

Jefes de zona, Inspectores de Entrevistadores y Entrevistadores: 2.661 pesetas por día.

Resto de personal: 4.462 pesetas por día.

2. En viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio. A estos efectos no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de Empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichos trabajadores tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les correspondieran caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española. ▶

Art. 31. *Plus de convenio.*

1. Con efecto de 1 de enero de 1987, como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, se establece un plus de convenio, en cómputo anual y por categorías profesionales, de las siguientes cuantías, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 2 del presente artículo.

| | Mes x 14 | Anual |
|--|----------|---------|
| Grupo I. Titulados. | | |
| Titulado de grado superior | 7.436 | 104.104 |
| Titulado de grado medio | 5.423 | 75.920 |
| Grupo II. Administrativos. | | |
| Jefe superior | 5.568 | 77.956 |
| Jefe de primera y Cajero con firma | 5.272 | 73.809 |
| Jefe de segunda y Cajero sin firma | 4.685 | 65.592 |
| Oficial primera | 4.010 | 56.141 |
| Oficial segunda | 3.636 | 50.906 |
| Auxiliar, Auxiliar de Caja y Telefonistas-recepcionista | 3.117 | 43.632 |
| Telefonista | 3.045 | 42.636 |
| Aspirante de diecisiete años | 1.787 | 25.016 |
| Aspirante de dieciséis años | 1.726 | 24.168 |
| Grupo III. Técnicos de oficina. | | |
| Analista y Analista de Sistemas | 7.436 | 104.104 |
| Analista-Programador | 6.962 | 97.470 |
| Programador senior y Jefe de Operación | 5.272 | 73.809 |
| Delante-Proyectista | 4.833 | 67.665 |
| Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas auxiliares y Monitor de grabación | 4.665 | 65.304 |
| Delante | 4.228 | 59.194 |
| Administrador de test | 4.010 | 56.141 |
| Grupo IV. Especialistas de oficina. | | |
| Jefe de campo | 5.272 | 73.809 |
| Jefe de zona | 4.685 | 65.592 |
| Tabulador de ordenador, Operador máquinas auxiliares, Preparador de trabajos y Operador de periféricos | 4.010 | 56.141 |
| Inspector-Entrevistador y Dibujante | 3.636 | 50.906 |
| Calador | 3.262 | 45.670 |
| Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-Encuestador | 3.117 | 43.632 |
| Grupo V. Subalternos. | | |
| Cobrador, Vigilante y Sereno | 3.345 | 46.834 |
| Conserje, Ordenanza, Portero y Mujer de Limpieza | 3.189 | 44.649 |
| Botones de dieciséis a diecisiete años | 1.726 | 24.168 |
| Grupo VI. Oficios varios. | | |
| Oficial primera | 3.418 | 47.851 |
| Oficial segunda | 3.262 | 45.670 |
| Ayudante | 3.045 | 42.636 |

2. Los trabajadores titulados de grado superior o medio que accedan a su primer empleo como tales y los mismos contratados en prácticas conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de relación laboral con la respectiva Empresa. Estos contratos se formalizarán, en todo caso, por escrito y se registrarán en la oficina de empleo correspondiente, sin cuyos requisitos no tendrá validez alguna la supresión del plus de convenio pactada en el párrafo anterior.

3. El importe del plus de convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad y para los complementos en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

4. Las Empresas dispondrán de treinta y dos días para la regulación y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del plus establecido en el presente artículo.

5. En el caso de darse el supuesto previsto en el artículo 27.3 de este Convenio será también de aplicación para este plus lo en aquél establecido.

8282

RESOLUCION de 18 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XI Convenio Colectivo de «Astilleros Españoles, Sociedad Anónima» (oficinas centrales).

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de «Astilleros Españoles, Sociedad Anónima» (oficinas centrales), que fue suscrito con fecha 13 de enero de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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, 18 de marzo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «ASTILLEROS ESPAÑOLES, S. A.»

Oficinas centrales (Madrid)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en las oficinas centrales de «Astilleros Españoles, Sociedad Anónima» (de aquí en adelante «Astilleros»), situadas en Madrid capital y Bilbao (Gabinete Técnico de Ofertas).

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las condiciones pactadas en este Convenio alcanzan a todo el personal dependiente de «Astilleros» y que pertenezca con carácter fijo a su plantilla, tanto si desempeña su actividad laboral dentro de los límites territoriales antes expresados, como si por comisiones de servicio o encomiendas semejantes ha de efectuarlas en lugar distinto.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior:

A) Las personas a que se refiere el apartado 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

B) Los profesionales contratados como Ingenieros Superiores, Licenciados, Ingenieros Técnicos, Ayudantes de Ingenieros o por razón del título oficial y académicamente equiparables a los mencionados.

C) Los Jefes de primera administrativos y aquellas otras personas no comprendidas en los supuestos anteriores que desempeñen funciones de calificado mando, confianza o responsabilidad y en virtud de ellas se les apliquen condiciones más favorables a las pactadas en este Convenio.

D) Los colaboradores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, entendiéndose por tales los que prestan servicios con mayor o menor asiduidad, pero, sin sujeción a la jornada de trabajo, y no comprendidos en el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Vigencia.*—El Convenio tendrá una vigencia de tres años, a partir del 1 de enero de 1986 hasta el 31 de diciembre de

1988, es decir, la misma vigencia que el Acuerdo Marco AESA/AS-TANO, firmado en Madrid el 14 de mayo de 1986, del que se incluye fotocopia como anexo.

Art. 4.º *Prórroga*.—Salvo que mediante denuncia expresa de alguna de las partes contratantes, con antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del Convenio, éste se considerará tácitamente prorrogado de año en año, pudiendo ser denunciado en cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Absorción y compensación*.—Las condiciones pactadas en este Convenio así como las tablas incorporadas al mismo, serán inalterables durante su vigencia y absorben y compensan las establecidas en virtud de disposición oficial y las que en el futuro pudieran establecerse con carácter general o para la Industria Siderometalúrgica en particular.

Asimismo se entiende que absorben y compensan las condiciones de trabajo y retribuciones establecidas en «Astilleros» con anterioridad a su entrada en vigor, sustituyendo a las que vinieran aplicándose cualquiera que fuese su denominación, origen y rango legal.

Art. 6.º *Unidad de texto*.—Las disposiciones de este Convenio forman un solo conjunto, no siendo aplicables si no son aprobadas en su totalidad.

En el supuesto de que por la Administración, en uso de las facultades que le son propias, se modificase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo ser reconsiderado todo su contenido.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º *Facultades de la Empresa*.—Corresponde a la Dirección de «Astilleros» la organización práctica de cuantos trabajos se realicen por su personal, pudiendo establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división de los mismos que estime convenientes, así como la distribución de la plantilla que facilite el mayor y mejor aprovechamiento de las condiciones personales y laborales de cuantos la integran y su perfeccionamiento profesional.

La señalada facultad alcanza: A la exigencia de rendimientos normales; a la adjudicación de cometidos o tareas necesarios para una mayor productividad; a la movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de organización; a la implantación de turnos; al establecimiento de controles tanto de presencia y rendimiento como de utilización, circulación y salida de documentos, materiales, útiles de trabajo, etc., y en general a cuantas facultades de dirección y disciplina son propias de la Empresa.

Estas facultades de organización, no se verán afectadas por las competencias asignadas en el artículo 45 a las Comisiones de estudio creadas de entre sus miembros por el Comité de Empresa.

El ejercicio de estas facultades de la Empresa, estará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

CAPITULO III

Ingresos del personal

Art. 8.º *Ingresos*.—La admisión del personal es de la exclusiva competencia de la Dirección de «Astilleros».

Antes de producirse un ingreso por una categoría superior a la de Auxiliar administrativo, la Dirección considerará la preferencia, en igualdad de circunstancias, del personal de este centro con categoría inferior, y, en su defecto, del personal de otros centros de trabajo de AESA que soliciten el traslado, y ello sea posible a criterio de la Dirección del centro de origen.

La Dirección de «Astilleros» tendrá plena libertad para efectuar los reconocimientos médicos reglamentarios, así como las pruebas de selección (teóricas, prácticas, psicotécnicas, etc.), que estime convenientes.

Art. 9.º *Periodo de prueba*.—El ingreso se realizará previa la firma de un documento en el que se establecerá el período de prueba que corresponda, según el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, con el alcance establecido en el mismo y que será efectivamente trabajado.

CAPITULO IV

Ascensos

Art. 10. *Criterios*.—Los ascensos de categoría profesional obedecerán a los principios sociales de igualdad de oportunidades y promoción de los más capacitados. En consecuencia, todos los ascensos de categoría se efectuarán por el sistema de concurso-oposición, abierto a todo el personal de «Astilleros», cualquiera que sea su clasificación profesional y puesto de trabajo.

Si sólo se presentase un candidato, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa (Comisión de Plantilla), podrá decidir la no celebración del concurso-oposición, asignándole la categoría correspondiente.

Se exceptúan únicamente del sistema de concurso-oposición las categorías de Proyectista, Jefes administrativos, Conserjes y, en general, las que supongan funciones de mando, confianza o responsabilidad notoria, que serán cubiertas libremente por la Dirección de «Astilleros», la cual podrá seguir para ello los criterios de selección que estime pertinentes.

Art. 11. *Plantilla*.—Todo ascenso tendrá su origen en la existencia de una vacante. Las vacantes se producirán como consecuencia de bajas en plantilla que deban cubrirse por ampliación de la misma o, en su caso, por ascensos de categoría.

La convocatoria de concurso-oposición corresponderá a la Dirección, que determinará la existencia de vacantes.

Para ello, dentro del primer trimestre de cada año, recabará del Comité de Empresa informe al respecto.

La Dirección de «Astilleros» entregará a principios de cada año el escalafón y plantilla de personal al Comité de Empresa (Comisión de Plantilla).

Art. 12. *Sistema*.—Producida una vacante, la Dirección de «Astilleros» determinará, oído el Comité de Empresa (Comisión de Plantilla) si la plaza ha de amortizarse o ha de ser cubierta con personal de nuevo ingreso, informando al Comité de las causas que lo justifiquen, o si ha de cubrirse por concurso-oposición o por libre designación.

En el caso de que haya de convocarse concurso-oposición, podrán participar en el mismo todos los empleados que lo deseen, de acuerdo con las condiciones que se expresan en los artículos siguientes.

Los concursos para cubrir las vacantes previstas anualmente se convocarán y celebrará una sola vez al año, preferiblemente en el mes de junio, salvo los supuestos en que las vacantes hayan de cubrirse con urgencia.

Art. 13. *Convocatoria*.—Las convocatorias de plazas a cubrir por ascenso se publicarán con una antelación mínima de treinta días a la fecha señalada para el examen, haciéndose constar los siguientes extremos:

1. Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.
2. Plazo y forma de presentar la solicitud.
3. Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes admitidos al concurso-oposición.
4. Escala de méritos puntuables, con determinación expresa de los puntos.
5. Pruebas teóricas y prácticas a realizar, temario sobre el que versarán y puntuación máxima para cada uno de los ejercicios.
6. Lugar y fecha del examen.

Art. 14. *Puntuación*.—La puntuación del concurso-oposición se descompondrá en dos partes:

a) Puntuación de méritos: Podrá alcanzar un valor máximo de 10 puntos. El valor que alcance en cada caso será determinado conjuntamente por el Comité de Empresa (Comisión de Plantilla) y la Dirección de «Astilleros», teniendo en cuenta la característica del puesto y la antigüedad en la Empresa, en la categoría y aquellas otras condiciones que puedan suponer mérito a efectos del concurso.

b) Puntuación de conocimientos: Podrá alcanzar un valor máximo de 20 puntos. La puntuación se deducirá del resultado de las pruebas teórico-prácticas del examen. Una puntuación inferior a 10 eliminará automáticamente al aspirante.

La puntuación final será el resultado de sumar las puntuaciones obtenidas por aplicación de los párrafos anteriores.

Los aspirantes se clasificarán por riguroso orden de puntuación hasta cubrir el número de plazas convocadas.

Los que resulten aprobados se obligan a ocupar la que le asigne la Dirección en condiciones económicas y laborales que correspondan a la nueva categoría en su grado retributivo mínimo.

Art. 15. *Vacantes*.—Si quedase alguna plaza desierta por no existir aspirantes o no alcanzar los presentados el nivel suficiente, la Dirección de «Astilleros» podrá cubrir las vacantes que resten con personal de nuevo ingreso.

Art. 16. *Tribunal*.—Tanto la aplicación del baremo de puntuación al mérito como la valoración de la puntuación de conocimientos corresponderá al Tribunal, integrado de la siguiente forma:

Presidente: Designado por la Dirección de «Astilleros».
Dos Vocales: Pertenecientes a la plantilla de «Astilleros», con categoría superior a la de las plazas convocadas y designados de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Secretario: Designado por la Dirección entre el personal del grupo administrativo. Tendrá voz, pero no voto, y será responsable de la redacción de las actas, confección de citaciones, etc.

El Tribunal, cuando lo juzgue necesario, podrá designar los asesores que estime convenientes para que colaboren en el enjuiciamiento de las pruebas. Intervendrán con voz, pero sin voto, en las deliberaciones del Tribunal.

El fallo del Tribunal, adoptado por mayoría, deberá publicarse en un plazo máximo de cinco días naturales siguientes a la última prueba realizada. Los interesados podrán recurrir contra este resultado ante el propio Tribunal dentro de los cinco días naturales siguientes a la publicación de los resultados y la decisión que el Tribunal adopte, dentro de los dos días hábiles siguientes, será inapelable. De sus actuaciones se levantarán actas, firmadas por todos sus componentes, dándose publicidad a aquella en que se reflejen las resoluciones recaídas.

En todos los casos, la fecha de adjudicación de la categoría será el primero del mes siguiente a la publicación de los resultados.

Art. 17. Trabajos de categoría superior.—Ambas partes reconocen que la delimitación de categorías, especialmente dentro de cada grupo profesional, ofrece grandes dificultades en la práctica.

El escalonamiento de retribuciones, con varios grados para cada categoría, pretenden compensar, en términos generales, las diferencias de conocimientos, dificultad, responsabilidad, etc., exigidos para cada puesto.

En consecuencia, no se abonará en ningún caso grado retributivo superior al máximo de la categoría oficialmente asignada, excepto lo dispuesto en el artículo 21.

Para que una petición de ascenso, fundada en el desempeño de trabajos de categoría superior, pueda ser tenida en cuenta, se deben cubrir, como mínimo, los siguientes requisitos:

1. Petición escrita del interesado. Esta petición podrá presentarse en cualquier momento posterior a la iniciación de los supuestos trabajos de categoría superior, pero no surtirá efectos retroactivos superiores a quince días naturales, a partir de la fecha en que se presente la solicitud.

2. Existencia o creación de vacante conforme a lo estipulado en el artículo 11.

3. Cumplidos los requisitos anteriores, celebración de concurso-oposición por los trámites pactados en este Convenio, donde el reclamante en concurrencia con otros aspirantes, pueda acreditar su aptitud para la categoría reclamada. Se exceptúan de este procedimiento las categorías señaladas en el artículo 10, párrafo tercero.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Art. 18. Jornada y horario.—El número de horas anuales de trabajo efectivo será de mil setecientas diez horas.

Jornada de invierno:

Desde el 1 de enero hasta el 30 de abril y desde el 16 de octubre hasta el 23 de diciembre inclusive.

Mañanas:

Entrada: Ocho treinta horas (con treinta minutos de flexibilidad).

Salida: Catorce treinta horas (única).

Tardes:

Entrada: Quince treinta y dieciséis (con veinte minutos de flexibilidad).

Salida: A la hora necesaria para completar la jornada.

Del 24 al 31 de diciembre, ambos inclusive, tendrá una duración efectiva de cinco horas treinta minutos, según el siguiente horario:

Mañanas:

Entrada: Ocho treinta horas (con treinta minutos de flexibilidad).

Salida: A la hora necesaria para completar las cinco horas treinta minutos de jornada.

Jornada de verano:

Desde el 1 de mayo hasta el 15 de octubre, ambos inclusive, la jornada, de lunes a viernes, será continuada y con una duración efectiva de seis horas treinta minutos, según el siguiente horario:

Entrada: Ocho horas (con veinte minutos de flexibilidad).

Salida: A la hora necesaria para completar las seis horas treinta minutos de jornada.

En ningún caso se computará la permanencia en estas oficinas, anterior a la hora individual de entrada oficial durante la vigencia de este Convenio.

Art. 18 bis. Turnos de trabajo.—Para los Ordenanzas, Conserjes y Conductores, adscritos al grupo de Subalternos, se establecen turnos de trabajo que, respetando la jornada anual de mil setecientas diez horas, cubran el horario de mañana y tarde en función de las jornadas laborables anuales.

El funcionamiento de estos turnos se hará de forma rotativa en jornadas semanales de mañana y tarde, procurándose la mayor homogeneidad en los turnos realizados por cada persona afectada.

La Dirección de la Empresa, con la conformidad del Comité, designará las personas de cada turno y la modificación de éstos.

Art. 19. Vacaciones.—Se establece un mes natural como período de vacaciones retribuidas. Su disfrute será preferentemente en agosto, pero por necesidades de servicio o a petición del interesado, con causa justificada (concesión de plazas en residencia de verano, etc.), podrán tomarse en cualquier otra época del año.

En tal supuesto la duración de las vacaciones será del mismo número de días hábiles que tuviera el mes de agosto del año en que se disfruten.

El personal que, en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones, no hubiera completado un año efectivo en la plantilla de «Astilleros», disfrutará las vacaciones que proporcionalmente le correspondan de acuerdo con el tiempo de permanencia en la Empresa.

La colisión de intereses entre trabajadores en la fecha de disfrute de las vacaciones, se resolverá dando preferencia al más antiguo en el servicio, sin que ello suponga un abuso de derecho teniendo en cuenta su disfrute en los últimos años, en cuyo caso resolverá la Dirección de Personal aplicando un criterio rotatorio.

El personal adscrito a turnos distribuirá sus vacaciones a lo largo de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, con el fin de que queden cubiertos todos los turnos del verano. A falta de acuerdo entre los interesados se atenderá a criterios de antigüedad, con la salvedad del abuso de derecho previsto en el párrafo anterior.

CAPITULO VI

Régimen de retribuciones

Art. 20. Régimen de retribuciones.—Los importes reflejados en las tablas I—Remuneraciones, II—Antigüedad, III—Horas extraordinarias y IV—Nocturnidad y festivos, así como los de plus de turno y ayuda escolar, se refieren a valores para 1986.

Para los años 1987 y 1988 dichos importes se incrementarán según el artículo 3 del Acuerdo Marco AESA/ASTANO de 14 de mayo de 1986.

Art. 20 bis. Sueldos.—Los sueldos reflejados en la tabla I (Remuneraciones), así como todas las retribuciones complementarias comprendidas en las tablas II, III y IV, son cantidades brutas, de las que habrá que deducir las cargas fiscales y cuotas de la Seguridad Social que sean a cargo del trabajador, en la forma y cuantías señaladas por las leyes.

Art. 21. Redistribución anual.—La Dirección redistribuirá al personal dentro de las categorías en cada uno de los niveles 1 y 2 una sola vez al año en enero y según la plantilla del 31 de diciembre anterior.

Para ello se utilizarán criterios objetivos (puntualidad y asistencia, por un lado, y antigüedad en la categoría por otro) y criterios subjetivos (comportamiento a juicio de la Dirección); cada grupo de los criterios expuestos tendrán un peso del 50 por 100 en la decisión final, que corresponde a la Dirección oído el Comité de Empresa.

La redistribución se hará por la Dirección, de tal forma que, en cada uno de los niveles de cada categoría esté comprendido el 50 por 100 de la plantilla de esa categoría.

Los Ordenanzas estarán integrados en el nivel 1 del grupo de Subalternos, y los Conductores y Conserjes en el nivel 2 de dicho grupo.

Los Auxiliares administrativos integrados en el nivel 1 de dicho grupo, a los dos años de antigüedad pasarán automáticamente al nivel 2 del mismo, y a partir de los 60 meses tendrán la misma equiparación económica que el nivel 1 de Oficial de 2.ª administrativo, lo que no supone adjudicación de categoría superior, y el número de los que obtengan esta mejora económica no computarán a efectos de la redistribución del personal comprendido en el párrafo primero de este artículo.

Art. 22. Gratificaciones extraordinarias.—Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, cuya percepción tendrá lugar los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

El importe de cada gratificación será el de los sueldos de la tabla I, incrementados en los premios de antigüedad de la tabla II.

Art. 23. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria fijada para cada año, de acuerdo con el artículo 18 de este Convenio. Su valor viene determinado en la tabla III, y el número máximo será

el previsto en el artículo 35, 2, del Estatuto de los Trabajadores, con las salvedades que dicho artículo establece.

Art. 24. *Premios de antigüedad.*-Serán quinquenales, y su importe el expresado en la tabla II. El número de quinquenios se adaptará a lo establecido en el artículo 25, 2, del Estatuto de los Trabajadores. Se percibirá a partir de la paga ordinaria o extraordinaria siguiente al día en que se cumpla cada quinquenio.

Art. 25. *Trabajo nocturno.*-Todos los trabajadores percibirán un suplemento de nocturnidad por cada hora comprendida entre las diez de la noche y las siete de la mañana, según los valores que se contienen en la tabla IV de este Convenio.

Art. 26. *Plus de turno.*-Todo el personal integrado en los turnos establecidos en el artículo 18 bis percibirán un plus de turno de 12.854 pesetas en cada una de las doce pagas mensuales, que se perderá por el solo hecho de quedar excluidos de la obligación de realizar los turnos aludidos.

Los Conserjes percibirán, asimismo, el plus de turno.

Art. 27. *Trabajo en días festivos o asimilados.*-Todas las personas que trabajan en días festivos o no trabajados por el resto del personal y que no estén incorporados a los turnos descritos en el artículo 18 bis, percibirán, con independencia de la retribución correspondiente y por cada hora trabajada en los mismos, los incrementos que se señalan en la tabla IV, en la columna correspondiente.

Art. 28. *Ayuda escolar.*-Los empleados con hijos cuya edad esté comprendida entre los tres y los dieciséis años, ambos inclusive, percibirán en concepto de «ayuda escolar» una cantidad anual de 9.293 pesetas brutas por hijo, que se hará efectiva en el mes de septiembre.

Tendrá derecho a esta cantidad el personal que perciba las prestaciones por ayuda familiar de la Seguridad Social.

Art. 29. *Otros conceptos.*-El nivel de retribuciones establecidas en este Convenio se entiende que comprende y absorbe todos los premios, pluses, suplementos, gratificaciones, etc., no mencionados expresamente en su texto y que puedan figurar en otras disposiciones.

CAPITULO VII

Viviendas

Art. 30. *Préstamo para viviendas.*-Se mantiene la Comisión nombrada al efecto por el Comité de Empresa y cuyo Presidente será un representante de la Dirección, que seguirá administrando el remanente y las recuperaciones del actual fondo concedido.

Los préstamos, de una cuantía máxima de 500.000 pesetas cada uno, se adjudicarán de acuerdo con el Reglamento vigente, o el que en su día, y aprobado por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, pueda elaborarse. El interés que devengarán los préstamos concedidos por este concepto será del 3 por 100 anual.

La Comisión gestora podrá incrementar la cuantía de los préstamos hasta 700.000 pesetas como máximo, en casos excepcionales y debidamente justificados.

Tanto las viviendas propiedad de «Astilleros» como los préstamos para viviendas concedidos con cargo a este fondo o que lo fueron anteriormente dan cumplimiento a las obligaciones legales que puedan corresponder a la Empresa relativas a las viviendas de sus trabajadores.

Art. 31. *Disfrute de viviendas.*-Se concede al personal que disfruta viviendas propiedad de «Astilleros» el derecho a continuar en la ocupación de las mismas cuando sean jubilados, así como a sus viudas, mientras no contraigan nuevas nupcias, siempre que la legislación sobre la materia permita arbitrar una fórmula legal que impida la subrogación de terceras personas.

CAPITULO VIII

Asistencia social

Art. 32. *Préstamos.*-Se mantiene la Comisión nombrada al efecto por el Comité de Empresa, cuyo Presidente será un representante de la Dirección. Se podrán conceder préstamos sin interés para atender necesidades perentorias y suficientemente justificadas del personal de 100.000 pesetas como máximo, a reintegrar en dos años (con cargo al fondo existente y sus recuperaciones).

La Comisión gestora podrá incrementar la cuantía de los préstamos hasta 150.000 pesetas como máximo en casos excepcionales, debidamente justificados, y siempre que las disponibilidades del fondo lo permitan.

Art. 33. *Seguro de vida.*-El personal mantiene el derecho a acogerse al actual seguro colectivo de vida y que contempla la cobertura de 500.000 pesetas por fallecimiento e invalidez permanente absoluta, 1.000.000 de pesetas por muerte en accidente y 1.500.000 pesetas por muerte en accidente de circulación. La aportación del trabajador será de 1/3 de la prima bruta resultante, siendo los 2/3 restantes a cargo de la Empresa.

CAPITULO IX

Complemento a las pensiones de la Seguridad Social

Art. 34. *Pensiones complementarias.*-Durante la vigencia de este Convenio, y para las situaciones que durante la misma se produzcan, se mantiene el sistema de pensiones complementarias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, que permitan al personal afectado o a sus beneficiarios obtener un nivel de pensiones en directa relación con las retribuciones reales devengadas en el momento de producirse el hecho causante.

Art. 34 bis. *Complemento a la ILT.*-Siempre que el absentismo en el mes anterior y referido al índice de que se dispone en el Centro de trabajo no supere el 8 por 100, a todo trabajador que cause baja o se encuentre en ILT la Empresa le complementará en el presente mes hasta alcanzar el 100 por 100 de su base reguladora, sin que en ningún momento supere sus percepciones reales en activo.

Se entiende dentro del cómputo del índice de absentismo la enfermedad, el accidente, las ausencias no retribuidas y las consultas a especialistas.

Esta prestación se mantendrá siempre que el índice de absentismo del Centro de trabajo no supere el 8 por 100, de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior.

Este complemento se percibe a partir del séptimo día, salvo que se encuentre en régimen de institución cerrada, en cuyo caso se percibirá desde el primer día, dejando de percibirse cuando el trabajador cause baja en la Empresa por cualquier motivo.

Este punto entrará en vigor a partir de la firma del Convenio.

Art. 35. *Naturaleza de estas pensiones.*-Estas pensiones se establecen como complemento de las que en cada caso y en el momento de los hechos causantes tuvieran establecidas la Seguridad Social, de manera que se garantice al beneficiario la percepción global de una determinada cantidad. En consecuencia, su concesión y mantenimiento requerirán que se cumplan los condicionamientos exigidos por la Seguridad Social.

Art. 36. *Base de cálculo.*-Se calcularán las pensiones anuales de forma que, sumadas a las prestaciones devengadas de la Seguridad Social, garanticen la percepción de un porcentaje, determinado en los artículos 37, 38 y 39 de la remuneración anual del causante por aplicación de la tabla I, Remuneraciones, exclusivamente.

Art. 37. *Pensión complementaria de jubilación.*-Tendrán derecho a esta pensión quienes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio hubieran cumplido sesenta y cinco años o los cumplieran durante la vigencia del mismo. Caso de no solicitar en ese momento la jubilación perderían todo derecho a esta pensión complementaria.

«Astilleros» complementará las prestaciones de la Seguridad Social, de modo que las pensiones percibidas por jubilación alcancen el 100 por 100 de la base calculada por aplicación del artículo 36.

Con el fallecimiento del interesado caducará el derecho a percepción de la pensión complementaria de la jubilación, abonándose a sus familiares el importe de la correspondiente al mes de fallecimiento.

Art. 38. *Pensiones complementarias de viudedad y orfandad.*-Tendrán derecho a esta pensión los viudos y huérfanos de los trabajadores de plantilla de «Astilleros» cuando su fallecimiento hubiese sobrevenido antes de la edad de jubilación y se encontrasen en servicio activo en el momento del fallecimiento o de la enfermedad o accidente que lo origine. «Astilleros» complementará las prestaciones de la Seguridad Social de modo que la pensión percibida por viudedad alcance el 60 por 100 de la base calculada por aplicación del artículo 36.

Si el trabajador falleciese después de jubilado, «Astilleros» concederá a su viudo el 60 por 100 de la pensión complementaria que viniera percibiendo el fallecido y siempre que el viudo tuviera los derechos reconocidos al efecto por la Seguridad Social.

Asimismo, «Astilleros» complementará las prestaciones de la Seguridad Social de modo que la pensión de orfandad cubra hasta el 20 por 100 de la ya mencionada base por cada hijo menor de dieciocho años o incapacitado para el trabajo, de acuerdo con lo exigido por la Seguridad Social para estas prestaciones, sin que el total de las pensiones percibidas por viudedad y orfandad puedan rebasar el 100 por 100 de la base.

En caso de fallecimiento del viudo, así como en el caso de fallecimiento del trabajador sin cónyuge superviviente, el complemento a cargo de «Astilleros» revertirá a los hijos menores de dieciocho años o incapacitados para el trabajo.

Art. 39. *Pensión complementaria de invalidez permanente.*-En caso de declaración de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, «Astilleros» complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la base calculada por aplicación del artículo 36.

Art. 40. *Pago de pensiones complementarias.*—El complemento anual calculado de acuerdo con los artículos anteriores se abonará en doce mensualidades iguales y constantes, que tendrán el carácter de vitalicias para jubilación, invalidez y viudedad, salvo que, de acuerdo con las normas de la Seguridad Social, se produzca alguna de las causas de extinción de tal derecho.

En el caso de orfandad se abonará la pensión a quien tenga a su cargo a los beneficiarios, hasta el mes en que cumplan dieciocho años, salvo que por estar incapacitado para el trabajo, de acuerdo con las normas de la Seguridad Social, tenga derecho a la continuidad en la percepción de estas prestaciones.

Art. 41. *Interpretación.*—Por tener estas pensiones el carácter de complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social, según se establece en el artículo 36, las circunstancias que motiven el reconocimiento o la pérdida de derecho a su disfrute, serán las mismas establecidas por la normativa de la Seguridad Social, que servirá de base para cualquier interpretación sobre esta materia.

CAPITULO X

Comedor

Art. 42. *Subvención de comedor.*—Cada comida realizada en el comedor del INI durante los períodos de trabajo de jornada partida recogidos en el artículo 18 será subvencionada por la Empresa en la diferencia de precio que exista entre el importe facturado por el INI y 130 pesetas que serán a cargo del trabajador.

Las dos primeras subidas que se puedan producir en el precio de la comida a partir de enero de 1984 serán absorbidas por la Empresa y a partir de la tercera se incrementarán la aportación del trabajador en el mismo porcentaje en que se incrementen los sueldos en el Convenio vigente.

CAPITULO XI

Derechos sindicales y Comité de Empresa

Art. 43. *Libertad sindical.*—La Empresa reconoce de acuerdo con la Ley la libertad sindical, en los términos y extensión reconocidos en los acuerdos de 14 de mayo de 1986 y recogidos en el anexo I, conservándose a no hacer discriminaciones en empleo o funciones encomendadas como consecuencia del ejercicio de esa libertad.

Art. 44. *Dirigentes sindicales.*—Los dirigentes de las secciones sindicales que puedan ser reconocidas en la Empresa, debidamente acreditados, tendrán preferencia para la obtención de permisos no retribuidos y excedencias en orden al desempeño de sus funciones y cargos sindicales.

Art. 45. *Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa es el único órgano interlocutor de la Dirección como representante de los trabajadores.

El Comité de Empresa dispondrá de tabloneros de anuncios para sus comunicaciones al personal, así como del uso prioritario de una sala para la conservación de archivos y documentación y para la celebración de sus reuniones.

El Comité de Empresa podrá estructurarse en Comisiones encargadas de formular propuestas y realizar estudios en las áreas de sus competencias.

De acuerdo con las formulaciones y facultades enunciadas en este Convenio, se prevé el funcionamiento de las siguientes Comisiones:

- Organización.
- Asuntos Sociales.
- Formación.

La Dirección informará al Comité de aquellos planes en que por su importancia o por precepto legal deban ser oídas las distintas Comisiones, señalando un plazo máximo para que se evacue el mencionado trámite.

El Comité de Empresa podrá recabar de la Dirección información acerca de las competencias de las distintas Comisiones y que le será facilitada en la medida y con la amplitud que la Dirección considere conveniente.

En ambos supuestos, el Comité transmitirá a la Dirección los estudios, propuestas e informes que elaboren las distintas Comisiones, que no serán vinculantes para la Empresa, ni paralizarán las

decisiones que ésta considere oportuno adoptar en el ejercicio de su derecho de gestión, más allá del plazo previsto.

Se exceptúan de cuanto antecede las Comisiones con competencias sobre préstamos y de seguridad e higiene en el trabajo, que tendrán el régimen de funcionamiento previstos en sus correspondientes Reglamentos.

La Dirección informará periódicamente al Comité de la marcha general de la Empresa con la frecuencia y en los términos previstos en las Leyes.

CAPITULO XII

Formación

Art. 46. *Formación a requerimiento de la Empresa.*—La Empresa podrá requerir a cualquier trabajador de este Centro para la realización de aquellas acciones formativas que considere necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. El tiempo empleado en tales acciones será considerado de trabajo a todos los efectos.

Art. 47. *Formación por iniciativa del trabajador.*—La Empresa establecerá periódicamente programas de formación, en orden a potenciar los conocimientos de los trabajadores tanto relativos a su especialidad profesional como ajenos a ella.

Para la elaboración de estos programas, la Dirección dispondrá de la colaboración del Comité.

DISPOSICION FINAL

Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria integrada por tres representantes del personal y tres representantes de la Dirección, que tendrá como finalidad interpretar las posibles divergencias que puedan surgir en la aplicación de este Convenio. Se reunirá una vez al trimestre y cuando fuese necesario a juicio de las partes.

Tabla I

Remuneraciones para 1986

| Categoría | Nivel | Sueldo mensual — Pesetas |
|---|-------|--------------------------------|
| 1. Auxiliar administrativo | 1.1 | 80.043 |
| | 1.2 | 84.109 |
| 2. Oficial 2. ^a administrativo | 2.1 | 89.270 |
| Delineante 2. ^a | 2.2 | 93.830 |
| 3. Oficial 1. ^a administrativo | 3.1 | 102.571 |
| Delineante 1. ^a | 3.2 | 108.272 |
| 4. Jefe 2. ^a administrativo | 4.1 | 118.401 |
| Delineante Proyectista | 4.2 | 124.485 |
| 5. Subalternos | 5.1 | 86.988 |
| | 5.2 | 91.553 |

Tabla II

Premio de antigüedad para 1986

| Categoría | Nivel | Valor quinquenio (mes) — Pesetas |
|--|-------|---|
| Auxiliar administrativo | 1.1 | 2.520 |
| | 1.2 | 2.708 |
| Oficial 2. ^a administrativo | 2.1 | 3.243 |
| Delineante 2. ^a | 2.2 | 3.486 |
| Oficial 1. ^a administrativo | 3.1 | 4.176 |
| Delineante 1. ^a | 3.2 | 4.499 |
| Jefe 2. ^a administrativo | 4.1 | 5.402 |
| Delineante Proyectista | 4.2 | 5.828 |
| Subalternos | 5.1 | 3.012 |
| | 5.2 | 3.243 |

TABLA III
Valor hora extraordinaria

| Categoría | Nivel | Número de quinquenios | | | | | | | | | |
|----------------------------|-------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Auxiliar adm. | 1.1 | 1.180 | 1.218 | 1.257 | 1.297 | 1.336 | 1.373 | 1.413 | 1.452 | 1.490 | 1.529 |
| | 1.2 | 1.242 | 1.285 | 1.325 | 1.367 | 1.409 | 1.452 | 1.492 | 1.533 | 1.575 | 1.617 |
| Ofic. 2. ^a adm. | 2.1 | 1.322 | 1.372 | 1.422 | 1.471 | 1.520 | 1.572 | 1.620 | 1.671 | 1.720 | 1.771 |
| Delineante 2. ^a | 2.2 | 1.391 | 1.446 | 1.499 | 1.553 | 1.605 | 1.659 | 1.713 | 1.767 | 1.820 | 1.873 |
| Ofic. 1. ^a adm. | 3.1 | 1.525 | 1.590 | 1.654 | 1.719 | 1.783 | 1.847 | 1.910 | 1.975 | 2.039 | 2.104 |
| Delineante 1. ^a | 3.2 | 1.614 | 1.684 | 1.752 | 1.821 | 1.890 | 1.959 | 2.027 | 2.098 | 2.166 | 2.235 |
| Jefe 2. ^a adm. | 4.1 | 1.770 | 1.852 | 1.935 | 2.018 | 2.101 | 2.185 | 2.267 | 2.350 | 2.433 | 2.517 |
| Delin. Proy. | 4.2 | 1.864 | 1.952 | 2.041 | 2.132 | 2.221 | 2.309 | 2.400 | 2.488 | 2.577 | 2.668 |
| Subalternos | 5.1 | 1.287 | 1.334 | 1.379 | 1.425 | 1.471 | 1.517 | 1.565 | 1.610 | 1.657 | 1.703 |
| | 5.2 | 1.357 | 1.406 | 1.457 | 1.506 | 1.557 | 1.605 | 1.656 | 1.706 | 1.756 | 1.805 |

TABLA IV
Pluses de nocturnidad y festivos

| Categoría | Nivel | Hora festivo o asim. | Horas nocturnas | |
|------------------------------|-------|----------------------|-----------------|-------------|
| | | | Entre 22 y 2 | Entre 2 y 7 |
| Auxiliar adm. | 1.1 | 265 | 161 | 240 |
| | 1.2 | 284 | 170 | 254 |
| Oficial 2. ^a adm. | 2.1 | 332 | 201 | 299 |
| Delineante 2. ^a | 2.2 | 350 | 214 | 321 |
| Ofic. 1. ^a adm. | 3.1 | 408 | 244 | 368 |
| Delineante 1. ^a | 3.2 | 432 | 262 | 389 |
| Jefe 2. ^a adm. | 4.1 | 503 | 302 | 453 |
| Delin. Proy. | 4.2 | 531 | 317 | 480 |
| Subalternos | 5.1 | 311 | 187 | 282 |
| | 5.2 | 332 | 201 | 299 |

ANEXO

ACUERDO MARCO AESA/ASTANO

El panorama de la construcción naval en España es similar al existente a nivel mundial, siendo la nota predominante la profunda recesión por la que está atravesando este sector.

Como consecuencia de lo anterior, el presente Acuerdo Marco entre Aesa/Astano y las Centrales Sindicales firmantes, está encaminado a la consecución de un objetivo primordial que contemple la mejora de su competitividad tanto en el mercado interno, como en el exterior, para lo cual es necesario una mejora de la productividad.

Para ello, y teniendo en cuenta que la negociación actual se enmarca en el presente Acuerdo, éste define el cuadro de condiciones socio-económicas y laborales que se aplicarán por extensión a los Convenios Colectivos de Aesa y Astano, no sustituyendo ni excluyendo aquellas otras condiciones que, contenidas en los Convenios Colectivos de los distintos centros de trabajo, puedan configurar la negociación colectiva globalmente.

En base a todo ello, se acuerda:

1. La vigencia del Acuerdo Marco y de los Convenios afectados por el mismo será de tres años, comenzando con carácter retroactivo al 1 de enero de 1986 y finalizando el 31 de diciembre de 1988.

2. El ámbito de aplicación personal de este Acuerdo Marco será para todos los trabajadores de las Empresas Aesa/Astano, actualmente incluidos en los correspondientes Convenios Colectivos.

3. El incremento sobre tablas salariales y demás conceptos retributivos ya establecidos será:

Año 1986: 100 por 100 del IPC oficialmente previsto.

Año 1987: 100 por 100 del IPC oficialmente previsto.

Año 1988: 106 por 100 del IPC oficialmente previsto.

4. Durante la vigencia de este Acuerdo Marco la revisión salarial se efectuará en los términos fijados en el Acuerdo Económico Social.

5. Aplicación en Aesa y Astano del «Acuerdo sobre participación sindical en las Empresas públicas» de fecha 16 de enero de 1986.

6. Se mantiene la actual regulación sobre complementos a la ILT, recogida en los distintos Convenios Colectivos.

7. Se constituirá a partir de la firma de este Acuerdo Marco, una Comisión de Salud Laboral que estudie y proponga, en el plazo de tres meses, una alternativa de actuación y funcionamiento homogéneo de los Comités de Salud Laboral.

8. En consonancia con la introducción expuesta en este Acuerdo Marco, la partes firmantes expresan su voluntad de abordar el objetivo contemplado en los Planes de Empresas sobre mejora de productividad.

Con el fin de cubrir el objetivo previsto, con la mayor eficacia posible, es voluntad de las partes actuar sobre los factores que inciden en la productividad, considerando para ello que un adecuado plan de inversiones, a la vez que una mejor planificación y organización del trabajo, unida a la mejora tecnológica y adecuadas instalaciones, permita una mejor utilización de la capacidad productiva y de los recursos humanos, dirigidos a conseguir una mayor capacitación profesional que favorezca el establecimiento de tareas más completas.

En este marco, y manteniendo la actual jornada, las Direcciones de las Empresas, acorde con los «Planes a medio plazo de Aesa y Astano», realizarán los estudios técnicos necesarios para la aplicación de la jornada durante el segundo semestre del año 1987. Asimismo, las Centrales Sindicales firmantes, de acuerdo con los representantes Sindicales de los centros de trabajo, presentarán propuestas concretas sobre este tema. En todo caso, la jornada de trabajo a partir del 1 de enero de 1988, será de treinta y ocho horas semanales de promedio, equivalentes a una jornada efectiva en cómputo anual de mil setecientos treinta y cinco horas y veinticinco minutos.

Aquellos centros de trabajo o trabajadores que tengan jornadas inferiores, mantendrán las pactadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Acuerdo.

Las partes coinciden en que la adaptación de la mano de obra deberá ir unida a planes de formación profesional que signifiquen unas mejoras en las condiciones de trabajo y retributivas, a la vez que regularicen y adecuen los sistemas de incentivos, organización y disponibilidad gremial a la productividad real. Todo ello implicará el necesario reciclaje profesional de los trabajadores.

Para ello, y considerando las peculiaridades propias de cada centro de trabajo, y consecuentemente la falta de homogeneidad en este campo, la materialización de este Acuerdo se deberá realizar en cada centro de trabajo.

9. Una vez enunciados los factores que inciden en la productividad, es voluntad de las partes el establecer una Comisión que estudie y proponga las alternativas oportunas para establecer acuerdos específicos a nivel de centros de trabajo. La negociación e introducción a estos temas se realizará de forma progresiva y teniendo en consideración siempre las circunstancias y peculiaridades que concurran en cada caso, coincidiendo los firmantes en la necesidad de prioridad de este tema.

10. Las partes se comprometen al estudio de otras fórmulas para la gestión de los economatos de los centros de trabajo, dentro del marco de nuestra pertenencia a la CEE.

11. El contenido del presente Acuerdo se incorporará al texto de los Convenios Colectivos que se firmen en los diversos centros de trabajo de Aesa y Astano, para lo cual se introducirán en éstos las modificaciones que fueran necesarias.

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo, forman un todo orgánico e indivisible, siendo todas ellas de aplicación en su totalidad.