub>n</sub> = Subida negociada.

nP = Subida prevista del IPC.

Π A = Subida real del IPC a fin de año.

La revisión salarial se aplicará con efectos desde el mes contable de febrero de 1986, y operará sobre todos los conceptos salariales recogidos en el mismo.

El pago se efectuará de una sola vez y se abonará durante el primer trimestre de 1987.

Para el cómputo del índice a aplicar se operará de la siguiente forma:

$$\frac{Sc}{1.08} \cdot \left( 1.08 + \frac{R}{100} \right)$$

Las nuevas tablas serán elaboradas, en su caso, tan pronto se constate el dato, por la Comisión Mixta de interpretación del Convenio y serán de aplicación inmediata.

Siendo Sc los salarios pactados en este Convenio.

R el porcentaje a recuperar.

Para el segundo y tercer año de vigencia, se aplicará la misma fórmula de revisión, manteniendo la debida proporcionalidad del tanto por ciento pactado por el IPC real, una vez conocido éste.

La revisión salarial se aplicará para el segundo y tercer año de vigencia, con efectos desde el mes contable de enero de cada uno de los años (1987 y 1988) y operará sobre todos los conceptos salariales recogidos en el Convenio, teniendo en cuenta que el incremento pactado para el segundo año de vigencia es el 100 por 100 del IPC previsto, y del 106 por 100 del IPC previsto para el tercer año de vigencia del Convenio.

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 de prórroga en curso ante la Autoridad laboral competente.

Al finalizar el plazo 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.

Art. 5.º **Compensación y absorción.**—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.

Esta condiciones absorben y compensan las que anteriormente rigiesen 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.

Art. 6.º **Comisión Mixta Paritaria.**—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 de 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:

Nueve miembros en representación de los trabajadores.

Nueve 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.

Cualquier supuesto que implique al colectivo de trabajadores y que suponga interpretación de algún artículo del Convenio tendrá que ser planteado previamente ante la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir a la jurisdicción laboral.

## CAPITULO II

## Régimen de trabajo

Art. 7.º *Jornada de trabajo.*—Durante el año 1986 se realizarán 1.781 horas de trabajo efectivo correspondientes al cómputo anual de 39 horas semanales.

Esta jornada en el año 1987 se reducirá a 1.769 horas de trabajo efectivo, correspondientes al cómputo anual de 38,5 horas semanales desde 1 de julio.

En 1988 la jornada se reducirá a 1.735 horas de trabajo efectivo, correspondientes al cómputo anual de 38 horas semanales.

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.

Art. 8.º *Jornada intensiva de verano.*—En función de las necesidades de trabajo de cada Centro durante la vigencia de este Convenio, se establece para todo el personal, excepto el que está a turnos, una jornada intensiva de verano que como mínimo será de cinco meses en el período a pactar entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada factoría.

Esta jornada se distribuirá 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.º 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 días restantes para completar los cinco meses.

Art. 9.º *Horario.*—La fijación de los horarios de trabajo se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Art. 10. *Vacaciones.*—Todo el personal comprendido en el Convenio disfrutará de 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 cuatro semanas para la de Ferrol, 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, Chóferes, Centrales, Planta y Marinería).

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.

Habrà de avisar personalmente 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.

Art. 11. *Licencias retribuidas.*—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. Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo. Tendrá la consideración de cónyuge la persona con la que se demuestre una convivencia cierta.

2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, hermanos y abuelos, tanto carnales como políticos, prorrogables por el tiempo necesario si los mencionados fallecimientos ocurren fuera de la localidad, a criterio de la Dirección.

3. Un día en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos carnales.

4. Por enfermedad grave del cónyuge o hijo menor de diez años, cinco días, prorrogables por el tiempo necesario, previa justificación médica y a criterio de la Dirección.

5. Por enfermedad grave de los hijos, padres o hermanos, tanto carnales como políticos, dos días, prorrogables previa justificación médica por el tiempo necesario, a criterio de la Dirección.

6. Un día natural en caso de matrimonio de los hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de dicha ceremonia.

7. 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 de otra religión.

8. Un día natural en caso de nacimiento de nietos.

9. 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.

10. Por el tiempo necesario para asistencia a cursillos de la Seguridad Social de preparación al parto.

11. Por nacimiento de un hijo, tres días laborables, prorrogables por el tiempo necesario en caso de gravedad, a criterio de la Dirección. Cuando el nacimiento se produzca dentro del período de vacaciones se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

12. Un día por traslado de su domicilio habitual.

13. 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 municipal y de los entes autonómicos que sean retribuidas por estos organismos, sólo darán derecho a permisos sin retribuir.

14. 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.

15. Los trabajadores/as, por cuidados de los hijos menores de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

16. 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 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.

17. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Siempre que se acredite la absoluta necesidad de esta excedencia por las circunstancias surgidas en el párrafo anterior, será considerada como forzosa a efectos legales, con derecho por tanto del trabajador al reintegro automático en la Empresa.

18. En todos los supuestos que se contemplan en 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.

Art. 12. *Fiestas.*—Además de las fiestas del calendario laboral de cada provincia, se considerará como festivo el día de la Virgen del Carmen.

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

Art. 13. *Control de presencia.*—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 treinta minutos, y en un máximo de tres días al mes y sin que este hecho pueda repetirse dos meses consecutivos, no surtirá otra sanción que el descuento económico correspondiente a los minutos de retraso. Para el personal del turno de mañana, esta concesión se extiende hasta un máximo de sesenta minutos. Durante la jornada intensiva, la entrada fuera de tiempo se extiende también a sesenta minutos, con

un tope máximo de tres días al mes, 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 y 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 acercamiento de los relojes de control a los puestos de trabajo.

**Art. 14. Permisos para estudios.**—Por razones de estudio 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.

**Art. 15. Organización del trabajo.**—A tenor de lo dispuesto en el artículo 4º de la Ordenanza de Trabajo de «Bazán», la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, con la participación de la representación de los trabajadores, en aquellos aspectos que se recogen a lo largo del articulado del Convenio.

**Art. 16. Cambios de gremios y movilidad de personal.**—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 necesitan 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 ostente 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 afecte al personal que no necesite ser sometido a cursos de formación por la similitud de los gremios afectados, estos intercambios se realizarán con la garantía de percepciones anteriormente indicada para el personal que sea objeto de este tipo de transferencia.

Todo traslado de personal que implique cambio de gremio profesional conllevará el mantenimiento de las retribuciones del trabajador y en ningún caso podrá sufrir merma económica alguna.

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

**Art. 17. Valoración y calificación de puestos de trabajo.**—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 entiende 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.

Para tratar de corregir las anomalías derivadas de la aplicación del manual, la representación de los trabajadores presentará una propuesta a la Dirección, dedicándose a la puesta en práctica de la revisión la cifra de 30 millones de pesetas por año, con efectos de la entrada en vigor del Convenio.

**Art. 18. Actividad mínima exigible y disminución de rendimiento en el trabajo.**—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 afecte 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 a partir de la fecha de la reclamación de la misma.

**Art. 19. Compensación de incentivo en caso de paro.**—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 al 90 por 100 del incentivo que percibiría estando trabajando, comprometiéndose a trabajar en puesto de trabajo diferente del suyo habitual cuando para ello sea requerido por la Empresa, en cuyo caso cobrará el 100 por 100.

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

**Art. 20. Promoción del personal.**—La Empresa se compromete a realizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal en aquellos gremios en 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 tercera. 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 propagar 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 tercera, 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 uno de los años 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   |
| Total        | 480       | 285       | 765   |

Al distribuir estas plazas de ascensos, se procurará que no haya gremios ni categorías, que queden sistemáticamente fuera de las convocatorias correspondientes.

Cuando se convoquen plazas de personal titulado, tendrán preferencia para optar a ellas, los trabajadores de la plantilla que posean la titulación correspondiente.

Art. 21. *Tribunal de exámenes.*—Estará constituido de la forma siguiente:

Presidente: Será designado por la Empresa de acuerdo con el Comité de Empresa y en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la Empresa.

Un Vocal: Designado por la Empresa.

Un Vocal: Designado por el Comité de Empresa.

Los programas de exámenes para estas pruebas, se confeccionarán por dichos Tribunales, procurando que las materias exigidas requieran una preparación eminentemente práctica.

Los componentes de estos Tribunales serán los únicos autorizados para calificar y valorar los concursos-oposición.

Cuando haya de examinarse 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 condiciones.

En todos los exámenes de concurso-oposición, al objeto de conocer la calificación práctica, los mandos de cada Centro de trabajo darán a conocer estas calificaciones con anterioridad a la realización de pruebas teóricas o prácticas.

La parte tecnológica de la prueba teórica se basará única y exclusivamente en las instrucciones que para cada oficio tienen los diferentes Centros. Estas instrucciones deberán ser distribuidas entre todo el personal dentro del primer semestre del año.

Art. 22. *Conductores.*—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 primera 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 carné de primera especial, abonándoles los gastos de obtención, así como los gastos de revisión previstos por la Ley.

Art. 23. *Ascensos.*—Escala de Técnicos de Organización. El ascenso a Jefe de segunda de Organización será mediante tres turnos entre Oficiales de primera que estén desempeñando funciones como tales:

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

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 dos 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 dos años de permanencia en éstas será ascendido a la categoría de Técnico de segunda, o Delineante de segunda, etc., u Oficial de segunda Administrativo, en su caso.

Art. 24. *Asimilaciones.* 1.º 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.

2.º Desde el 1 de julio de 1987, todo trabajador a los trece años de estar en un mismo nivel salarial, será asimilado a nivel salarial superior.

3.º 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, incluyéndose en este grupo al personal de Servicio de Aguas.

4.º 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.

5.º 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 Revista-

dores de primera, cuando realicen trabajos propios de la Escala Administrativa, permaneciendo, no obstante, como Subalternos quienes realicen trabajos similares a los Listeros.

6.º 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.

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

### CAPITULO III

#### Régimen de retribuciones

Art. 25. *Remuneración.*—La remuneración de cada trabajador está constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo mensual.
- b) Complementos.

Art. 26. *Sueldo mensual.*—Serán los recogidos en el anexo I para cada categoría profesional.

Art. 27. *Complementos.*—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.

##### 1.1.2 Personal operario indirecto.

Se aplicará la siguiente fórmula:

$$I/Hora = 0,80 Im/H$$

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.

##### 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 165, para el primer año de vigencia, entre 164 para el segundo año y entre 161 para el tercero.

#### 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, considerándose 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.
- Barrenadores, 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.

**Art. 28. Antigüedad.**—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 el módulo que figura en el anexo II de este Convenio.

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.

Desde el 1 de enero de 1988, el cómputo de la antigüedad se hará exclusivamente en trienios al 4 por 100 sobre la base de los valores que figuran en el anexo II, verificándose la correspondiente transformación en trienios de los quinquenios para aquellos que los viniesen percibiendo en el momento de la aplicación de esta norma.

**Art. 29. Régimen de turnos.**—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 los servicios de carácter permanente y trabajos excepcionales, entre los que se incluye el trabajo en máquinas especiales de los Departamentos de Fabricaciones a definir conjuntamente con los respectivos Comités de Empresa de cada Factoría.

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.

Al personal afectado por el turno productivo nocturno se le abonará el complemento de turno productivo nocturno recogido en el anexo II.

Para cualquier variación en el turno, el trabajador habrá de ser avisado con quince 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.

Al personal que quede afectado por el sistema de corretornos se le abonará como gratificación la cantidad que figura en el anexo II, por cada sábado, domingo o festivo que se vea obligado a trabajar.

**Art. 30. Jefes de equipo.**—La figura del Jefe de Equipo viene definida en el anexo, apartado 1, de la Ordenanza de Trabajo de la Empresa Nacional Bazán.

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 períodos 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 ocho o más trabajadores que realicen trabajos de Profesionales de Oficio o Especialistas, y ejerza esta función durante un año consecutivo o dos alternos, se le ascenderá a la categoría de Encargado o Capataz, según los casos.

**Art. 31. Gratificación de buceo.**—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 primera profesional de oficio, y por cada media hora

más o fracción de la misma se abonará el equivalente a la mitad del importe anterior.

**Art. 32. Plus de distancia.**—Se regulará por las disposiciones legales que rigen esta materia, abonándose al personal que lo tenga reconocido la cantidad recogida en el anexo II.

**Art. 33. Barrenadores, Calafates, Remachadores, Albañiles y Rebarbadores.**—A los trabajadores de los gremios de Barrenadores, Calafates, Remachadores y Rebarbadores que realicen esta clase de trabajo con máquina neumática, siempre que hayan acreditado poder realizar indistintamente todos estos trabajos (respetándose las peculiaridades actualmente existentes en cada Factoría), se les asimilará económicamente a Oficiales de primera, 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 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 puestos de trabajo que no podrá ser inferior a dos niveles de calificación por debajo del que venía aplicándosele.

**Art. 34. Trabajos especiales.**—Cuando se produzca una situación de trabajos tóxicos o peligrosos se pondrá en conocimiento del Jefe del Servicio de Seguridad e Higiene para que éste, a su vez, ordene tomar las medidas de prevención exigibles y necesarias para suprimir el riesgo.

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

El personal que realice los trabajos que a continuación se relacionan percibirá en complemento de puesto de trabajo la cantidad indicada en el anexo II por cada hora empleada en aquellos. Estos trabajos son los siguientes:

Trabajos en el interior de tragantes y chimeneas de buques en servicio.

Trabajos en el interior de calderas y condensadores de buques.

Trabajos en dobles fondos.

Trabajos en válvulas de aspiración, bocinas y limeras de timón, galerías, pozos de casas 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 y trabajos de montaje de andamios.

Chorroado 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 el taller.

Trabajos en el interior del barco-puerta.

Manejo de pinturas y líquidos tóxicos en locales cerrados.

Trabajos de fotocolor.

Desvasto de piezas con maquinaria portátil.

Manejo del servicio arco-aire.

Trabajos de soldadura en aceros y metales especiales que contengan cromo u otros componentes tóxicos, así como soldadura con CO<sub>2</sub>.

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.

Ensayos de partículas magnéticas.

Ensayos de líquidos penetrantes, excepto el realizado en espacios abiertos.

Se extiende el derecho al percibo de esta gratificación al personal que, sin realizar trabajos de los anteriormente relacionados, lleve a cabo su tarea a bordo de buques, en compartimentos de difícil aireación o que impliquen circunstancias de penosidad para el desarrollo del trabajo.

Como aclaración al párrafo anterior, se consideran como trabajos penosos aquellos en que concurren alguna o varias de las siguientes circunstancias:



Altas y bajas temperaturas.  
Ruidos molestos de nivel inferior a los niveles de riesgo higiénicos.

Posturas incómodas o fatigosas.  
Trabajos sucios, en la acepción común del término.  
Trabajos con producción de malos olores o manipulación de residuos orgánicos.

Trabajos excepcionalmente fatigosos.  
Uso de protección personal: Cuando sea obligatorio el uso prolongado de protección auditiva (tapones, auriculares, etc.) o respiratoria (máscaras, mascarillas o equipos con aporte de aire) siempre que se compruebe el uso de dicha protección.

A aquellos mandos que tengan a su cargo personal en estas condiciones, y cuando su presencia sea necesaria durante la realización de estos trabajos, se les abonará la gratificación en cuestión.

En caso de discrepancia, la interpretación la realizará una comisión delegada del Comité Central de Seguridad e Higiene.

Al personal del gremio de pintores profesional de oficio se le asignará un coeficiente de justificación del 1,05 por 100 sobre su calificación de puesto de trabajo.

Al personal operador de rayos X que esté homologado para ello por la JEN le será abonada mensualmente la cantidad indicada en el anexo II en concepto de gratificación.

Para el personal que habitualmente viene realizando estos trabajos sin la homologación, se programarán los cursos necesarios para adquirir la misma. En todo caso se estará a lo dispuesto en el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas (Decreto 2869/1972, de 21 de julio de 1972, «Boletín Oficial del Estado» de 24 de octubre, página 18906).

A los vigilantes jurados se les abonará una gratificación mensual indicada en el anexo II, por la responsabilidad derivada de la tenencia de armas.

Art. 35. *Trabajos nocturnos.*—El complemento de puesto de trabajo por trabajos nocturnos, de conformidad con lo expuesto en el artículo 55 de la Ordenanza Laboral, consistirá en el valor indicado en el anexo II por cada hora de trabajo realizado en dicho período nocturno.

Art. 36. *Horas extraordinarias y tiempo por tiempo.*—Como norma general, los trabajos que haya que realizar fuera de la jornada ordinaria serán compensados por el sistema de «tiempo por tiempo», según lo previsto en el anexo IV de este Convenio.

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

El tope máximo de horas extraordinarias por trabajador 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 flote.
- 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 necesidades para completar los turnos en el personal que trabaje con este régimen de jornada.

Previo acuerdo con el Comité de Empresa, las necesarias para complementar 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.

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 aparecen en las tablas del anexo II.

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

Art. 37. *Pagas de producción.*—En los meses de marzo y septiembre se abonará al personal afectado por el Convenio la gratificación que se indica en el anexo II.

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

Art. 38. *Pagas extraordinarias.*—Los días 15 de julio y 15 de diciembre se abonará a todos los trabajadores una gratificación extraordinaria cuyo valor se expresa en el anexo II del Convenio, más la antigüedad correspondiente.

Art. 39. *Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios.*—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 indicada en el anexo II, 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.

Art. 40. *Quebranto de moneda.*—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 Economato, la cantidad indicada en el anexo II.

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

Art. 41. *Pruebas de mar.*—Por los trabajos especiales que el personal de las Factorías lleve a efecto cuando estuviere 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, la cantidad indicada en el anexo II.

Para máquinas y calderas, la cantidad indicada en el anexo II.

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 el complemento indicado en el anexo II.

Art. 42. *Indemnización por comida o cena.*—En el caso de que el trabajador sobrepase trabajando en la Factoría las veintidós horas, fuera de su jornada de trabajo, se le abonará la cantidad indicada en el anexo II 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 indemnizaciones que para este concepto se establece en el anexo II.

Esta misma compensación se hará extensiva al personal a turno de mañana cuando se vea obligado a retrasar su salida por necesidades del servicio.

Art. 43. *Viajes y dietas y gratificaciones por desplazamiento fuera del recinto de los arsenales.*—En las comisiones de servicio que obliguen a pernoctar fuera de la localidad se abonarán las cantidades que por estos conceptos aparecen reflejados en el anexo II.

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

Aparte 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 dos 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 dos kilómetros y medio o menos del mismo, percibirán la cantidad que se indica en el anexo II 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.

Art. 44. *Ajuste de percepciones.*—Por este concepto se abonarán las cantidades que figuran en el anexo II.

Art. 45. *Complementos por garantías.*—Ningún trabajador, como consecuencia de lo pactado 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 8.º del VIII Convenio) se procederá a absorber 250 pesetas mensuales a partir de la aplicación de este Convenio.

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 afecte a algún trabajador que perciba esta gratificación, se procederá a absorber de la misma la cantidad de 450 pesetas mensuales.

Art. 46. *Modificación de jornada.*—En las obras de Planta, Carenas 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 que se indica en el anexo II.

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

Art. 47. *Plus de transporte.*—Durante la vigencia de este Convenio se establece un plus de transporte, cuyo valor figura, para el primer año de vigencia, en el anexo II, sin que el abono del mismo tenga repercusión sobre ningún otro concepto retributivo, descontándose por cada día de falta al trabajo, excepto enfermedad o accidente, la cantidad especificada en el citado anexo II.

A lo largo de la vigencia de este Convenio se irán detrando cantidades de este concepto de manera que, al término del mismo, quede integrado totalmente en el sueldo mensual.

Art. 48. *Personal en el servicio militar o civil.*—Las gratificaciones periódicas fijas pactadas en el Convenio se abonarán en su totalidad al personal que se encuentre prestando el servicio militar o civil.

Los trabajadores con carga familiar que se encuentren realizando el servicio militar o civil, 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 cuenten con el permiso correspondiente de la autoridad militar o civil.

El personal en servicio militar o civil, siempre que se incorpore al trabajo tres meses antes del período de vacaciones, tendrá derecho al disfrute íntegro de las mismas.

El personal en servicio militar o civil podrá presentarse a exámenes para cambio de grupo profesional.

#### CAPITULO IV

##### Prestaciones sociales

Art. 49. *Jubilaciones e incapacidades.*—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 por 100 de la cantidad que resulte de computar el sueldo del Convenio y los complementos de antigüedad, asistencia y cantidad o calidad 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 sesenta años que no haya cumplido la edad de jubilación definitiva, siempre que no exceda para cada año de vigencia del Convenio del siguiente cupo de personas:

|                    | Número<br>de<br>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 por 100 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 por 100 de las retribuciones teóricas líquidas percibidas en jornada ordinaria en los doce meses anteriores al cese en el trabajo.

El personal al que se le reconozca la incapacidad permanente total con edad menor de sesenta 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 ser 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 beneficiario en la Seguridad Social.

En el caso de que no se solicite el cese al llegar la edad 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 veinticinco años en la Empresa, disminuyéndose el complemento, en caso contrario, en un 1 por 100 por cada año que le falte para completar los veinticinco. 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 tres miembros.

Esta Junta se reunirá todos los años para realizar los correspondientes estudios actuariales.

En cada factoría se suministrará a la Junta mensualmente la información referida a la situación de fondo.

6.2 Las prestaciones a que hace referencia en este artículo serán abonadas con cargo al Fondo, que se nutrirá con el 3 por 100 de la nómina anual del personal afectado por el Convenio, haciéndose el ingreso de la cantidad que resulte por doze partes todos los meses. Esta aportación hace innecesaria cualquier subvención de la Empresa por ser suficiente para hacer frente a los compromisos previsibles.

6.3 Este capital constituido se incrementará con el 6 por 100 anual del remanente que queda después de haber abonado las prestaciones correspondientes.

El ingreso de dicho porcentaje se efectuará del siguiente modo:

Al final 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 por 100 correspondiente al valor del fondo en 31 de diciembre anterior más la mitad del incremento del Fondo durante el año, si lo hubiera.

Art. 50. *Fallecimiento*.—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 dieciocho años se recoge 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 el 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 conviviesen con él habitualmente. De no existir estos familiares, se abonará dicha indemnización por fallecimiento a la persona que previamente haya designado el trabajador fallecido.

En el supuesto de que no existan tales beneficiarios ni se haya producido la designación previa, le será abonada la indemnización a que se refiere el presente artículo a la persona o personas que demuestren de forma fehaciente haber convivido a expensas del fallecido.

En lo que no esté especificado en los párrafos anteriores se estará a lo establecido en la legislación general sobre la materia, sometiéndose en dicho caso el asunto a la consideración del Comité, quien conjuntamente con la Dirección de la Empresa, tomará la decisión que estime más oportuna.

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 al expediente de jubilación anticipada mientras permanezca en esta situación.

Para el abono de esta indemnización, se señala como plazo máximo el de sesenta días, contados a partir de la fecha en que se presente la documentación oportuna.

Art. 51. *Personal enfermo*.—A partir de la vigencia del Convenio, se abonará la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común de acuerdo con los siguientes puntos:

1.º La baja por enfermedad se abonará al 85 por 100 de las retribuciones durante el primer año de vigencia; en el segundo año se abonará al 90 por 100 y al 95 por 100 en el tercer año.

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

3.º Al trabajador hospitalizado se le abonará el 100 por 100 de sus retribuciones mientras dure la hospitalización.

A estos efectos se entiende por retribuciones las teóricas correspondientes al mes anterior en jornada ordinaria.

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 desde el mes contable de febrero de 1986.

Esta misma actualización se aplicará sobre las cantidades garantizadas al personal que se encuentre 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.

Art. 52. *Personal accidentado*.—Al personal accidentado, la Empresa le completará la indemnización por accidente hasta el 100 por 100 de los ingresos alcanzados en el último mes.

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, realizando dicho cálculo sobre la base de las nuevas condiciones pactadas desde el mes contable de febrero de 1986.

Art. 53. *Becas de estudios*.—Las dotaciones para becas por estudios de las distintas factorías son las que aparecen reflejadas en el anexo II, determinándose la forma y manera de distribución de acuerdo con los respectivos Comités de Empresa.

Por cada hijo disminuido físico o psíquico que tenga reconocida esta incapacidad por la Seguridad Social, se concede una ayuda cuya cuantía aparece igualmente reflejada en el citado anexo II.

Art. 54. *Ropa de trabajo*.—La elección de la ropa de trabajo definida en el artículo 94 de la Ordenanza de Trabajo de la Empresa Nacional Bazán 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.

Art. 55. *Conceptos complementarios*.—Se incrementará en un 8 por 100 la bonificación de comedores y economatos abonada por la Empresa en el primer año de vigencia del Convenio. En el segundo y tercer año de vigencia se incrementará esta bonificación el mismo porcentaje pactado para actualizar las tablas salariales.

## CAPITULO V

### Regulación de la práctica sindical en la Empresa

Art. 56. 1. El Comité de empresa es el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de las distintas factorías, representando a estos 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. Será el único capacitado para la denuncia e iniciación de la negociación colectiva.

#### 2. Derechos y funciones del Comité de Empresa.

##### a) De información:

Recibirá información documental anual sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas.

Recibirá información trimestral, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, ventas, cartera de pedidos, perspectivas de la demanda, programa de producción y evolución del empleo en la Empresa.

Conocerá mensualmente las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Conocerá los modelos y el contenido de los contratos de trabajo que se realicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Altas y bajas del personal de plantilla, así como las alteraciones que se produzcan en el número de personas que prestan sus servicios en la Empresa y pertenezcan a la CC.AA.

Sanciones de cualquier índole impuestas a los trabajadores.

Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

Cambios de puesto de trabajo de personal con capacidad disminuida.

##### b) Emitir informe previo a su ejecución:

Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

Cierres totales o parciales, definitivos o temporales de instalaciones o Centros de trabajo de la Empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización.

Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Cambios de jornada y establecimiento de horarios con carácter general o colectivo.

Planes de formación profesional de la Empresa.

##### 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 horas extraordinarias cuando circunstancias excepcionales obliguen a ellas.

Realización de horas por el sistema de tiempo por tiempo y en modificación de jornada.

Ingreso de nuevo personal, Tribunales de exámenes para los mismos y no superación de los periodos de pruebas.

Cobertura de plazas vacantes.

Movilidad del personal y cambios de gremios.

Tribunales de exámenes y ascensos.

Cursos de formación y reciclaje.

Gestión de los aspectos sociales de la Empresa: Becas y bolsas de estudios, comedores, economatos, deportes, etc.



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.

Cualquier medida recogida en los apartados anteriores que tenga relación con el empleo (ingresos o bajas, cambios de puesto de trabajo, traslados, etc.), así como las que hacen mención a la fijación de horarios y establecimientos de sistemas de incentivos, se hará con la participación del Comité de Empresa.

#### Comisión de Exámenes:

Al objeto de programar y supervisar las promociones de personal y las nuevas contrataciones, se constituirá en cada factoría una Comisión que entre sus funciones contará con las siguientes:

- Establecer criterios generales para la realización de las pruebas de ascenso, promoción y nuevo ingreso.
- Intervenir en la confección y seguimiento de las pruebas.
- Asistir a las pruebas, tanto teóricas como prácticas.

Art. 57. *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 cuarenta 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 tableros de anuncios necesarios para la debida información al personal.

Art. 58. *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.

Art. 59. *Comité Intercentros.*—Composición: El Comité Intercentros estará integrado por cuatro miembros de cada Comité de Empresa de cada factoría más uno del Comité de las Oficinas centrales.

Funcionamiento: El Comité Intercentros se reunirá en forma ordinaria cada tres meses.

Con carácter extraordinario se reunirá cuando sea convocado, al menos, por dos Centros de trabajo y para abordar temas de urgencia.

Competencias: El Comité Intercentros contará con las competencias que le sean encomendadas por los Comités de Empresa.

Garantías: Dispondrá, el Comité Intercentros, en su ámbito de las mismas garantías y capacidad que los Comités de Empresa.

Art. 60. *Secciones Sindicales.*—Se estará a lo recogido en la Ley Orgánica de 2 de agosto de 1985, de Libertad Sindical.

Art. 61. *Participación en el Consejo de Administración.*—Se estará a lo dispuesto en el acuerdo sobre participación sindical de la Empresa pública, de 16 de enero de 1986, incorporándose al Consejo de Administración de «Bazán», desde la fecha de la firma de este Convenio, un representante de cada uno de los sindicatos que cuente en el conjunto de la Empresa más del 25 por 100 de los miembros del Comité. Los trabajadores designados para participar en el Consejo de Administración tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.

## CAPITULO VII

### Disposiciones varias

Art. 62. *Personal que viaja en comisión de servicio.*—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 el 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 le produzcan como consecuencia de esta reducción, previa justificación de los mismos a la Dirección.

Art. 63. *Impuestos.*—Todas las retribuciones pactadas en el presente Convenio son brutas, corriendo a cargo del trabajador el pago de los impuestos que le corresponden según Ley.

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

Art. 64. *Sometimiento a la legalidad.*—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.

Art. 65. *Publicidad del Convenio.*—La publicidad de este Convenio, que se realizará en el idioma de cada Comunidad Autónoma en que esté radicado cada Centro de trabajo, se efectuará entregando un ejemplar a cada trabajador de la Empresa y una pequeña cantidad para los representantes de los trabajadores.

## ANEXO I

### TABLA DE SUELDOS POR CATEGORIAS

| Categorías                                                                                | Sueldo<br>Pesetas |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>I. Personal obrero:</b>                                                                |                   |
| Oficial de primera .....                                                                  | 72.090            |
| Oficial de segunda .....                                                                  | 68.830            |
| Oficial de tercera .....                                                                  | 65.610            |
| Especialista .....                                                                        | 62.325            |
| <b>II. Personal subalterno y varios:</b>                                                  |                   |
| Vigilante jurado de Seguridad .....                                                       | 72.090            |
| Almacenero .....                                                                          | 68.830            |
| Listero .....                                                                             | 68.830            |
| Chófer .....                                                                              | 72.090            |
| Cabo de Vigilantes jurados .....                                                          | 76.000            |
| Vigilante jurado y Portero .....                                                          | 68.830            |
| Conserje .....                                                                            | 72.090            |
| Ordenanza .....                                                                           | 68.830            |
| Enfermero .....                                                                           | 68.830            |
| Dependiente principal Economato .....                                                     | 76.000            |
| Dependiente Economato .....                                                               | 76.000            |
| Cajero cobrador .....                                                                     | 68.830            |
| Telefonista .....                                                                         | 68.830            |
| Pesador o Basculero .....                                                                 | 76.000            |
| Cocinero principal .....                                                                  | 68.830            |
| Cocinero .....                                                                            | 68.830            |
| Camarero mayor .....                                                                      | 72.090            |
| Camarero .....                                                                            | 68.830            |
| Revisador de primera .....                                                                | 68.830            |
| Revisador de segunda .....                                                                | 68.830            |
| Revisador de tercera .....                                                                | 68.830            |
| Ayudante de Jefe de Estudios de Escuela de Aprendices .....                               | 96.800            |
| Jefe de Cocina .....                                                                      | 82.650            |
| <b>III. Personal administrativo:</b>                                                      |                   |
| Jefe superior .....                                                                       | 115.250           |
| Jefe de primera .....                                                                     | 88.515            |
| Jefe de segunda .....                                                                     | 82.650            |
| Oficial de primera .....                                                                  | 76.000            |
| Oficial de segunda .....                                                                  | 72.090            |
| Auxiliar .....                                                                            | 68.830            |
| <b>IV. Personal técnico:</b>                                                              |                   |
| <b>A) Técnicos no titulados:</b>                                                          |                   |
| a) Ayudantes de Ingeniero:                                                                |                   |
| Ayudante de Ingeniero Jefe asimilado nivel salarial superior .....                        | 124.535           |
| Ayudante de Ingeniero Jefe .....                                                          | 115.250           |
| Ayudante de Ingeniero de primera .....                                                    | 105.965           |
| Ayudante de Ingeniero de segunda .....                                                    | 96.800            |
| b) Técnicos de Taller y Obra:                                                             |                   |
| Maestro de primera .....                                                                  | 88.515            |
| Maestro de segunda .....                                                                  | 82.650            |
| Encargado .....                                                                           | 76.000            |
| Capataz .....                                                                             | 72.090            |
| c) Técnicos de Oficina:                                                                   |                   |
| Delineante Proyectista .....                                                              | 88.515            |
| Delineante especial .....                                                                 | 82.650            |
| Delineante de primera .....                                                               | 76.000            |
| Delineante de segunda .....                                                               | 72.090            |
| Fotógrafo .....                                                                           | 76.000            |
| Calador, Reprodutor de planos y documentos, Archivero y Auxiliar de Oficina técnica ..... | 68.830            |

| Categorías                                              | Sueldo<br>Pesetas | Categorías                                                                                                                              | Sueldo<br>Pesetas |
|---------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| d) Técnicos de Laboratorio:                             |                   | i) Técnicos Operadores de sistemas de electrónica y armas:                                                                              |                   |
| Jefe de Sección .....                                   | 82.650            | Maestro Operador de primera .....                                                                                                       | 88.515            |
| Analista de primera .....                               | 76.000            | Maestro Operador de segunda .....                                                                                                       | 82.650            |
| Analista de segunda .....                               | 72.090            | Técnico Operador de sistemas .....                                                                                                      | 76.000            |
| Auxiliar de Laboratorio .....                           | 68.830            |                                                                                                                                         |                   |
| e) Técnicos de Diques, Varaderos, Muelles y Tren naval: |                   | j) Otros Técnicos no titulados:                                                                                                         |                   |
| Jefe de Dique o Varadero .....                          | 96.800            | Jefe de Bomberos .....                                                                                                                  | 88.515            |
| Jefe de Muelle o Encargado general .....                | 82.650            | Subjefe de Bomberos .....                                                                                                               | 76.000            |
| Patrón de Puertos y Rías .....                          | 76.000            | Traductor .....                                                                                                                         | 76.000            |
| Buzo .....                                              | 76.000            |                                                                                                                                         |                   |
| f) Técnicos de Organización:                            |                   | k) Técnicos de seguridad e higiene:                                                                                                     |                   |
| Jefe de Organización de primera .....                   | 88.515            | Técnico Jefe de seguridad e higiene .....                                                                                               | 82.650            |
| Jefe de Organización de segunda .....                   | 82.650            | Técnico de primera de seguridad e higiene .....                                                                                         | 76.000            |
| Técnico de Organización de primera .....                | 76.000            | Técnico de segunda de seguridad e higiene .....                                                                                         | 72.090            |
| Técnico de Organización de segunda .....                | 72.090            | Auxiliar técnico de seguridad e higiene .....                                                                                           | 68.830            |
| Auxiliar de Organización .....                          | 68.830            |                                                                                                                                         |                   |
| Revisador técnico de primera .....                      | 76.000            | B) Técnicos titulados:                                                                                                                  |                   |
| Revisador técnico de segunda .....                      | 72.090            | Ingeniero técnico Jefe y similares asimilados nivel salarial superior .....                                                             | 124.535           |
| g) Trazadores ópticos:                                  |                   | Ingeniero técnico, Perito, Aparejador, Ayudante técnico sanitario, Capitanes, Graduado social, Asistente social y asimilados Jefe ..... | 115.250           |
| Jefe de primera de Sala .....                           | 88.515            | Ingeniero técnico, Perito, Aparejador, Ayudante técnico sanitario, Graduado social, Asistente social y asimilados de primera .....      | 105.965           |
| Jefe de segunda de Sala .....                           | 82.650            | Ingeniero técnico, Perito, Aparejador, Ayudante técnico sanitario, Graduado social, Asistente social y asimilados de segunda .....      | 96.800            |
| Trazador óptico de primera .....                        | 76.000            | Piloto .....                                                                                                                            | 88.515            |
| Trazador óptico de segunda .....                        | 72.090            | Primer Maquinista .....                                                                                                                 | 96.800            |
| Auxiliar Trazador óptico .....                          | 68.830            | Patrón de Cabotaje .....                                                                                                                | 76.000            |
| h) Técnicos de Informática:                             |                   | Mecánico mayor .....                                                                                                                    | 76.000            |
| Primer Programador Jefe .....                           | 88.515            | Primer Mecánico naval .....                                                                                                             | 72.090            |
| Programador de primera .....                            | 82.650            | Segundo Mecánico naval .....                                                                                                            | 72.090            |
| Programador de segunda .....                            | 76.000            |                                                                                                                                         |                   |
| Operador Jefe de primera .....                          | 88.515            |                                                                                                                                         |                   |
| Operador Jefe de segunda .....                          | 82.650            |                                                                                                                                         |                   |
| Operador de primera .....                               | 76.000            |                                                                                                                                         |                   |
| Operador de segunda .....                               | 72.090            |                                                                                                                                         |                   |
| Operador de tercera .....                               | 68.830            |                                                                                                                                         |                   |

**ANEXO II**  
**TABLAS SALARIALES**  
Incentivo: 1,08    Varios: 1,8

| Fila | Nivel | Categoría                      | Sueldo  | Ajuste de percepciones | Plus de transporte | Sueldo base antigüedad | Pagas extras julio-dic. | Pagas producción | Bonif. turnos |       | Valor horas ext. |                 |
|------|-------|--------------------------------|---------|------------------------|--------------------|------------------------|-------------------------|------------------|---------------|-------|------------------|-----------------|
|      |       |                                |         |                        |                    |                        |                         |                  | Mañana tarde  | Noche | Horas extras     | Domingo festivo |
| 1    | I     | Especialistas .....            | 62.335  | 0                      | 3.000              | 41.610                 | 49.600                  | 58.320           | 236           | 467   | 448              | 510             |
| 2    | II    | Oficial 3.º operario .....     | 65.610  | 0                      | 3.000              | 41.610                 | 50.800                  | 58.320           | 241           | 477   | 465              | 528             |
| 3    | III   | Auxiliar .....                 | 68.890  | 0                      | 3.000              | 41.610                 | 52.300                  | 58.320           | 247           | 488   | 496              | 563             |
| 4    |       | Oficial 2.º operario .....     |         | 0                      |                    |                        |                         |                  |               |       |                  |                 |
| 5    | IV    | Técnico 2.º y similar .....    | 72.090  | 0                      | 3.000              | 41.610                 | 54.600                  | 58.320           | 261           | 515   | 556              | 633             |
| 6    |       | Oficial 1.º operario .....     |         | 0                      |                    |                        |                         |                  |               |       |                  |                 |
| 7    |       | Capataz .....                  |         | 3.000                  |                    |                        |                         |                  |               |       |                  |                 |
| 8    | V     | Técnico 1.º y similar .....    | 76.000  | 0                      | 3.000              | 41.610                 | 58.100                  | 58.320           | 265           | 565   | 617              | 698             |
| 9    |       | Encargado .....                |         | 4.000                  |                    |                        |                         |                  |               |       |                  |                 |
| 10   | VI    | Jefe 2.º y similar .....       | 82.650  | 3.000                  | 3.000              | 41.610                 | 60.300                  | 58.320           | 269           | 605   | 685              | 758             |
| 11   |       | Maestro 2.º .....              |         | 3.000                  |                    |                        |                         |                  |               |       |                  |                 |
| 12   | VII   | Jefe 1.º y similar .....       | 88.515  | 3.000                  | 3.000              | 41.610                 | 62.600                  | 58.320           | 275           | 652   | 746              | 852             |
| 13   |       | Maestro 1.º .....              |         | 3.000                  |                    |                        |                         |                  |               |       |                  |                 |
| 14   | VIII  | Ingeniero y Técnico 2.º .....  | 96.800  | 3.000                  | 3.000              | 41.610                 | 66.600                  | 58.320           | 282           | 696   | 815              | 935             |
| 15   | IX    | Ingeniero y Técnico 1.º .....  | 105.965 | 3.000                  | 3.000              | 41.610                 | 68.900                  | 58.320           | 294           | 741   | 872              | 1.001           |
| 16   | X     | Ingeniero Técnico Jefe .....   | 115.250 | 3.000                  | 3.000              | 41.610                 | 71.200                  | 58.320           | 297           | 764   | 909              | 1.050           |
| 17   | XI    | Asimilado nivel superior ..... | 124.535 | 3.000                  | 3.000              | 41.610                 | 74.400                  | 58.320           | 302           | 790   | 954              | 1.100           |

|                                                             |                 |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|
| Plus distancia .....                                        | 4 ptas/km.      |
| Trabajos especiales .....                                   | 11 ptas/hora.   |
| Gratificación Operador rayos X, homologado por la JEN ..... | 3.175 ptas/mes. |
| Trabajos nocturnos (art. 55 Ordenanza) ..                   | 85 ptas/hora.   |
| Indemnización supresión trabajos extras ..                  | 400 pesetas.    |
| Quebranto de moneda .....                                   | 1.875 ptas/mes. |

**Pruebas de mar:**

|                                                                       |                    |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Servicios de cubierta .....                                           | 700 ptas/día.      |
| Máquinas y calderas .....                                             | 1.050 ptas/día.    |
| Inmersión en submarinos .....                                         | 3.175 ptas/día.    |
| Fallecimiento .....                                                   | 1.000.000 de ptas. |
| Complemento fallecimiento por accidente ..                            | 750.000 pesetas.   |
| Complemento por accidente por cada hijo menor de dieciocho años ..... | 300.000 pesetas.   |

**Becas:**

|                                                                     |                    |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Ferrol .....                                                        | 4.500.000 pesetas. |
| Cartagena .....                                                     | 2.250.000 pesetas. |
| San Fernando .....                                                  | 2.250.000 pesetas. |
| Ayuda disminuidos físicos o psíquicos ...                           | 6.000 ptas/mes.    |
| Modificación de jornada .....                                       | 2.700 pesetas.     |
| Complemento turno productivo nocturno ..                            | 1.000 ptas/día.    |
| Corretornos; gratificación por cada sábado, domingo o festivo ..... | 3.550 pesetas.     |
| Indemnización por comida y cena .....                               | 600 pesetas.       |

**Indemnización por retraso comida (artículo 42):**

|                                             |              |
|---------------------------------------------|--------------|
| Si el retraso es menor de hora y media ..   | 165 pesetas. |
| Si el retraso es superior a hora y media .. | 440 pesetas. |

**Gratificación por desplazamiento a Centro fuera del recinto de arsenales (artículo 43):**

|                                                   |             |
|---------------------------------------------------|-------------|
| Cuando diste dos kilómetros y medio o menos ..... | 90 pesetas. |
|---------------------------------------------------|-------------|

**Diets (art. 43):**

|                |                |
|----------------|----------------|
| Desayuno ..... | 300 pesetas.   |
| Almuerzo ..... | 1.800 pesetas. |
| Cena .....     | 1.300 pesetas. |
| Hotel .....    | 2.600 pesetas. |

|                                                              |                       |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Total .....</b>                                           | <b>6.000 pesetas.</b> |
| Plus de transporte (art. 47) .....                           | 3.000 ptas/mes.       |
| Plus de transporte, descuento (art. 47) ...                  | 165 ptas/día.         |
| Gratificación Vigilantes Jurados por tenencia de armas ..... | 2.730 ptas/mes.       |

**ANEXO III****TABLAS DE INCENTIVOS**

**Empleados.**—Se incrementará el incentivo de las tablas correspondientes en el siguiente porcentaje en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Primer año de vigencia:  $\Delta$  8 por 100.  
 Segundo año de vigencia:  $\Delta$  100 por 100 IPC previsto.  
 Tercer año de vigencia:  $\Delta$  106 por 100 IPC previsto.

**Operarios.**—Se aplicará a los valores actuales de las tablas de incentivo la siguiente fórmula para cada uno de los años de vigencia del Convenio:

Primer año de vigencia:  $\Delta$  8 por 100.  
 Segundo año de vigencia:  $\Delta$  100 por 100 IPC previsto  $\times \frac{1781}{1769}$   
 Tercer año de vigencia:  $\Delta$  106 por 100 IPC previsto  $\times \frac{1769}{1735}$

**ANEXO IV****TIEMPO POR TIEMPO**

Para un mejor desarrollo de las relaciones laborales de esta Empresa, y de acuerdo con los Comités de Empresa, se han tomado los siguientes acuerdos en relación a la aplicación de diversos artículos del vigente Convenio Colectivo y la legislación laboral actual.

1.º En aplicación de la legislación vigente, el descanso entre jornadas de trabajo debe ser de doce horas. Asimismo, el descanso semanal debe ser de día y medio ininterrumpido. Estatuto de los Trabajadores.

2.º Como señala el artículo 36 del Convenio, siempre que en los casos que se indican, sean previsibles y posibles, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.

3.º Para los trabajadores que estén esa semana trabajando en jornada normal (no a turno), las horas de trabajo que sobrepasen la jornada normal que exista en cada momento se cambiarán por las mismas horas de otro día, según lo señalado en el punto 6.º de estos acuerdos, y con arreglo a la siguiente tabla:

|                          | Pesetas                                   |
|--------------------------|-------------------------------------------|
| Hasta 2 horas .....      | 810                                       |
| De 2 a 3 horas .....     | 1.262                                     |
| De 3 a 4 horas .....     | 1.890                                     |
| De 4 a 5 horas .....     | 2.523                                     |
| De 5 a 6 horas .....     | 2.703                                     |
| 6 horas 15 minutos ..... | Se aplicará el punto 5.º de estas normas. |

Las horas que pasen de seis horas quince minutos se dará un tratamiento especial en cada caso.

4.º Para los trabajadores que en la semana estén a turno productivo y prolonguen el trabajo durante el turno de noche (ocho horas) librarán una jornada completa, según lo señalado en el punto 6.º de estas normas, recibiendo la indemnización de 4.000 pesetas y la correspondiente nocturnidad.

Los trabajadores a turno productivo que tengan que trabajar sábado mañana (en los sábados que al turno no le corresponde trabajar), sábado tarde, domingos o festivos por la mañana librarán una jornada completa, según lo señalado en el punto 6.º de estas normas, recibiendo el trabajador la indemnización de 3.600 pesetas. Su horario será el correspondiente al turno.

No es aplicable este punto para los trabajadores que realicen turnos de servicio.

5.º Los trabajadores que estén en jornada normal durante la semana y tengan que trabajar el sábado lo harán por la mañana, de ocho horas a catorce horas quince minutos, descansando una jornada completa, según lo señalado en el punto 6.º y recibiendo el trabajador la indemnización de 2.700 pesetas.

En casos muy especiales en que estos trabajadores trabajen sábado tarde o domingo mañana, la jornada será de seis horas y cuarto, recibiendo el trabajador la indemnización de 3.600 pesetas y descansando un día completo.

6.º Las horas trabajadas que sobrepasen la jornada normal y el día de descanso en los casos que se contemplan en los puntos anteriores deberán cambiarse por horas o días de la semana siguiente a su realización preferentemente, o en casos especiales dentro del mes contable, siempre de acuerdo entre el trabajador y su centro. Las horas se descansarán en sólo día.

En los casos en que el cambio sea necesario hacerlo varios días seguidos, se consultará a la Dirección para determinar el descanso. Las fracciones de hora se considerarán siempre como hora entera.

Cuando se tenga que trabajar el domingo, se descansará el lunes (punto 1.º), independientemente del día que tome de descanso por la jornada del domingo. Cuando se trabaje el sábado por la tarde habrá que dejar día y medio ininterrumpido de descanso con respecto al inicio de la jornada del lunes siguiente.

**ANEXO V****INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL**

1. Serán de aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o del incumplimiento de la normativa mencionada serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran faltas y sanciones, según corresponda.

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

Cualquier reclamación sobre el tema de asimilaciones deberá quedar resuelto en el plazo máximo de tres meses.

### 30332 RESOLUCION de 4 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Damel, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Damel, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 4 de noviembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DAMEL, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES

### CAPITULO PRIMERO

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional*.-El Convenio regula las relaciones de trabajo de la Empresa «Damel, Sociedad Anónima», dedicada a la fabricación y comercialización de productos alimenticios, y será aplicable a los Centros de trabajo sito en la ciudad de Elche, y a los constituidos por sus Delegaciones Comerciales en las localidades de Alcoy (Alicante), Bilbao, Córdoba, Elche (Alicante), Esplugas de Llobregat (Barcelona), Granada, Huanes (Madrid), La Coruña, Madrid, Málaga, Manzanares (Ciudad Real), Mérida (Badajoz), Moncada (Barcelona), Orense, Oviedo (Asturias), Palma de Mallorca, Pamplona (Navarra), Pineda de Mar (Barcelona), Puerto de Santa María (Cádiz), Reus (Tarragona), Santiago de Compostela (La Coruña), Sarriá (Gerona), Sevilla, Valencia, Valladolid, Vigo (Pontevedra), Villalbisp (León), Vitoria (Alava), Zaragoza, Zarandona (Murcia), San Sebastián y en aquellos otros Centros que en el futuro puedan crearse.

Art. 2.º *Ámbito personal*.-Las disposiciones del presente Convenio afectan a todo el personal de la Empresa, y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, quedando excluidos de su ámbito únicamente las personas no comprendidas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 3.º *Ámbito temporal*

a) *Vigencia*.-El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A efectos económicos y de jornada entrará en vigor desde el día 1 de febrero de 1986.

b) *Duración*.-Se pacta un periodo de duración desde el 1 de febrero de 1986 al 31 de enero de 1987.

#### Art. 4.º *Denuncia y prórroga*

a) *Denuncia*.-El preaviso a efectos de denuncia del Convenio habrá de hacerse con una antelación de tres meses respecto a la terminación del mismo.

b) *Prórroga*.-Si se desiste del preaviso a efectos de denuncia, la prórroga del Convenio por periodos sucesivos de un año, llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en el conjunto nacional de los doce meses anteriores.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.-El conjunto de derechos y obligaciones que se pactan en Convenio constituyen un todo

indivisible y, por consiguiente, la aceptación de alguna o algunas de las condiciones que se pacten supone la de la totalidad.

Art. 6.º *Exclusión de otros Convenios*.-El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concordados anteriormente entre los representantes de la Empresa y de los trabajadores de «Damel, Sociedad Anónima». Durante la vigencia no será aplicable en «Damel, Sociedad Anónima», ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito y que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en los Centros o por personal de «Damel, Sociedad Anónima».

La Ordenanza Laboral de Alimentación se aplicará únicamente para aquellos supuestos no regulados por este Convenio.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.-Las condiciones pactadas estimadas en conjunto compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen, y tanto si se trata de condiciones reglamentarias convenidas, concedidas unilateralmente por «Damel, Sociedad Anónima», establecidas por precepto legal, jurisprudencialmente o consuetudinario, Convenio Colectivo o cualquier otro medio.

En análogo sentido, las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán en cómputo anual las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Art. 8.º *Garantía personal*.-Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y cómputo anual.

### CAPITULO II

#### Legislación aplicable y condiciones más beneficiosas

Art. 9.º *Legislación aplicable*.-Tal como ha quedado indicado en los artículos precedentes, la Ordenanza Laboral de Alimentación y demás normas de carácter general se aplicarán con carácter supletorio a lo establecido en este Convenio.

Art. 10. *Categorías profesionales*.-A todo el personal titulado que desempeñe su trabajo dentro de las especificaciones correspondientes al mismo, la Empresa lo encuadrará en la categoría adecuada a su título.

Las categorías del personal de Delegaciones se adecuará a la tabla comprendida en el anexo número 1.

Se crea la categoría de Mozo de Almacén-Repartidor con carné de primera y la ostentará quien habitualmente realice el reparto con vehículos que requieran dicho carné.

Los Auxiliares Administrativos con ocho o más años de antigüedad en la Empresa pasarán a la categoría de Oficial segunda, percibiendo el nuevo salario base, pero las diferencias que hubiera con la nueva categoría, serán absorbidas con los pluses salariales.

Art. 11. *Actualización del salario al personal que se incorpora del servicio militar*.-Todo el personal que se incorpore del servicio militar recibirá el salario que tenía cuando causó baja, incrementado por los aumentos habidos durante el periodo del servicio.

Al personal que se incorpore al servicio militar obligatorio ordinario le serán abonadas mientras éste dure, las pagas extraordinarias de julio y Navidad completas, siempre que antes de incorporarse a filas haya contraído matrimonio canónico o civil.

Art. 12. *Ayuda de economato*.-En atención a las circunstancias familiares, y con el condicionamiento actualmente existente, se fija el nuevo baremo que a continuación se especifica:

|                               | Puertas | Puertas |
|-------------------------------|---------|---------|
| Para salarios hasta .....     | 57.305  | 1.786   |
| Para salarios hasta .....     | 67.314  | 1.680   |
| Para salarios hasta .....     | 77.053  | 1.577   |
| Para salarios hasta .....     | 86.429  | 1.470   |
| Para salarios hasta .....     | 96.501  | 1.366   |
| Para salarios de más de ..... | 96.501  | 1.260   |

### CAPITULO III

#### Conceptos salariales

Art. 13. *Incrementos salariales*.-Los salarios puesto de trabajo quedan incrementados en un 8,25 por 100 desde el 1 de febrero de 1986.

Art. 14. *Salario base*.-Este servicio se incrementará en un 8,25 por 100 con efectos desde el 1 de febrero de 1986. Salario base es