

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22738** *ORDEN de 1 de agosto de 1991 por la que se regula las Becas y Ayudas Escolares para el curso 1991-1992, para los alumnos afectados por el síndrome tóxico.*

El Real Decreto 1276/1982, de 18 de junio, por el que se complementan las ayudas a los afectados por el síndrome tóxico, establece en su artículo 16.2 un conjunto de ayudas escolares.

A tal efecto desde dicha fecha se han dictado convocatorias anuales a estas ayudas con carácter específico para los afectados por el síndrome tóxico.

Desde el curso 1984-1985, y con el objetivo de la integración escolar de los alumnos afectados por el síndrome tóxico, se han regulado las citadas ayudas integrándolas en las convocatorias anuales que para los distintos niveles educativos ha dispuesto desde dicho curso el Ministerio de Educación y Ciencia, salvando las posibles excepciones que algunos afectados por el síndrome tóxico pudieran presentar. A tal fin, se dictaron las Ordenes de 13 de marzo de 1984, 11 de julio de 1985, 22 de julio de 1986, 30 de julio de 1987, 10 de octubre de 1988, 20 de noviembre de 1989 y 8 de noviembre de 1990, para los cursos escolares 1984-1985, 1985-1986, 1986-1987, 1987-1988, 1988-1989, 1989-1990 y 1990-1991, respectivamente.

Efectuada la convocatoria general de becas y ayudas al estudio para los niveles universitario y medio, por Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 31 de mayo de 1991, para el curso 1991-1992 («Boletín Oficial del Estado» número 139, de 11 de junio), y para educación preescolar, por Orden del citado Ministerio de Educación y Ciencia, de 3 de junio de 1991 («Boletín Oficial del Estado» número 142, del 14), y, teniendo en cuenta la experiencia positiva de los años anteriores, procede regular las especialidades aplicables a los alumnos afectados por el síndrome tóxico.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Los afectados por el síndrome tóxico que hubieran solicitado becas y ayudas para realizar, durante el curso 1991-1992, cualquiera de los estudios incluidos en los niveles educativos universitario, medio y preescolar, conforme a las convocatorias generales del Ministerio de Educación y Ciencia, y que no las obtengan por las causas que a continuación se indican, podrán solicitar de la Oficina de Gestión de Prestaciones Económicas y Sociales del Síndrome Tóxico la concesión de las becas y ayudas denegadas en el plazo y condiciones que igualmente se determinan.

Art. 2.º Podrán solicitar las becas y ayudas a que se refiere el artículo anterior:

a) Los afectados por el síndrome tóxico que queden excluidos por razón de no reunir los requisitos de rendimiento académico mínimo exigible, cuando se acredite debidamente por los Servicios Médicos del Síndrome Tóxico que la dificultad de dichos alumnos para alcanzar tales calificaciones es debida a su afectación por el síndrome tóxico.

b) Los alumnos afectados por el síndrome tóxico que, cumpliendo todos los requisitos exigidos por la normativa general de las convocatorias del Ministerio de Educación y Ciencia, no pudieran llegar a recibir los beneficios por insuficiencia del crédito global asignado a estos efectos al Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 3.º Las solicitudes a que se refiere el artículo 1.º de esta Orden deberán ser presentadas en la Oficina de Gestión de Prestaciones Económicas y Sociales del Síndrome Tóxico, en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha de recepción de la resolución denegatoria del Ministerio de Educación y Ciencia, acompañadas de las correspondientes resoluciones denegatorias y, en el supuesto del apartado a) del artículo 2.º, del informe médico a que el mismo se refiere.

Art. 4.º La Oficina de Gestión de Prestaciones Económicas y Sociales del Síndrome Tóxico informará y orientará a través de su dispositivo asistencial a aquellos afectados que deseen solicitar becas y ayudas de acuerdo con lo dispuesto en esta Orden.

## DISPOSICION FINAL

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 1 de agosto de 1991.

MARTINEZ NOVAL

Ilmo. Sr. Subsecretario.

**22739** *RESOLUCION de 31 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XVII Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Militares, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Militares, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de julio de 1991, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los distintos Comités de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1.040/1981, 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, 31 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Militares, S. A.».

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

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- Objeto del Convenio.-

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

##### Artículo 2.- Ambito territorial.-

Territorialmente afecta a las Factorías y demás centros de trabajo de la Empresa en las provincias de Cádiz, La Coruña y Murcia.

Se creará una Comisión de estudio de los Convenios Interprovincial y de las Oficinas Centrales, con el fin de analizar las diferencias existentes y obtener las posibles conclusiones que permitan, previa conformidad del personal afectado, la integración en un sólo Convenio.

##### Artículo 3.- Ambito 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.

Este Convenio será aplicable al personal que durante la vigencia del mismo tenga firmado o firme un contrato de trabajo con la Empresa en cualquiera de las modalidades vigentes.

##### Artículo 4.- Vigencia, duración, revisión y prórroga.-

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes.

La repercusión a todos los efectos se retrotraerá al día 1 de Enero de 1991.

Estará vigente hasta el 31 de Diciembre de 1992 prorrogándose por años naturales, salvo que sea denunciado en forma legal por alguna de las partes.

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

Efectuada la denuncia del Convenio, éste se considerará prorrogado provisionalmente durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de la aprobación del nuevo Convenio o la norma que lo sustituya.

Si al finalizar el año 1.991 el I.P.C. real correspondiente a dicho año, sobrepasa el 5'3% de subida, se efectuará una revisión salarial tan pronto como este dato sea constatado oficialmente, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$R = \text{I.P.C. Real} - 5'3$$

en la que,

R = Porcentaje a recuperar.

IPC Real = Incremento en el índice de precios al consumo correspondiente a 1.991.

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

Para el segundo año de vigencia de este Convenio, las tablas elaboradas para el primer año, afectadas al proceda, con el porcentaje de revisión descrito en el punto anterior, se incrementarán en el 3% que se acuerde, distribuyendo entre dichas tablas y la estructura salarial el 0'90 del I.P.C. del año 1.991 más 2 puntos, teniendo repercusión económica desde el mes de Enero de 1.992.

Esta distribución se hará de manera negociada entre ambas partes.

Igualmente para este segundo año, si el I.P.C. de 1.992 supera el 5%, se aplicará una fórmula de revisión salarial en la que el 3% a recuperar será igual al I.P.C. de 1.992 más 2 puntos, menos la subida concedida para este segundo año, garantizándose que la subida real del año será, al menos, de 2 puntos sobre el I.P.C. de 1.991.

El incremento que pudiera corresponder por las revisiones salariales del primer y segundo año de vigencia del presente Convenio, se aplicará desde el 1 de Enero de los años considerados, y operará sobre todas las cantidades indicadas en el Convenio que se hayan abonado en los citados años, excepto las correspondientes a garantía de pluses y garantía de percepciones.

El pago de estas revisiones se efectuará de una sola vez dentro del primer trimestre del año siguiente.

#### Artículo 5.- 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 considerados globalmente.

Estas 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 mayores a las pactadas.

#### Artículo 6.- 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, y 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 interpretación 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:

- Cuatro miembros en representación de los trabajadores, por cada Factoría.
- Doce miembros en representación de la Dirección de la Empresa.

Los miembros de la Comisión por parte de los trabajadores serán elegidos 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 suplente por cada componente de ambas representaciones, en el mismo plazo de tiempo.

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

### CAPITULO II

#### REGIMEN DE TRABAJO

#### Artículo 7.- Jornada de trabajo.-

La jornada laboral para 1.991 será de 1.719 horas/año.

El personal con jornadas inferiores, seguirá manteniendo misma jornada semanal que venga realizando, adaptándose al mismo Calendario Laboral que el resto de los trabajadores con arreglo a esta jornada.

**Absentismo.**- Reconociendo el problema que para nuestra Empresa supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el centro de trabajo, Dirección y los representantes de los trabajadores coinciden en necesidad de reducir sus índices, como elemento que contribuya positivamente, entre otros, en una mejora de la productividad.

A este fin, se realizarán conjuntamente campañas tendentes a reducir dicho absentismo, con la intervención directa de los Servicios Médicos de la Empresa y analizando los casos de ausencias prolongadas o reincidentes.

Se toma como objetivo lograr un absentismo total inferior al 8%, estableciéndose a partir de 1.992 una jornada laboral de 1.700 horas/año, que se reducirá a 1.700 horas/año a partir del 01-07-92.

#### Artículo 8.- Jornada Intensiva de verano.-

En atención 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 periodo 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 previstas en el artículo 7 de este Convenio.

El personal que ha venido disfrutando de la jornada de 36 horas en los meses de Junio, Julio, Agosto y mitad de Setiembre, continuará con la misma durante dicho periodo, si bien disfrutará de jornada intensiva con su jornada habitual del resto del año durante los días restantes para completar los cinco meses.

Con anterioridad a esta negociación las Factorías de Ferrol y San Fernando han decidido adoptar la modalidad de jornada intensiva durante todo el año.

#### Artículo 9.- Vacaciones.-

Todo el personal comprendido en el Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de 25 días laborables, de lunes a viernes. Estas vacaciones serán abonadas con la inclusión de los siguientes conceptos salariales, calculados sobre el promedio percibido en el trimestre anterior en jornada ordinaria: complemento de turno, trabajos especiales, pruebas de mar, nocturnidad, gratificación buceo, plus Jefe de Equipo, correturnos, modificación de jornadas.

De esta vacación, como mínimo, tres semanas para la Factoría de San Fernando y cuatro semanas para la de Ferrol y Cartagena, 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 vigencia del Convenio salvo en aquellos casos a los cuales hace referencia el Convenio 132 de la O.I.T. sobre I.L.T. y Accidente de Trabajo.

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 periodo realizará las obras y trabajos necesarios, especialmente de Carenas y Reparaciones, así como labores de limpieza y servicios.

El personal comprendido en el último párrafo, dado el carácter de obligatoriedad de trabajar en caso de cierre, habrá que señalarse de manera que en cada periodo 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, planificándose previamente la vacación de este personal de forma que se cumpla lo indicado y queden cubiertas las necesidades del servicio.

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

Del personal que deba trabajar en el cierre, se informará al Comité, con el fin de estudiar aquellos casos en que se originen problemas al trabajador afectado, para tratar de buscar la solución más satisfactoria.

Si por necesidad justificada e imprevista de la Empresa, fuera necesaria la asistencia de algún trabajador no preavisado con los dos meses de antelación y una vez comenzado el periodo vacaciones, se entenderá con derecho al disfrute de todo el periodo de cierre de verano que corresponda a la Factoría.

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

#### Artículo 10.- 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 sueldo, antigüedad y ajuste de percepciones, por las siguientes causas:

1. Cinco días laborables por fallecimiento de cónyuge, pareja o hijo. Tendrá la consideración de pareja la persona con la que se demuestre una convivencia cierta.
2. Tres días laborables 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 laborable en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos, todos ellos carnales.
4. Por enfermedad grave del cónyuge, pareja o hijo menor de 10 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 periodo 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 periodo de vacaciones se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.
12. Dos días por traslado de su domicilio habitual, pudiendo disfrutarse en días alternos.
13. El tiempo necesario para cumplimiento de funciones de carácter sindical, municipal y de los entes autonómicos, en los cargos representativos, cuando estos dos últimos no sean retributivos 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 cada caso.
15. Los trabajadores/as por cuidado de los hijos menores de doce 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 discapacitado 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 aquella.

17. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, natural o adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Siempre que se opte por esta excedencia, será considerada como forzosa a efectos legales, con derecho, por tanto, del trabajador al reingreso automático en la Empresa y computándose ese tiempo como antigüedad.

18. En todos los supuestos que se contemplan en este artículo, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán y ampliarán 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.

En las situaciones indicadas en los puntos 1, 2, 4, 5, 7, 9, 10, 11 y 12 de este artículo se abonará además del sueldo y la antigüedad el incentivo correspondiente.

#### Artículo 11.- Fiestas.-

Además de las fiestas del Calendario Estatal 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 respectiva y el Comité de Empresa.

#### Artículo 12.- 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 30 minutos, y un máximo de tres días al mes y sin que éste hecho pueda repetirse dos meses consecutivos, no sufrirá otra sanción que el descuento económico correspondiente a los minutos de retraso. Para el personal de turno de mañana, esta concesión se extiende hasta un máximo de 60 minutos. Durante la jornada intensiva, la entrada fuera de tiempo, se extiende también a 60 minutos, con un tope máximo de tres días al mes, a lo largo del periodo de dicha jornada. Aquellos casos que se acompañen de la correspondiente justificación no serán computados como retrasos.

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 esta 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 esta 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.

#### Artículo 13.- Permisos para estudios.-

Por razones de estudio, debidamente acreditadas, y siempre se tenga que emplear en ello todo el día, se concederá permiso retribuido durante el periodo lectivo.

A los trabajadores que cursen estudios dentro de la provincia se les dará permiso para que puedan asistir a clase siempre que sea posible realizar una o media jornada de trabajo compaginándose los trabajos de forma que puedan asistir a dichas 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.

Asistiendo al trabajo de forma habitual y teniendo que acudir a exámenes, tanto parciales como de final de curso, se les concederá permiso retribuido condicionado a la correspondiente justificación.

También se concederá permiso 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.

#### Artículo 14.- Organización del trabajo.-

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 refieren a lo largo del articulado del Convenio.

#### Artículo 15.- Cambios de gremios y movilidad del personal.-

En relación con estos temas se adoptarán las siguientes medidas:

- Las Factorías estudiarán la actual distribución de plantillas de personal, y en los casos en que existan desequilibrios por haber excedentes de trabajadores en un gremio, mientras hay otros gremios que necesitan ser reforzados, se llevarán a cabo cursos de formación, 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 la cualificación que el trabajador ostente en su gremio de procedencia, garantizándosele en todo caso las retribuciones teóricas que hubiera de percibir.

- Igualmente se recurrirá a la realización de cursos, con carácter sistemático que la que se indica en el párrafo precedente, en aquellos casos en que sea preciso utilizar otro gremio o personal que se encuentre sin trabajo de carácter coyuntural.

- Cuando se den situaciones que requieran el cambio de gremio de carácter coyuntural o definitivo que afecte al personal que no haya sido sometido a curso de formación por la similitud de los gremios afectadas, serán intercambios se realizarán con garantía de percepciones anteriormente indicada para el personal que sea objeto de este tipo de transferencias.

- Todo traslado de personal que implique cambio de gremio profesional conllevará el mantenimiento de todas 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.

Ambas partes, tras analizar la actual situación de las Fábricas y la problemática del Sector, convienen en la necesidad de estimular la productividad, estableciendo medidas organizativas que conlleven una mejora de las capacidades de nuestros Centros de Trabajo, potenciando, al mismo tiempo, la cooperación del personal, con el objetivo de lograr que la Empresa alcance cotas de competitividad que permitan conseguir una plena ocupación de nuestra plantilla.

En esta línea, acuerdan:

- Potenciar la cualificación profesional del personal de manera que sea posible una ampliación de sus conocimientos técnicos, habilidad y destrezas, para lo cual se organizarán programas de perfeccionamiento y homologación, cuando sea conveniente.
- Por otra parte, con objeto de lograr una mejor dedicación y evitar en lo posible el paro y los tiempos improductivos, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, todas las tareas relacionadas con su profesión para las que estén capacitados.
- La Empresa, por su parte, organizara cursos de formación que permitan hacer operativo lo indicado en el apartado anterior.
- Estos Cursos se programarán de acuerdo con las conveniencias y requerimientos de la producción y la asistencia a los mismos del personal designado se considerara obligatoria.
- En línea con lo indicado en este Artículo sobre permanencia en el puesto de trabajo, ambas partes reafirman la necesidad de hacer efectivo este compromiso, que resulta de capital importancia para mejorar los niveles de productividad de nuestra organización.
- Conscientes de la necesidad de adecuar los costes estructurales de la Empresa a las posibilidades del mercado y de nuestras graves dificultades en este campo, ambas partes acuerdan constituir una Comisión que abordará en un plazo de seis meses el estudio de los aspectos de dichos costes que están influenciados por los gastos de personal, con el fin de tratar de moderar su incidencia.

En esta línea, se contemplará el tema del funcionamiento de los Economatos Laborales, estudiando las salidas posibles, y la oferta realizada por la Empresa, que supondría un incremento del 1% de la masa salarial a cambio del cierre de dichas instalaciones.

- Igualmente existe coincidencia en la conveniencia de combatir el absentismo, tratando de mejorar los canales de acercamiento al personal en baja, estimulando a los Servicios Médicos para que cumplan su labor con eficacia, combinando la necesaria atención al accidentado o enfermo mientras la necesite, con la exigencia de su reincorporación al trabajo tan pronto se encuentre en condiciones de hacerlo.

También se llevarán adelante acciones para tratar de reducir el absentismo injustificado, especialmente en aquellos casos en los que exista reincidencia.

Se toma como objetivo lograr un absentismo total inferior al 8%.

La evolución de este índice y las acciones tomadas, serán analizadas periódicamente en el seno de los respectivos Comités de Empresa, con el fin de apoyar la política señalada.

Teniendo en cuenta la previsible repercusión que la aplicación de estas medidas tendrá de manera inmediata sobre la productividad de los Centros de Trabajo, se concede a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo un incremento de 16.000 ptas./año, que se abonará a razón de 3.000 ptas. en las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre, dentro del Plus recogido en el Art. 46 de este Convenio.

#### Artículo 16.- 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 asignaran a los trabajadores las cantidades reflejadas en el Anexo III, en concepto de Incentivo.

Estas valoraciones serán mantenidas en tanto en cuanto, no sean modificadas las condiciones que dieron lugar a la referida valoración, siendo objeto de revisión en el caso de que se implante un nuevo sistema de incentivos.

(NO ESCRIBIR AL DORSO)

A CONTINUACIÓN

#### Artículo 17.- Ascensos.-

El número de ascensos para cada año de vigencia de este Convenio, será el siguiente:

	Ferrol	Cartagena	San fernando	Total
Operarios	210	125	125	460
Empleados	130	75	80	285

Al distribuir estas plazas de ascensos, se procurará que no haya gremios ni categorías que queden sistemáticamente fuera de las convocatorias correspondientes, respetando en todo caso la proporcionalidad entre los diferentes grupos profesionales, tratando de corregir los desequilibrios que se produzcan por el efecto de las bajas en la plantilla.

Se mantendrán las normas y criterios que se recogen en este mismo artículo del XVI Convenio Colectivo Interprovincial en tanto no se proceda al estudio detallado de esta cuestión, en línea con la revisión pendiente de la Ordenanza de Trabajo de la que se trata más adelante.

#### Artículo 18.- Promoción del personal.-

La Empresa se compromete a realizar cursos de formación y perfeccionamiento de 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 3ª. Al resto de las categorías que superen los correspondientes cursos les servirá de mérito a valorar al adjudicarse las plazas de libre designación.

Estos cursos se organizarán, al menos una vez al año, siempre que se consiga un mínimo de diez solicitantes (6 para Especialistas), y 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% de las plazas de Oficial de 3ª cubiertas cada año por Aprendices y personal que pudiera cubrir plazas de nuevo ingreso, en caso de no haber Aprendices suficientes.

Con el fin de ayudar a resolver la casuística derivada de la modificación de la estructura salarial, se concederán 200 plazas de ascenso o asimilación a nivel salarial superior, por cada año de vigencia de este Convenio, a distribuir de común acuerdo en las respectivas Factorías, y con el siguiente reparto:

Ferrol . . . . .	100
Cartagena. . . . .	50
San Fernando . . . . .	50

**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 o similar, a los 2 años de permanencia en estas será ascendido a la categoría superior.

**Artículo 19.-** Actividad mínima exigible y disminución de rendimiento en el trabajo.-

En tanto no sea posible abordar una modificación del sistema de incentivos vigente, se mantienen las previsiones que en orden a la consecución de una actividad mínima y a las acciones relacionadas con la misma, se reflejan en el anterior Convenio Colectivo.

**Artículo 20.-** 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 y 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.

**Artículo 21.-** Compensación de incentivo en caso de paro.-

El personal que quede en situación de paro por falta de trabajo o por interrupciones tecnológicas, percibirá su incentivo habitual, a cambio del compromiso de trabajar en puesto de trabajo distinto al suyo habitual cuando para ello sea requerido por la Empresa.

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

**Artículo 22.-** Conductores.-

Se consideran de la misma categoría, a efectos de remuneración y prestación de servicios, los conductores de omnibus, camiones,

tractores y grúas móviles, debiendo todos ellos estar en posesión del permiso de conducir categoría "E". No obstante, los actuales conductores que no tengan permiso de esta categoría serán respetados en sus puestos y la Empresa les dará facilidades para obtener el carnet "E", abonándoles los gastos de obtención, así como los gastos de revisión previstos por la Ley.

**Artículo 23.-** Asimilaciones.-

Los Listeros y Almaceneros que realicen funciones administrativas durante un año, pasaran como Auxiliares a la referida Escala manteniendo la retribución del nivel salarial que vengán percibiendo por asimilaciones.

Todo trabajador a los once años de estar en un mismo nivel salarial, será asimilado a nivel salarial superior. A partir de 21-09-92, este plazo se reducirá a diez años, con lo que se considera cerrado este proceso de asimilación.

Se mantienen las asimilaciones que figuran en el artículo 31 de la Ordenanza Laboral. Además, los Especialistas Ayudantes Profesionales de Oficio que alcancen tres años de antigüedad en esta categoría se equiparán, a efectos económicos, a Oficiales de 3ª, incluyendo en este grupo al personal de Servicio de Aguas.

Los Operadores de 1ª de la Escala de Técnicos de Informática se asimilarán, a efectos económicos, a Operadores de 2ª cuando alcancen cinco años de antigüedad en su categoría.

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

Cualquier reclamación sobre el tema de asimilaciones, deberá quedar resuelta en el plazo máximo de tres meses, teniendo efectos económicos desde la fecha de solicitud, en el caso de que la reclamación sea favorable.

### CAPITULO III

#### REGIMEN DE RETRIBUCIONES

**Artículo 24.-** Remuneración.-

La remuneración de cada trabajador está constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- Sueldo mensual.
- Complementos.

**Artículo 25.-** Sueldo mensual.-

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

**Artículo 26.-** Complementos.-

Durante la vigencia del presente Convenio, existirán los siguientes Complementos:

- Incentivo.
- Otros complementos.

1.- Incentivo.-

1.1.- Personal Operario Directo.-

Su incentivo mensual será el valor reflejado en la Tabla del Anexo III, dependiendo de la calificación técnica.

## 1.2.- Personal Operario Indirecto.-

Se aplicará la siguiente fórmula:

$$I = 0'95 \text{ IM}$$

en la que:

IM = Incentivo medio correspondiente a un Operario directo con la misma calificación técnica (valor de "A") que el indirecto de que se trate. En el segundo año se suprimirá el coeficiente corrector.

## 1.3.- Empleados.-

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

Se aplicará el coeficiente 0'95 durante el primer año de vigencia del Convenio, excepto a los Encargados, Maestros y Delineantes. En el segundo año se suprimirá este coeficiente.

## 1.4.- Incentivo en prolongaciones de jornada.-

En prolongaciones de jornada se abonará también incentivo, calculándose la cantidad horaria dividiendo la cifra total consignada en la Tabla del Anexo III entre 161.

## 2.- Otros complementos.-

En estos complementos entraran los conceptos siguientes:

- Antigüedad.
- Bonificación de turnos.
- Jefes de Equipo.
- Gratificaciones de buceo.
- Plus de distancia.
- Prolongaciones de jornada.
- Trabajos nocturnos.
- Indemnización por supresión de trabajos en prolongación de jornada.
- Quebranto de moneda.
- Pruebas de mar.
- Indemnización por comida y cena.
- Tiempo por tiempo (deterioro de comida).
- Viajes, dietas y gratificación por desplazamientos fuera del recinto de arsenales.
- Ajuste de percepciones.
- Complementos por garantías.
- Modificación de jornada.
- Plus de transporte.
- Gratificación J.E.N.

Artículo 27.- 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.

El cómputo de la antigüedad se hará en trienios al 4% sobre la base de los valores que figuran en el citado Anexo II, calculados a partir de la fecha de ingreso en la Empresa.

Este acuerdo, que mejora las previsiones legales aplicables en esta materia a cada trabajador, se basa en lo indicado en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, donde se señala que el valor de antigüedad puede pactarse en Convenio Colectivo, sin que se establezca un límite mínimo para estos pagos, pero si unos topes

máximos, que quedan perfectamente dentro de los valores pactados, según la interpretación que sobre esta materia ha dado la jurisdicción laboral.

Artículo 28.- 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 jornada por el sistema de turnos, se realizarán en periodo diurno, es decir, turnos de mañana y tarde, salvo los servicios de carácter permanente.

Con independencia de lo anterior, las circunstancias excepcionales que justifiquen cualquier modificación de estos turnos serán determinadas conjuntamente en cada Factoría por la Dirección y la representación de los trabajadores. Al personal afectado por esta variación se le abonará el complemento 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 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.

El personal que trabaje a corretornos y que se vea obligado a trabajar los días de Navidad, Año Nuevo, 24 y 31 de Diciembre y 6 de Enero, percibirá una compensación de la cuantía indicada en el Anexo II, por cada una de dichas fiestas en que trabaje.

En aquellos casos en que a juicio de sus mandos, los trabajadores a turnos tengan que realizar un intercambio con el compañero, para mantener la continuidad del trabajo, se les abonará una gratificación compensatoria, cuyo valor será el recogido en el Anexo II.

Esta gratificación solo se abonará al trabajador que adelante el comienzo o retrase la salida de su jornada en diez minutos, que no tendría carácter de prolongación de jornada y que se compensa con la gratificación asignada, para cumplir la indicada función, no teniéndose tampoco derecho a ello en aquellos turnos que se solapan dentro de las respectivas jornadas de trabajo.

Artículo 29.- Jefes de Equipo.-

Son quienes asumen la responsabilidad del cometido asignado a un grupo de trabajadores no inferior a tres ni superior a ocho, cualquiera que sea la categoría a la que pertenezcan los trabajadores, sin perjuicio de intervenir personalmente en las labores.

Ningún Jefe de Equipo podrá tener a sus órdenes personal de categoría superior a la suya.

En concepto de complemento de puesto de trabajo por Jefatura de Equipo, los trabajadores con este carácter percibirán una gratificación del 20% de la cifra indicada en el Anexo II.

Este complemento se abonará en vacaciones y en situación de I.L.V. y accidente de trabajo.

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

Cuando un Jefe de Equipo tenga a su cargo la ejecución y responsabilidad de una obra completa en una sección determinada dentro de un taller, haciendo los partes de personal, abriendo y cerrando ordenes de trabajo, así como organizando y planificando el trabajo para oficiales 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.

Los Jefes de Equipo en niveles salariales 1, 2 o 3 y que no reúnan las condiciones en este artículo enmarcadas, a los dos años de permanecer en esa situación se les asimilará a nivel salarial superior.

Artículo 30.- 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% del salario base hora del Oficial de 1ª Profesional de Oficio, y por cada media hora más o fracción de la misma se abonará el equivalente a la mitad del importe anterior.

Artículo 31.- 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. En caso de variar las circunstancias que produjeron su aplicación, será revisado, aplicándose la nueva distancia domiciliaria del trabajador.

Las situaciones especiales que puedan presentarse, derivadas de cambios de domicilio, si antes no se tenía derecho a este plus, será objeto de estudio en cada caso.

Artículo 32.- Barrenadores, Calafates, Remachadores, y Rebadadores.-

A los trabajadores de los gremios de Barrenadores, Calafates, Remachadores y Rebadadores que realicen esta clase de trabajos con máquinas neumáticas, siempre que hayan acreditado poder realizar indistintamente todos estos trabajos (respetándose las peculiaridades actuales existentes en cada Factoría), se les asimilará económicamente a Oficiales de 1ª, suprimiendo cualquier compensación que por este concepto actualmente vengán percibiendo.

Al personal de estos gremios que tengan que cambiar de puesto de trabajo como consecuencia de enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgasta físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, se le respetará el sueldo que venía disfrutando.

Artículo 33.- Trabajos especiales.-

Cuando se produzcan situaciones que impliquen la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Salud Laboral.

Con independencia de ello, se aplicarán en función del riesgo cuatro grupos de valores horarios de compensación, manteniendo la distribución y valores actuales incrementados en un 51%.

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 éstos 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 Radioactivas, Decreto 2879/72 de 24 de Julio de 1972. B.O.E. 24-10-72, página 15.429.

A los Vigilantes Jurados se les abonará una gratificación mensual indicada en el Anexo II, por la responsabilidad derivada de la tenencia de armas.

Al personal que perciba "garantía de pluses" se le absorberá de la misma la cantidad que reciba como incremento del valor horario

que le corresponda, debido a cambio de grupo, manteniéndole la cifra restante como garantía a título personal.

Todo lo recogido en el presente Artículo sustituye, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 3 sobre Compensación y Absorción, las previsiones del Artículo 34 del XV Convenio Colectivo Interprovincial y demás normas complementarias sobre pago de pluses por trabajos especiales y de pantallas, por lo que las cantidades y garantías previstas en el presente Artículo serán las únicas aplicables a la realización de trabajos especiales.

Con motivo de la aplicación de las condiciones para el 2º año de vigencia de este Convenio, se analizará la posible introducción de alguna modificación a este artículo, tratando de recoger las situaciones de trabajos de carácter excepcional.

Artículo 34.- Trabajos nocturnos.-

El complemento por trabajos nocturnos consistirá en el valor indicado en el Anexo II, por cada hora de trabajo o fracción realizada en dicho periodo nocturno.

Artículo 35.- Prolongación de jornada.-

Como norma general, los trabajos que haya que realizar fuera de la jornada habitual de trabajo, serán compensados por el sistema de "tiempo por tiempo", según lo previsto en el Anexo IV de este convenio, con excepción de lo previsto en el Art. 62 del mismo.

Siempre que sea posible, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.

Las horas extraordinarias quedaran limitadas a las situaciones de excepcional urgencia, teniendo carácter estructural las que se realicen, previa discusión con el Comité de Empresa, para atender situaciones tales como lanzamientos, botaduras, varadas, puestas a flote, pruebas de buques, turbinas, motores y en polígono de tiro.

El tope máximo de horas extraordinarias por trabajador no podrá exceder del que marque la ley. Por encima de dicho límite todas las horas que se realicen serán consideradas "tiempo por tiempo".

El valor de las horas extras aparece reflejado en las Tablas del Anexo II, habiendo sido calculadas dentro de la política salarial recogida en este Convenio y considerando que el conjunto de los incrementos pactados constituye un todo unitario.

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

Antes del inicio de cada mes contable se entregará al Comité de Empresa una previsión de las prolongaciones de jornada 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.

Artículo 36.- Pagas de Producción.-

En los meses de Marzo y Setiembre, se abonará al personal afectado por el Convenio, la gratificación que se indica en el Anexo II, sin que se aplique reducción por los permisos concedidos, de acuerdo con el Artículo 13 de este Convenio.

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

Artículo 37.- Pagas extraordinarias.-

Los días 15 de Julio y 15 de Diciembre, se abonará a todos los trabajadores una gratificación cuyo valor se expresa en el Anexo I

de este Convenio, más la antigüedad correspondiente, sin que se aplique reducción por los permisos concedidos, de acuerdo con el Artículo 13 de este Convenio.

En la aplicación de futuros incrementos salariales, se procurará potenciar las pagas extraordinarias en la línea de acercamiento a los sueldos mensuales.

**Artículo 38.- 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 fuera 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.

**Artículo 39.- 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.

**Artículo 40.- 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 viajes de remolcadores y embarcaciones propiedad de la Empresa que vayan a prestar servicios 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 de acuerdo con las consideraciones que establece el Artículo 31.

Con independencia de lo anteriormente establecido, en las pruebas de mar se abonarán por día de trabajo las siguientes cantidades:

- 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.

Durante las horas trabajadas a bordo en la reparación de buques mercantes, se abonará la cantidad indicada en el Anexo II.

**Artículo 41.- Indemnización por comida o cena.-**

En el caso de que el trabajador sobrepase trabajando en la Factoría las 32 horas fuera de su jornada de trabajo, se le abonará la cantidad indicada en el Anexo II como indemnización por cena.

Al personal que deba prolongar su jornada 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 establecen en el Anexo II.

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

**Artículo 42.- Viajes, dietas y gratificaciones por desplazamiento fuera del recinto de los arsenales.-**

En las comisiones de servicios que obliguen a pernoctar fuera de la localidad se abonarán las cantidades que por estos conceptos aparecen reflejadas en el Anexo II.

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

Aparte de 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 regulan 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 desplazamientos que se originen 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 de 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 y obras situados fuera del recinto de los arsenales, cuando el lugar de trabajo este a 2,5 Km. 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 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.

**Artículo 43.- Ajuste de percepciones.-**

Por este concepto se abonarán las cantidades que figuran en el Anexo II.

**Artículo 44.- Complementos por garantías.-**

Ningún trabajador, como consecuencia de lo pactado en este Convenio, percibirá anualmente una retribución total en conceptos ordinarios inferior a la globalmente devengada en el periodo anterior a la aprobación del Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias.

Las actuales "garantías" (Artículos 6 y 42 del VIII Convenio Colectivo), se mantendrán e sus mismos valores.

Cuando se produzca algún ascenso, asimilación o Premio de antigüedad se procederá a absorber de la misma la cantidad de 450 ptas. mensuales.

Artículo 45.- Modificación de jornada.-

En las obras de Carenas y Reparaciones, cuando la jornada de trabajo sea en la modalidad de turnos de mañana y tarde, de martes a sábado y de lunes a viernes, percibirá el trabajador por esta modificación la cantidad que figura en el Anexo I; por cada sábado trabajado.

Artículo 46.- Plus de transporte.-

Su cuantía será la que se indica en las Tablas del Anexo II.

Artículo 47.- Personal en el Servicio Militar o Civil.-

Las gratificaciones periódicas fijadas pactadas en el convenio se abonarán en su totalidad al personal que se encuentre prestando 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 disponga 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 periodo de vacaciones, tendrá derecho a disfrutar íntegramente las mismas.

El personal en Servicio Militar o Civil podrá presentarse a exámenes para cambio de grupo profesional.

CAPÍTULO IVPRESTACIONES SOCIALESArtículo 48.- 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 anual consistente en la diferencia entre la pensión reconocida por la Seguridad Social y el 90% de la cantidad teórica correspondiente a la jornada ordinaria, distribuida en 14 pagas.
- 2.- El personal al que se le reconozca una incapacidad permanente absoluta o total se le garantiza un complemento consistente en el abono mensual de la diferencia entre la pensión que le quedase de la Seguridad Social y el 100% de las retribuciones teóricas líquidas percibidas en jornada ordinaria correspondiente a la media de los 12 meses anteriores al cese en el trabajo.

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

- 3.- 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 ptas. a cargo de la Empresa.
- 4.- Los complementos garantizados en los puntos 1 y 2 de este artículo se concederán con carácter vitalicio y con arreglo a los siguientes requisitos:
  - Estar en activo al cumplir la edad legal de jubilación o al serle reconocida una incapacidad

permanente y solicitar el cese en la Empresa para tener derecho a los beneficios que por edad, incapacidad u otras causas le correspondan como beneficiario de la Seguridad Social.

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

Las prestaciones a que se hace referencia en este artículo, excepto las que expresamente se indican, serán abonadas con cargo al Fondo que se nutrirá con el 3% de la nómina del personal afectado por el Convenio, que se reserva para este fin.

Artículo 49.- 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 fallecimiento por cada hijo/a menor de 18 años se recoge en el Anexo II.

Independientemente de estas indemnizaciones, se garantiza el ingreso en la Empresa de un hijo/a o conyuge del fallecido en accidente, estudiando los casos que se produzcan conjuntamente con el Comité.

El personal de plantilla de la Factoría en que tenga lugar el fallecimiento hará para el mismo fin, una aportación que será de 0'50% de sus retribuciones líquidas mensuales para las Factorías de Cartagena y San Fernando y el 0'25% 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 conyuge o pareja, huérfanos, menores de edad o mayores incapacitados que conviviesen habitualmente. De no existir éstos 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 que se refiere el presente Artículo a la persona o personas que de muestran de forma fehaciente haber convivido a expensas del fallecido.

En lo que no está 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, tendrá también derecho a las prestaciones 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 60 días, contando a partir de la fecha en que se presente la documentación oportuna.

Artículo 50.- Personal enfermo.-

A partir de la vigencia del Convenio se abonará la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común al 100% de las retribuciones teóricas, a partir del segundo mes. En los demás casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se abonará el 95

desde el primer día. Teniendo en cuenta el objetivo de reducción de absentismo previsto en el art. 7 de este Convenio, y en base al mismo, en el 2º año de vigencia se abonará el 100%.

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

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 1 de Enero de 1.991.

Asimismo, aquellos trabajadores que se hallen en situación de I.L.T. o accidente de trabajo, en el momento de alcanzar un ascenso, asimilación a nivel salarial superior, perfeccionamiento de antigüedad o cualquier otra modificación de sus circunstancias salariales, les será actualizado el cálculo de la indemnización de acuerdo con las nuevas condiciones alcanzadas.

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.

Al personal que se le inicie la tramitación de un Expediente de Incapacidad, se le garantizará el 100% de sus retribuciones teóricas en jornada ordinaria a partir del momento que comience dicha tramitación.

Esta retribución garantizada se extenderá al trabajador que pase a la situación de Invalidez Provisional, respetándose hasta que, en su caso, el expediente se resuelva.

#### Artículo 51.- Personal accidentado.-

Al personal accidentado la Empresa le completará la indemnización por accidente hasta el 100% de los ingresos del mes anterior, garantizando en todo caso el 100% de las retribuciones teóricas.

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 1 de Enero de 1.991.

#### Artículo 52.- 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.

Estas cantidades absorben las que se han venido abonando en concepto de subvenciones o ayudas, a Colegios de las respectivas Zonas, con las salvedades que se indican en el mencionado Anexo.

#### Artículo 53.- Ayuda a minusválidos.-

Por cada hijo/a, conyuge o pareja disminuido que tenga reconocida esta minusvalía por el INSERSO, se concede una ayuda cuya cuantía aparece reflejada en el Anexo II.

#### Artículo 54.- Ropa de trabajo.-

En relación con esta materia se seguirán los criterios definidos por la Comisión de Prendas de Trabajo recogidos en el Reglamento de Salud Laboral.

#### Artículo 55.- Conceptos complementarios.-

Se incrementarán en el 6'5% las bonificaciones de comedores y economatos abonadas por la Empresa.

La aplicación de las citadas bonificaciones se dirigirá a atenciones del personal, en base a la propuesta que para ello realicen los respectivos Comités de Empresa.

### CAPITULO V

#### REGULACION DE LA PRACTICA SINDICAL EN LA EMPRESA

##### Artículo 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 y en las mismas condiciones que estos.

- 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 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.

- Cumplimiento de todo lo recogido en la Ley 2/91 sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en cuanto a materia de contratación, así como previsiones de contrataciones y subcontrataciones

- Conocerá las contrataciones de obras con Empresas Auxiliares, dentro y fuera de la Empresa.

- Aitas 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 las CC.AA.

- Sanciones de cualquier orden impuestas a los trabajadores.

- Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

##### b) 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 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 de la misma.

- Condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

c) De participación.-

- Cambios de puesto de trabajo de personal con capacidad disminuida.

- Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas 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.

- Realización de ampliaciones de jornada y en modificación de jornada.

- Ingresos de nuevo personal, tribunales de exámenes para los mismos y no superación de los periodos de prueba.

- Cobertura de plazas de vacantes.

- Exámenes de Aprendices.

- Movilidad de personal y cambio 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, economato, deportes, etc.

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

- Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

- Comisión del Fondo para complemento de Jubilaciones.

d) Emitir informe previo a su ejecución.-

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

- Cierres totales o parciales, definitivos o temporales de instalaciones o centros de trabajo en la Empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización.

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

**Comisión de Promoción y Formación.-** Al objeto de programar y supervisar las promociones de personal y las nuevas contrataciones, se constituirá en cada Factoría una Comisión Paritaria, Dirección-Comité de Empresa.

Entre sus funciones contará con las siguientes:

- Establecer criterios generales para la realización de todas las pruebas de ascenso, promoción y nuevo ingreso.

- Intervenir en la confección y seguimiento de las pruebas, una vez que el tribunal constituido al efecto, las realice y entregue a la Comisión.

- Asistir a las pruebas, tanto teóricas como prácticas.

Artículo 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 las horas necesarias para el ejercicio de sus funciones sindicales, en el marco de las previsiones legales aplicables en esta materia.

La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado para que el Comité pueda ejercitar las funciones que le son propias.

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

Se facilitarán por la Dirección de la Empresa los medios técnicos disponibles para la reproducción de comunicados, notificaciones, etc., así como los tableros de anuncios necesarios para la debida información del personal.

Artículo 58.- Asambleas.-

La Empresa autorizará la celebración de asambleas dentro del recinto de las Factorías y con carácter general, fuera de las horas de trabajo. En todo caso, se comunicará previamente a la Dirección la convocatoria de las mismas.

Artículo 59.- Comité Intercentros.-

**Composición.-** El Comité Intercentros está 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.

Artículo 60.- Secciones Sindicales.-

Se estará a lo recogido en la Ley Orgánica de 2 de Agosto de 1.985 de Libertad Sindical.

La Empresa facilitará un local permanente, debidamente acondicionado, para que pueda ejercer los derechos de funcionamiento que le son propios.

Artículo 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 1.986, incorporándose al Consejo de Administración de Bazán un representante de cada uno de los sindicatos que cuente en el conjunto de la Empresa más del 25% de los miembros del Comité. Los trabajadores asignados para participar en el Consejo de Administración, tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.

## CAPITULO VI

## DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 62.- Trabajos de Mantenimiento y Postventa.-

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 puedan presentarsele durante su permanencia fuera de la Factoría.

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

Reconociéndose las especiales características y necesidades del mercado y para los trabajos productivos de mantenimiento y postventa que se realizan por los distintos centros de trabajo de la Empresa, a los trabajadores de la misma que presten sus servicios y tengan que pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo de Bazán, se les aplicarán, aparte de las condiciones pactadas en el artículo 40, los siguientes acuerdos:

1º) Se aplicaran al personal previsto en el párrafo anterior y solamente al mismo, y absorben a las existentes en los distintos centros de trabajo.

2º) A fin de poder cumplimentar los requerimientos de los clientes con la debida celeridad, podrán realizarse las horas de prolongación de jornada que sean necesarias, con un tope máximo de cuatro diarias, que serán consideradas estructurales y como de puesta a punto a los efectos legales correspondientes.

La jornada será, preferentemente, de lunes a viernes.

Las obras que justifiquen el trabajo en sábados y domingos serán compensadas por el sistema de prolongación de jornada.

Cada diez días de trabajo efectivo continuado, se generara un descanso máximo de dos días, que el trabajador disfrutará al finalizar la obra.

3º) Al personal afectado por este artículo se le abonaran las siguientes gratificaciones:

- 2.000 ptas. por día de desplazamiento.
- 600 ptas por hora adicional trabajada.

4º) A efectos de abono, las horas de exceso sobre la jornada normal, realizadas con motivo del viaje, tendrán un tope de cuatro horas.

5º) Si se realizase jornada nocturna, en régimen de turno, se abonará la cantidad correspondiente a modificación de jornada prevista en el Artículo 45.

Artículo 63.- Impuestos.-

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

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

Artículo 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 ajustara a lo previsto en la cláusula 40 del vigente Contrato aprobado por Decreto 2420/1.966 de 10 de Setiembre.

Artículo 65.- Publicidad del Convenio.-

La publicidad de este Convenio se realizara en el idioma castellano para las Factorías de San Fernando y Cartagena y en la de Ferrol en gallego.

Se entregara a cada trabajador de la Empresa un ejemplar y una pequeña cantidad para representantes de los trabajadores.

Artículo 66.- Pagos de salarios.-

Todos los pagos mensuales se realizaran los días 30 de cada mes. En caso de coincidir en sábado o festivo, se adelantara al día hábil anterior.

Las pagas de producción se harán efectivas los días 15 de los Meses de Marzo y Setiembre. En caso de coincidir en sábado o festivo, se efectuará el pago el día hábil anterior.

Las pagas extraordinarias se abonarán los días 15 de Julio y Diciembre. En caso de coincidir en sábado o festivo, se realizará el pago el día hábil anterior.

Artículo 67.- Ordenanza Laboral.-

Se continuara con el proceso iniciado en el XVI Convenio en cuanto a la puesta en practica de los acuerdos que se alcancen en la negociación de diversos aspectos de la vigente Ordenanza Laboral, para trasladar al Convenio.

Artículo 68.- Salud Laboral.-

Con el fin de dar la necesaria difusión a las normas pactadas en el Reglamento de Salud Laboral, se distribuirá su texto con el presente Convenio Colectivo, teniendo el mismo rango que el resto del articulado.

## ANEXO I

## TABLA DE SUELDOS POR CATEGORIAS

CATEGORIAS	SUELDO
<b>I Personal obrero.</b>	
Oficial de primera.....	103.540
Oficial de segunda.....	98.880
Oficial de tercera.....	94.435
Especialista.....	89.990
<b>II Personal subalterno y varios.</b>	
Vigilante Jurado de Seguridad.....	103.540
Almacenero.....	98.880
Listero.....	98.880
Chofer.....	103.540
Cabo de Vigilantes Jurados.....	108.960
Vigilante Jurado y Portero.....	98.880
Conserje.....	103.540
Ordenanza.....	98.880
Enfermero.....	98.880
Dependiente Principal Economato.....	108.960
Dependiente de primera Economato.....	103.540
Dependiente Economato.....	98.880
Cajero cobrador.....	98.880
Telefonista.....	98.880
Pesador o Baaculero.....	98.880
Cocinero Principal.....	108.960
Cocinero.....	98.880
Camarero Mayor.....	103.540
Camarero.....	98.880
Jefa de Cocina.....	121.760
<b>III Personal Administrativo.</b>	
Jefe Superior Especial.....	166.530
Jefe Superior de primera.....	153.740
Jefe Superior de segunda.....	141.380
Jefe de primera.....	129.890
Jefe de segunda.....	121.760
Oficial de primera.....	108.960
Oficial de segunda.....	103.540
Auxiliar.....	98.880
<b>IV Personal Técnico.</b>	
<b>A.- Técnicos no titulados:</b>	
a).- Ayudantes de Ingeniero:	
Ayudante de Ingeniero Jefe Asimilado Nivel Salarial Superior..	179.325
Ayudante de Ingeniero Jefe.....	166.530
Ayudante de Ingeniero de primera.....	153.740
Ayudante de Ingeniero de segunda.....	141.380

CATEGORIAS	SUELDO
b).- Técnicos de taller y obra:	
Maestro de primera.....	129.890
Maestro de segunda.....	121.760
Encargado.....	108.960
Capataz.....	103.540
c).- Técnicos de oficina:	
Delineante Proyectista.....	129.890
Delineante Especial.....	121.760
Delineante de primera.....	108.960
Delineante de segunda.....	103.540
Fotógrafo.....	108.960
Calculador, Reproductor de planos y documentos, Archivero y Auxiliar de Oficina Técnica.....	98.880
d).- Técnicos de Laboratorio:	
Jefe de Sección.....	121.760
Analista de primera.....	108.960
Analista de segunda.....	103.540
Auxiliar de Laboratorio.....	98.880
e).- Técnicos de Diques, Varaderos, Muelles y Tren Naval:	
Jefe de Dique o Varadero.....	141.380
Jefe de Muelle o Encargado General.....	121.760
Patrón de Puertos y Rías.....	108.960
Buzo.....	108.960
f).- Técnicos de Organización:	
Jefe de Organización de primera.....	129.890
Jefe de Organización de segunda.....	121.760
Técnico de Organización de primera.....	108.960
Técnico de Organización de segunda.....	103.540
Auxiliar de Organización.....	98.880
Revistador Técnico de primera.....	108.960
Revistador Técnico de segunda.....	103.540
g).- Trazadores Ópticos:	
Jefe de primera de Sala.....	129.890
Jefe de segunda de Sala.....	121.760
Trazador Óptico de primera.....	108.960
Trazador Óptico de segunda.....	103.540
Auxiliar Trazador Óptico.....	98.880
h).- Técnicos de Informática:	
Primer Programador Jefe.....	129.890
Programador de Primera.....	121.760
Programador de segunda.....	108.960
Operador Jefe de primera.....	129.890
Operador Jefe de segunda.....	121.760

CATEGORIAS	SUELDO
Operador de primera.....	108.960
Operador de segunda.....	103.540
Operador de tercera.....	98.880
i).- Técnicos Operadores de Sistemas de Electrónica y Armas:	
Maestro Operador de primera.....	129.890
Maestro Operador de segunda.....	121.760
Técnico Operador de Sistemas.....	108.960
j).- Otros Técnicos no titulados:	
Ayudante Jefe Estudios Escuela Aprendices.....	141.380
Jefe de Bomberos.....	129.890
Subjefe de Bomberos.....	108.960
Traductor.....	108.960
k).- Técnicos de Seguridad e Higiene:	
Técnico de Seguridad e Higiene Jefe Superior.....	141.380
Técnico de Seguridad e Higiene Jefe de primera.....	129.890
Técnico de Seguridad e Higiene Jefe de segunda.....	121.760
Técnico de Seguridad e Higiene de primera.....	108.960
Técnico de Seguridad e Higiene de segunda.....	103.540
B.- Técnicos Titulados:	
- Ingeniero Técnico Jefe y similares, asimilados Nivel Salarial Superior.....	179.325
- Ingeniero Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Capitanes, Graduado Social, Asistente Social y asimilados, Jefe.....	166.530
- Ingeniero Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Graduado Social, Asistente Social y asimilados, de primera.....	153.740
- Ingeniero Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Graduado Social, Asistente Social y asimilados, de segunda.....	141.380
- Piloto.....	129.890
- Primer Mecánico.....	121.760
- Patrón de Cabotaje.....	108.960
- Mecánico Mayor.....	108.960
- Primer Mecánico Naval.....	108.960
- Segundo Mecánico Naval.....	103.540

**ANEXO II**  
**TABLAS SALARIALES**

NIVEL	CATEGORIAS	SUELDO	AJUSTE DE PERCEPCIONES	MODULO ANTIGUEDAD Y JEFE EQUIPO	PAGAS EXTRAS SUELDO	PAGAS PRODUCCION SUELDO	BONIFIC. TURNOS MAÑANA TARDE	TURNOS NOCHE (PERM.)	VALOR HORAS EXTRAS	N. EXTRA DOMINGO FEST.	VALOR HORA T X I
I	ESPECIALISTAS	89.990	2.780	57.570	78.280	89.445	327	645	620	704	576
II	OFICIAL 3. OPERARIO	94.435	3.755	57.570	80.560	89.445	333	658	643	731	599
III	AUXILIAR	98.880		57.570	83.050	89.445	342	674	686	779	625
	OFICIAL 2. OPERARIO		4.020								
IV	TECNICO 2. Y SIMILAR										
	OFICIAL 1. OPERARIO	103.540	4.225	57.570	87.280	89.445	361	711	767	874	652
	CAPATAZ		4.965								
V	TECNICO 1ª Y SIMILAR	108.960		57.570	93.460	89.445	365	781	853	964	671
	ENCARGADO		6.260								
VI	JEFE 2ª Y SIMILARES	121.760		57.570	99.425	89.445	372	836	946	1.047	723
	MAESTRO DE 2ª		1.000								
VII	JEFE 1ª MAESTRO 1ª Y SIM.	129.890		57.570	103.975	89.445	380	901	1.031	1.178	767
VIII	INGENIERO TCO. 2ª Y SIM.	141.380		57.570	110.265	89.445	390	962	1.125	1.293	829
IX	INGENIERO TCO. 1ª Y SIM.	153.740		57.570	116.225	89.445	407	1.023	1.202	1.382	891
X	INGENIERO TCO. JEFE Y SIM.	166.530		57.570	121.110	89.445	410	1.055	1.255	1.449	956
XI	ASIMILADO NIVEL SUPERIOR	179.325		57.570	126.960	89.445	416	1.092	1.306	1.520	1.023

COMPLEMENTOS, PLUSSES, DIETAS, ETC.

- Plus de distancia.....	5.795 pts./km.	
- Modificación jornada.....	5.420 pts./dia	
- Modificación Operador Rayos X homologado por la JEN	4.485 pts./mes	
- Gratificación Vigilantes Jurados por tenencia armas	3.770 pts./mes	
- Trabajos nocturnos (Art. 55 Ordenanza).....	120 pts./hora	
- Indemnización supresión trabajos extraordinarios.....	560 pts./mes	
- Quebranto de moneda.....	2.595 pts./mes	
- Pruebas de mar:		
<u>Prolongación jornada</u>	<u>Jornada ordinaria</u>	
- Servicios en cubierta.....	175 pts./hora	1.165 pts./dia
- Máquinas y calderas.....	215 pts./hora	1.750 pts./dia
- Inmersión en submarinos.....	700 pts./hora	5.245 pts./dia
- Bonificación reparaciones a bordo buques mercantes.....		36.770 pts./hora
- Fallecimiento.....		1.400.000 pts.
- Complemento fallecimiento por accidente.....		1.100.000 pts.
- Complemento fallecimiento por accidente por cada hijo menor de 18 años.....		500.000 pts.
- Becas:		
- Ferrol.....		12.005.000 pts.
- Cartagena.....		3.125.000 pts. *
- San Fernando.....		3.125.000 pts. **
- Ayudas disminuidos físicos o psíquicos.....		8.300 pts.
- Modificación jornada.....		8.285 pts.
- Corretornos: Gratificación por cada sábado, domingo o festivo.....		5.150 pts./dia
- Corretornos: Gratificación por día Navidad, Nochebuena, Año Viejo, Año Nuevo y 6 de Enero.....		8.850 pts./dia
- Indemnización por comida y/o cena.....		850 pts.
- Indemnización por retraso comida:		
- Si el retraso es menor de hora y media.....		735 pts.
- Si el retraso es superior a hora y media.....		870 pts.
- Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de arsenales:		
- Cuando dista 2 Km. y medio o menos.....		125 pts.
- Dietas:		
- Desayuno.....		435 pts.
- Almuerzo.....		2.500 pts.
- Cena.....		1.800 pts.
- Hotel.....		1.615 pts.
<u>Total Dietas.....</u>		<u>8.350 pts.</u>
- Plus de transporte.....		2.657 pts./mes
- Plus de transporte en cada paga extra.....		10.060 pts.
- Plus de transporte en cada paga de producción.....		2.060 pts.
- Descuento plus transporte.....		145 pts./dia
- Relievo turno con solape fuera de jornada.....		350 pts./dia

\* Esta cantidad se incrementaría en 3.250.000 cuando deje de atender la Factoría los gastos del Colegio "Antonio Arevalo".

\*\* Esta cantidad se incrementaría en 3.250.000 cuando dejen de abonarse los gastos de matrícula y libros del Colegio "La Salle".

ANEXO III

TABLAS DE INCENTIVOS

VALOR DE "A"	COEFICIENTE 1,0	COEFICIENTE 0,95
1'80	17.510	16.635
1'90	18.669	17.836
2'00	19.825	18.834
2'10	20.978	19.929
2'20	22.129	21.021
2'30	23.278	22.114
2'40	24.443	23.221
2'50	25.609	24.329
2'60	26.802	25.487
2'80	27.153	25.795
3'10	29.365	27.897
3'40	31.463	29.690
3'60	32.976	31.327
3'80	34.379	32.860
4'00	35.778	33.989
4'20	37.172	35.213
4'70	40.787	38.748
5'10	43.698	41.513
5'50	46.495	44.170
5'90	49.530	47.054

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 con la aplicación de diversos artículos del vigente Convenio Colectivo y la legislación laboral actual:

1º.- En aplicación de la legislación vigente, el descanso entre jornadas de trabajo debe ser de 12 horas. Asimismo el descanso semanal debe ser de día y medio ininterrumpido. (Estatuto de los Trabajadores).

2º.- Como señala el Artículo 35 del Convenio, siempre que los casos que se indican, sean previsibles y posibles, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.

3º.- Para los trabajadores que realicen tiempo por tiempo las horas que sobrepasen de su jornada normal laboral, se cambiarán por el mismo número de horas de otro día, abonándoseles además el valor económico recogido en el Anexo II.

4º.- El tope de horas de trabajo en régimen de tiempo por tiempo en los días de lunes a viernes, se fija en 3 horas sobre la jornada laboral. Si por circunstancias excepcionales hubiera que sobrepasar este tope, se discutiría previamente su conveniencia entre Comité y Dirección.

5º.- Trabajos en sábado.- Cuando por necesidades ineludibles de la producción y previa discusión con el Comité se precise trabajar en sábado, la jornada será de 6 horas, descansándose un día y abonándose los valores de T.XT. correspondientes y una gratificación de 1.150 ptas.

No es aplicable este punto para los trabajadores que realicen turnos de servicio, para los que se aplicaran las normas sobre trabajos a corretornos.

6º.- Descansos.- 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 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.

ANEXO V

INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL

Serán de aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1.984 de 26 de Diciembre, y el Real Decreto 598/1.985 de 30 de Abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaraciones de que no desempeña otro puesto en el Sector Público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible 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 598/1.985.

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).

La ocurrencia 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.