

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25312 RESOLUCION de 29 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVIII Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9000662), que fue suscrito con fecha 16 de septiembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, 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, 29 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

XVIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

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 solo 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, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 1.993.

Estará vigente hasta el 31 de Diciembre de 1.995 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.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio, se establecerá un incremento retributivo medio del 110% del I.P.C. real y para el tercer año de vigencia del 120% del I.P.C. real.

Las nuevas tablas a aplicar en cada año, con vistas a distribuir, de manera provisoria, el incremento individual del párrafo anterior, serán acordadas entre ambas partes en los meses de Enero de 1.994 y 1.995.

Para ello se operará de la siguiente forma:

Año 1.994.-

Una vez conocido el IPC de 1.993, se procederá a distribuir entre las tablas salariales y los conceptos retributivos que se acuerden, un incremento equivalente al 90% de dicho IPC, menos el punto abonado en 1.993 con carácter no consolidable.

Cuando sea constatado oficialmente el IPC de 1.994, se procederá a ajustar con carácter retroactivo al 01-01-94 el incremento previsto en el párrafo anterior, hasta el 110% de dicho IPC, menos el punto no consolidable.

El pago de la revisión que proceda se efectuará de una sola vez, dentro del primer trimestre del año siguiente.

Año 1.995.-

Una vez conocido el IPC de 1.994, se procederá a distribuir entre las tablas salariales y los conceptos retributivos que se acuerden, un incremento equivalente al 95% de dicho IPC.

Cuando sea constatado oficialmente el IPC de 1.995, se procederá a ajustar con carácter retroactivo al 01-01-95, el incremento previsto en el párrafo anterior, hasta el 120% de dicho IPC.

El pago de la revisión que proceda 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 correspondan, 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 menores a las pactadas.

Artículo 6.- Comisión Mixta Paritaria.-

En los supuestos en los que la interpretación del Convenio Colectivo, que pueda afectar a un solo Centro o Factoría, no se resuelva por acuerdo entre la representación de los Trabajadores y la Dirección, el desacuerdo se trasladará a la Comisión Paritaria prevista en este artículo, que resolverá de acuerdo con las previsiones aquí establecidas.

La Comisión Paritaria, que se designará en el plazo máximo de un mes a partir del día de la aprobación del Convenio, estará compuesta por:

- 4 miembros en representación de los trabajadores por cada Factoría.

- 12 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 esta Comisión, se designará un suplente por cada componente de ambas representaciones, en el mismo plazo de tiempo.

En consecuencia, cualquier supuesto que implique al colectivo de trabajadores y que suponga interpretación de algún Artículo del Convenio, así como de los conflictos de los que trate la cláusula 12 de los Acuerdos INI-Sindicatos, tendrá que ser planteada ante la Comisión Paritaria antes de acudir a la Jurisdicción Laboral y a tenor de lo siguiente:

- 1.- Conflictos Colectivos de Trabajo.- El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurriesen 6 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los interesados, y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión de Resolución de Conflictos, prevista en el Acuerdo INI-Sindicatos, en un plazo de 24 horas.

- 2.- Conflictos individuales de trabajo.-

a) La Comisión Paritaria.- La Comisión Paritaria asume las competencias de resolución de los conflictos individuales de trabajo que se susciten en su ámbito, evaluando exclusivamente las materias contempladas en el Acuerdo INI-Sindicatos.

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos 5 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga al árbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de 24 horas.

b) Árbitro.- Cuando en el seno de la Comisión Paritaria no se resolviese el conflicto individual, éste se someterá a arbitraje de un árbitro cuya designación corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Para el ejercicio de su función podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de la partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a la partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

CAPITULO II

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 7.- Jornada de trabajo.-

La jornada laboral será de 1.700 horas/año durante la vigencia del Convenio.

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

No obstante lo anterior, y conforme a lo previsto en el Apartado 4º del Acuerdo INI-Sindicatos, durante la vigencia del Convenio se considerará la oportunidad de la reducción de jornada siempre y cuando se hayan conseguido mejoras en los resultados económicos y en la productividad, como consecuencia de la aplicación del mismo.

Artículo 8.- Jornada Intensiva de verano.-

En función de las necesidades de trabajo de cada centro durante la vigencia de este Convenio, se establece para todo el personal, excepto el que está a turnos, una jornada intensiva de verano que como mínimo será de seis 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 seis meses.

Con anterioridad a esta negociación las Factorías de Ferrol y San Fernando tienen establecida 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 por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho periodo realizará las obras y trabajos necesarios, especialmente Carenas, reparaciones, labores de limpieza y servicios.

El personal comprendido en el último párrafo, dado el carácter de obligatoriedad de trabajar en caso de cierre, no debe ser el mismo del año anterior y podrá tomar las vacaciones que tenga que disfrutar en las fechas que elija, aunque planificándolas previamente 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.

Con independencia de lo anterior, cuando sea necesario que modifique su periodo de vacaciones personal no preavisado, en aplicación del Artículo 7.2 de los Acuerdos INI-Sindicatos, procederá la notificación al trabajador/trabajadores afectados, una vez se negocia previamente con el Comité de Empresa, en el plazo de 15 días y se facilita por parte de la Empresa la información que en el citado Artículo se señaló.

Si por necesidad justificada e imprevista de la Empresa, y una vez comenzado el periodo de vacaciones, fuera necesaria la asistencia de algún trabajador no preavisado se entenderá que el mismo tendrá derecho a disfrutar 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 y antigüedad, 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 retribuidos y siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización.

Las funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos que sean retribuidas por estos organismos, sólo darán derecho a permisos sin retribuir.
14. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como deber inexcusable la citación judicial o requerimiento de la Hacienda Pública, previa la correspondiente justificación en 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 dividirse 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 ocho años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeña 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/a, natural o adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. 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 sólo 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 los permisos por maternidad, cuidado del recién nacido y adopción, se estará a lo dispuesto en la Ley de 3 de Marzo de 1.989. No obstante, cuando exista baja médica por maternidad se aplicarán los efectos económicos previstos en el Art. 45 de este Convenio.

19. 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 Laboral de cada provincia, se considerará como festivo el día de la Virgen del Carmen.

Si alguna de las fiestas de carácter local o la Virgen del Carmen caen en sábado o domingo, podrán ser sustituidas por otro día, a fijar de común acuerdo entre la Dirección de la Factoría 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 ésta pueda cumplir sus contratos en los términos pactados.

Para facilitar el cumplimiento del compromiso anteriormente expuesto y, al mismo tiempo, tratar de lograr una mejora de la pro-

ductividad, las Factorías modificarán la organización del sistema de control de presencia, de forma que ésta coincida con el tiempo de trabajo efectivo. Para ello, una de las medidas a adoptar consistirá en el acercamiento de los relojes de control a los puestos de trabajo.

Artículo 13.- Permisos para estudios.-

Por razones de estudio, debidamente acreditadas, y siempre que se tenga que emplear en ello todo el día, se concederá permiso no 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 le sea posible realizar una o media jornada de trabajo compaginándoseles los trabajos de forma que puedan asistir a dicha 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 durante el tiempo preciso para efectuar los mismos.

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.

Aquellos casos que no encajen en la redacción de este Artículo serán estudiados conjuntamente entre el Comité y la Dirección, para darles la solución más favorable, en línea con la política establecida.

Artículo 14.- Organización del trabajo. Cambio de Gremios y movilidad del personal.-

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa, con la participación de la representación de los trabajadores, en aquellos aspectos que se recogen a lo largo del articulado del Convenio y del acuerdo INI-Sindicatos.

Por otra parte, en relación con los cambios de gremios y movilidad del personal, se adoptarán las siguientes medidas:

- Los Centros estudiarán la actual distribución de sus plantillas de personal, y en los casos en que existan desequilibrios por haber excedentes de trabajadores en unos gremios, mientras hay otros gremios que necesiten 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 calificación 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 la misma sistemática que la que se indica en el párrafo precedente, en aquellos casos en que sea preciso utilizar en otro gremio a personal que se encuentre sin trabajo con carácter coyuntural.
- Cuando se den situaciones que requieran el cambio de gremio con carácter coyuntural o definitivo, que afecten a personal que no necesite ser sometido a Curso de Formación por la similitud de los gremios afectados, estos intercambios se realizarán con la garantía de percepciones anteriormente indicada para el personal que sea objeto de este tipo de transferencias.
- Todo traslado de personal que implique cambio de gremio profesional conllevará el mantenimiento de todas las re-

tribuciones 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 los Centros 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.

Con este objetivo, 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.
- La Empresa, por su parte, organizará 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 considerará obligatoria, con la participación del Comité de Empresa prevista a este efecto en el Art. 51 de este Convenio.

Por otra parte, en desarrollo de lo previsto en los Acuerdos INI-Sindicatos y con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Igualmente, 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.

Para consolidar estos resultados, se consideran objetivos prioritarios los siguientes:

- 1.- Mejorar la posición competitiva de la Empresa incrementando la productividad a través de un óptimo aprovechamiento de sus instalaciones y la organización del tiempo de trabajo, el establecimiento de un nuevo sistema de clasificación profesional ligado a criterios de movilidad funcional y el fomento de la formación dirigida a mejorar la cualificación de las plantillas. La aplicación práctica de la movilidad debe basarse en el principio general de atender las necesidades organizativas, técnicas y productivas de la Empresa, respetando los derechos de los trabajadores en sus aspectos humanos, profesionales y económicos.
- 2.- La necesidad de diálogo permanente entre ambas partes, elevando las cotas de participación sindical.
- 3.- Conseguir el mayor grado de compatibilidad posible entre el poder adquisitivo de los trabajadores y la mejora de la competitividad de la empresa.

Para aplicar lo previsto en el punto 1º, desarrollado en los Capítulos QUINTO y SEXTO de los Acuerdos INI-Sindicatos, se acuerda constituir una Comisión, a la firma del Convenio, que en un plazo de 4 meses realizará los estudios necesarios con el fin de adaptar a las previsiones de los citados Capítulos del Acuerdo la normativa derivada de este Convenio y de la Ordenanza Laboral de la Empresa, especialmente en lo relativo a las categorías y grupos profesionales y a las funciones propias de los mismos.

Artículo 15.- 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 asignarán 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.

Artículo 16.- Ascensos.-

En cada año de vigencia del Convenio se distribuirán las siguientes plazas de ascenso:

	<u>Ferrol</u>	<u>Cartagena</u>	<u>San Fernando</u>	<u>Total</u>
Operarios	230	125	125	480
Empleados	130	75	80	285

Los ascensos del primer año de vigencia del Convenio se pondrán en vigor el 21 de Octubre de 1.993.

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 el Art. 17 del XVI Convenio Colectivo Interprovincial en tanto no se proceda de conformidad con lo que se acuerde en la Comisión prevista en el Art. 14 de este Convenio.

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

Artículo 17.- Promoción del personal.-

Ambas partes reconocen que la formación continua del personal constituye un instrumento indispensable para la mejora de la competencia y cualificación profesional, que contribuye a la eficacia y mejora de la competitividad.

En línea con esta idea, y para colaborar en las medidas de saturación individual de la plantilla, la Empresa facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

Por otra parte, con carácter excepcional, con el fin de ayudar a resolver la problemática pendiente de la aplicación de la estructura salarial en algunos grupos, se concederán 80 plazas de asimilación salarial a nivel superior por cada año de vigencia de este Convenio, a excepción del primero, a distribuir de común acuerdo en las Factorías y con el siguiente reparto:

Ferrol	40
Cartagena	20
San Fernando	20

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 dos años de permanencia en éstas será ascendido a la categoría superior.

Artículo 18.- Actividad mínima exigible y disminución de rendimiento en el trabajo.-

Sobre este aspecto se reafirma el criterio de que el tiempo de prestación de trabajo debe saturarse en su integridad, con un nivel de rendimiento habitual no inferior al normal.

En tanto no se establezcan modificaciones del sistema de incentivos vigente, se mantendrán las previsiones que en orden a la actividad mínima se reflejan en Convenios anteriores.

Artículo 19.- 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 de distintos Centros de Trabajo para una determinada plaza, 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 20.- 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 21.- Conductores, Patrones y Motoristas.-

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.

Estos gastos de revisión de la documentación previstos por la Ley serán también abonados a los Patrones y Motoristas del Tren Naval.

Artículo 22.- Asimilaciones.-

Todo trabajador, a los 10 años de permanencia en un mismo nivel salarial, será asimilado al nivel salarial superior.

Hasta tanto se acuerde el nuevo sistema de clasificación profesional por la Comisión a que se refiere el Art. 14 del presente Convenio, se mantendrán las asimilaciones que figuran en el Art. 31 de la Ordenanza Laboral.

Asimismo, los Operadores de 1ª de la Escala de Técnicos de Informática, se asimilarán a efectos económicos a Operadores de 2ª, cuando alcancen 5 años de antigüedad en su categoría.

El personal que cuando le falten 2 años para jubilarse lleve 8 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 resuelto en el plazo máximo de 3 meses, teniendo efectos económicos desde la fecha de solicitud, en el caso de que la reclamación sea favorable.

Artículo 23.- Remuneración.-

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

- a) Sueldo mensual.
- b) Incentivo.
- c) Complementos.

a) **Sueldo mensual.-** Será el recogido en el Anexo I para cada categoría profesional.

b) **Incentivo.-** Será el recogido en el Anexo III para cada categoría profesional.

En las prolongaciones de jornada se abonará también incentivo, calculándose el valor hora, dividiendo la cifra total consignada en las tablas del Anexo III entre 157 horas.

c) **Complementos.-** Serán los siguientes:

- Antigüedad.
- Gratificación relevo de turno.
- Bonificación de turnos.
- Jefes de Equipo.
- Gratificaciones de buceo.
- Plus de distancia.
- Gratificaciones por trabajos especiales.
- Trabajos nocturnos.
- Prolongación de jornada.
- 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 y distas.
- Complementos por garantías.
- Modificación de jornada.
- Plus de transporte.

La cuantía de estos conceptos se refleja en el Anexo II de este Convenio y el alcance de cada uno de ellos se refleja a lo largo del articulado del mismo.

Artículo 24.- 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 III 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 III, 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 25.- Régimen de turnos.-

Las gratificaciones correspondientes a este artículo, serán las que figuran en el Anexo III 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 o Centro 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.

En años sucesivos se tratará de aproximar el valor de estos complementos reduciendo las diferencias existentes en el mismo entre los distintos niveles salariales.

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 sólo se abonará al trabajador que adelante el comienzo o retrase la salida de su jornada en diez minutos, que no tendrá 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 26.- 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 III.

Este complemento se abonará en vacaciones y en situación de I.L.T. 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 cerrado órdenes 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 27.- 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 1º 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 28.- 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, serán objeto de estudio en cada caso.

Artículo 29.- 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 1º, 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 desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, se le respetará el sueldo que venía disfrutando.

Artículo 30.- 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.

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 21 de Julio de 1.972. B.O.E. 24-10-72, página 18.906.

A los Vigilantes Jurados se les abonará la 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 5 sobre Compensación y Absorción, a 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.

En el segundo año de vigencia del Convenio, se estudiará la adecuación de estos pluses a la situación de cada una de las Factorías, analizando la propuesta presentada por la representación de los trabajadores, con el fin de dar un enfoque más adecuado a estos complementos salariales.

La aplicación del nuevo sistema se pondrá en marcha en fecha a determinar teniendo en cuenta su alcance económico y las posibilidades que se deriven de la distribución salarial que haya que realizar.

Artículo 31.- 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 período nocturno.

Artículo 32.- 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. 58 del mismo.

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

Las horas extraordinarias quedarán 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 III, 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 precio el 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 será analizada 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 33.- 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 III 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 34.- 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 III 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.

Artículo 35.- 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 36.- Quebranto de moneda.-

En concepto de quebranto de moneda se abonará al personal que efectúe pago de salarios, así como a los Cajeros y Oficiales de Caja, 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 37.- Pruebas de mar.-

Por los trabajos especiales que el personal de las Factorías lleve a efecto cuando estuviese embarcado para las pruebas de mar de los buques o en 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 32.

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 38.- Indemnización por comida o cena.-

En el caso de que el trabajador sobrepase trabajando en la Factoría las 22 horas fuera de su jornada de trabajo, se le abonará la cantidad 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 39.- 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.

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

Aparta 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 al extranjero y garantía de buques o instalaciones a bordo, serán a convenir entre ambas partes.

Para los viajes a provincias insulares, el importe de la dieta diaria será el que figura en el Anexo II.

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 esté 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.

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 o en los comedores de la

Empresa, en cuyo caso se abonará el importe de 909 ptas. correspondiente a la indemnización por comida o cena.

Artículo 40.- 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 8 y 42 del VIII Convenio Colectivo), se mantendrán en sus mismos valores.

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

Artículo 41.- 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 II por cada sábado trabajado.

Artículo 42.- Plus de transporte.-

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

Artículo 43.- Personal en el Servicio Militar o Civil.-

Las gratificaciones periódicas fijas pactadas en el Convenio se abonarán en su totalidad al personal que se encuentre prestando 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.

CAPITULO IV

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 44.- 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 y 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 cónyuge 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 del 0'50% de sus retribuciones líquidas mensuales para las Factorías de Cartagena y San Fernando y del 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 ocurra el fallecimiento.

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

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

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

Si el fallecimiento sucede en situación de Invalidez Provisional, 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 45.- Personal enfermo.-

Se abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones correspondientes a los conceptos sueldo, antigüedad, incentivo, pagas extras, pagas de producción, plus de transporte y plus de trabajos especiales al personal que se encuentre en esta situación.

El Comité colaborará con la Dirección para tratar de reducir el absentismo por esta causa, de forma que se eviten situaciones de abuso y, al mismo tiempo, se ayude al personal en esta situación, colaborando con él para acortar los periodos de permanencia en baja que a veces se prolongan por trámites burocráticos o retrasos en la realización de pruebas, análisis, etc., que se intentará acortar con la colaboración, cuando sea posible, de los propios Servicios Médicos.

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 1.993, abonándole en su caso las diferencias que procedan o manteniendo la cantidad anterior si fuera superior.

Asimismo, aquellos trabajadores que se hallen en situación de I.L.T. o accidentada 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 inicia 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.

Artículo 46.- Personal accidentado.-

Se abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones correspondientes a los conceptos sueldo, antigüedad, incentivo, pagas extras, pagas de producción, plus de transporte y plus de trabajos especiales al personal que se encuentra en esta situación.

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 1.993, abonándole en su caso las diferencias que procedan o manteniendo la cantidad anterior si fuera superior.

Artículo 47.- 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 48.- Ayuda a minusválidos.-

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

Artículo 49.- 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 50.- Conceptos complementarios.-

A las bonificaciones de Comedores, obsequio de Navidad y compensaciones por cierre de Economatos, estas últimas recogidas en el Acta Final de este Convenio, se les aplicará un coeficiente de revisión del 3% en el primer año de vigencia, del 110% del IPC en el segundo año y del 120% del IPC en el tercer año.

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 51 .-

1.- El Comité de Empresa es el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de las distintas Factorías, representando a éstos ante la Empresa y Organismos Oficiales, con capacidad jurídica para formular en su caso las acciones oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes. 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 éstos.

- 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.
- En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la Empresa entregará al Comité copia íntegra del contrato. Se estará a todo lo recogido en la Ley 2/91 sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en cuanto a materia de contratación.
- Los representantes de los trabajadores serán informados a través del mecanismo que se determine en cada Factoría, en los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa.
- Conocerá las contrataciones de obras con Empresas Auxiliares, dentro o fuera de la Empresa.
- Altas y bajas del personal de plantilla, así como las alteraciones que se produzcan en el número de personas que prestan sus servicios en la Empresa y pertenezcan a las CC.AA.
- Sanciones de cualquier orden impuestas a los trabajadores.

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, deportes, etc.
- En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical, a petición del interesado.
- En los casos en que la subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con el Comité de Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización.
- Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse con 15 días de antelación, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información: medidas concretas que se proponen, causas en que las mismas se apoyan y personal afectado, de acuerdo con lo previsto en el punto 7.2 del Acuerdo INI.Sindicatos. En caso de desacuerdo se elevará dicha propuesta a la Comisión de Resolución que Conflictos que establece dicho Acuerdo.

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.

Cualquier medida recogida en los apartados anteriores que tenga 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 harían con la participación del Comité de Empresa.

d) Emitir informe previo a su ejecución.-

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Cierres totales o parciales, definitivos o temporales de instalaciones o centros de trabajo en la Empresa.
- En todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En esta consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

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.
- Participación y seguimiento de los cursos de formación. Aquellos Cursos que sea necesario efectuar para desarrollar los Acuerdos INI-Sindicatos en orden a un mejor aprovechamiento del personal, se realizarán acordándose previamente con el Comité de Empresa.
- Asistir a las pruebas, tanto teóricas como prácticas.

Esta Comisión intervendrá en el desarrollo de los cursos de Formación que se realicen para optimizar la cualificación de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de Diciembre de 1.992, así como del Acuerdo ratificado el 19 de Abril de 1.993 en el Sector del metal, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la Empresa, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

Artículo 52.- 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 53.- 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.

Las asambleas correspondientes a la aprobación del Convenio Colectivo y aquellas otras de carácter excepcional que sean autorizadas expresamente por la Dirección de cada Centro por su trascendencia, podrán no dar lugar a descuento retributivo, a criterio de la Dirección.

Artículo 54.- 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 55.- 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 56.- 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, y en el Acuerdo INI-TENEO/Sindicatos de 22 de Junio de 1.993, incorporándose al Consejo de Administración de Bazen 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.

Art. 57.- Comisión de seguimiento.-

Composición.- Por parte de la Empresa estará formada por el Comité de Dirección y presidirá el Presidente de la misma.

Por parte de los trabajadores estará formada por un representante de CC.OO., 1 de U.G.T. y 1 de C.I.G., como firmantes del Acuerdo INI-Sindicatos del 22-06-93.

Además podrán formar parte de esta Comisión un representante por cada organización sindical que cuente con un mínimo del 10% de la suma de los miembros de los Comités de Ferrol, Cartagena y San Fernando.

Igualmente formará parte de esta Comisión un representante por cada organización sindical que ostente la calificación de "más representativa", en el ámbito de su Comunidad Autónoma, siempre que tenga representación en el Comité de Empresa.

Funcionamiento.- Se reunirá cada dos meses.

Competencias.- Tratará de los aspectos propios del Comité de Dirección, como son:

- Introducción de Nuevas Tecnologías y métodos de Organización del Trabajo.
- Planes Operativos.
- Auditorías.
- Planes Estratégicos.

CAPITULO VI DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 58.- Trabajos de Mantenimiento y Postventa.-

La Empresa entregará a cada trabajador que tenga que realizar trabajos en otra localidad, con la mayor antelación posible, una nota explicativa de las condiciones generales relativas a las

contingencias que puedan presentarse durante su permanencia fuera de la Factoría.

El Comité de Empresa tendrá información previa a cualquier desplazamiento programado y sobre las circunstancias especiales relativas al mismo.

Cuando un trabajador sea comisionado para trabajar fuera de la localidad durante un cierto tiempo, en el caso de que el tiempo de duración previsto de la comisión se vea reducido por causas ajenas al trabajador, se le compensarán por la Empresa los gastos que se 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 Bazan, se les aplicarán, aparte de las condiciones pactadas en el Artículo 39, los siguientes acuerdos:

1º) Se aplicarán 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 cumplir 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.

Por cada seis días de trabajo efectivo continuado, se generará el derecho a un día de descanso, o a dos días de descanso por cada diez días de trabajo efectivo continuado, que se disfrutarán al finalizar la obra.

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

- 2.250 ptas. por día de desplazamiento.
- 750 ptas. por hora adicional trabajada de lunes a viernes.
- 1.000 ptas. por hora trabajada en sábados y domingos.

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 (modificación de jornada), se abonará la cantidad correspondiente a modificación de jornada prevista en el Artículo 25, todos los días en que se realice dicha modificación de jornada.

6º) A los trabajadores afectados por este Artículo que tengan que viajar en sábados, domingos o festivos, les serán abonadas las horas de desplazamiento como prolongación de jornada, con un tope de 12 horas.

7º) En los desplazamientos donde el lugar de trabajo esté a 40 Km. o más del lugar de residencia temporal del trabajador, se abonará una hora de prolongación de jornada.

8º) Las horas de modificación de jornada de este art. se abonarán a los valores de horas extras del Anexo II.

9º) Por cada 25 días de desplazamiento, excluidos los días de viaje, el trabajador tendrá derecho a 2 días adicionales

de descanso, que podrá disfrutar al terminar el desplazamiento o en el lugar del mismo.

Artículo 59.- 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 60.- Sometimiento a la legalidad.-

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

En cuanto a la repercusión a la Marina, se ajustará a lo previsto en la cláusula 40 del vigente Contrato aprobado por Decreto 2420/1.966 de 10 de Setiembre.

Artículo 61.- Publicidad del Convenio.-

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

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

Artículo 62.- Pagos de salarios.-

Todos los pagos mensuales se realizarán los días 10 de cada mes. En caso de coincidir en sábado o festivo, se adelantará 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 63.- Ordenanza Laboral.-

En el plazo de tres meses a contar desde que concluya sus trabajos la Comisión prevista en el Art. 14 de este Convenio Colectivo, se creará una Comisión paritaria Dirección-Comité de Empresa, con la finalidad de recoger todos aquellos aspectos de la Ordenanza de Trabajo que no estén regulados por el Convenio o por los acuerdos INI-Sindicatos, y que resulten de interés para la regulación de las Relaciones Laborales en la Empresa.

Los acuerdos que se adopten se considerarán como parte integrante de este Convenio, suponiendo en su conjunto la sustitución de la actual Ordenanza de Trabajo, quedando la misma sin vigor por acuerdo entre las partes.

Artículo 64.- 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.

A N E X O ITABLA DE SUELDOS POR CATEGORIAS

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SUELDO</u>
I <u>Personal obrero.</u>	
Oficial de primera.....	119.780
Oficial de segunda.....	113.929
Oficial de tercera.....	109.010
Especialista.....	103.330
II <u>Personal subalterno y varios.</u>	
Vigilante Jurado de Seguridad.....	113.929
Almacenero.....	109.010
Listero.....	109.010
Chófer.....	113.929
Cabo de Vigilantes Jurados.....	119.780
Vigilante Jurado y Portero.....	109.010
Conserje.....	113.929
Ordenanza.....	109.010
Enfermero.....	109.010
Dependiente Principal Economato.....	119.780
Dependiente de primera Economato.....	113.929
Dependiente Economato.....	109.010
Cajero cobrador.....	109.010
Telefonista.....	109.010
Pesador o Basculero.....	109.010
Cocinero Principal.....	119.780
Cocinero.....	109.010
Camarero Mayor.....	113.929
Camarero.....	109.010
Jefe de Cocina.....	133.852
III <u>Personal Administrativo.</u>	
Jefe Superior Especial.....	183.070
Jefe Superior de primera.....	169.010
Jefe Superior de segunda.....	155.423
Jefe de primera.....	142.791
Jefe de segunda.....	133.852
Oficial de primera.....	119.780
Oficial de segunda.....	113.929
Auxiliar.....	109.010
IV <u>Personal Técnico.</u>	
<u>A.- Técnicos no titulados:</u>	
a).- Ayudantes de Ingeniero:	
Ayudante de Ingeniero Jefe Asimilado Nivel Salarial Superior..	197.135
Ayudante de Ingeniero Jefe.....	183.070
Ayudante de Ingeniero de primera.....	169.010
Ayudante de Ingeniero de segunda.....	155.423
b).- Técnicos de taller y obra:	
Maestro de primera.....	142.791
Maestro de segunda.....	140.723
Encargado.....	132.227
Capataz.....	119.780

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SUELDO</u>
c).- Técnicos de oficina:	
Delineante Proyectista.....	142.791
Delineante Especial.....	133.852
Delineante de primera.....	119.780
Delineante de segunda.....	113.929
Fotógrafo.....	119.780
Calcador. Reproductor de planos y documentos. Archivero y Auxiliar de Oficina Técnica.....	109.010
d).- Técnicos de Laboratorio:	
Jefe de Sección.....	133.852
Analista de primera.....	119.780
Analista de segunda.....	113.929
Auxiliar de Laboratorio.....	109.010
e).- Técnicos de Diques. Varaderos. Muelles y Tren Naval:	
Jefe de Dique o Varadero.....	155.423
Jefe de Muelle o Encargado General.....	133.852
Patrón de Puertos y Rías.....	119.780
Buzo.....	119.780
f).- Técnicos de Organización:	
Jefe de Organización de primera.....	142.791
Jefe de Organización de segunda.....	133.852
Técnico de Organización de primera.....	119.780
Técnico de Organización de segunda.....	113.929
Auxiliar de Organización.....	109.010
Revistador Técnico de primera.....	119.780
Revistador Técnico de segunda.....	113.929
g).- Trazadores Opticos:	
Jefe de primera de Sala.....	142.791
Jefe de segunda de Sala.....	133.852
Trazador Optico de primera.....	119.780
Trazador Optico de segunda.....	113.929
Auxiliar Trazador Optico.....	109.010
h).- Técnicos de Informática:	
Primer Programador Jefe.....	142.791
Programador de Primera.....	133.852
Programador de segunda.....	119.780
Operador Jefe de primera.....	142.791
Operador Jefe de segunda.....	133.852
Operador de primera.....	119.780
Operador de segunda.....	113.929
Operador de tercera.....	109.010
i).- Técnicos Operadores de Sistemas de Electrónica y Armas:	
Maestro Operador de primera.....	142.791
Maestro Operador de segunda.....	140.723
Técnico Operador de Sistemas.....	132.227
j).- Otros Técnicos no titulados:	
Ayudante Jefe Estudios Escuela Aprendices.....	155.423
Jefe de Bomberos.....	142.791
Subjefe de Bomberos.....	132.227
Traductor.....	119.780
k).- Técnicos de Seguridad e Higiene:	
Técnico de Seguridad e Higiene Jefe Superior.....	155.423
Técnico de Seguridad e Higiene Jefe de primera.....	142.791

CATEGORIASSUELDO

Técnico de Seguridad e Higiene Jefe de segunda.....	133.852
Técnico de Seguridad e Higiene de primera.....	119.780
Técnico de Seguridad e Higiene de segunda.....	113.929

B.- Técnicos Titulados:

- Ingeniero Técnico Jefe y similares, asimilados Nivel Salarial Superior.....	197.135
- Ingeniero Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Capitanes, Graduado Social, Asistente Social y asimilados, Jefe.....	183.070
- Ingeniero Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Graduado Social, Asistente Social y asimilados, de primera.....	169.010
- Ingeniero Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Graduado Social, Asistente Social y asimilados, de segunda.....	155.423
- Piloto.....	142.791
- Primer Maquinista.....	133.852
- Patrón de Cabotaje.....	119.780
- Mecánico Mayor.....	119.780
- Primer Mecánico Naval.....	119.780
- Segundo Mecánico Naval.....	113.929

A N E X O IIComplementos, Pluses, Dietas, etc.

- Plus de distancia	7,10 pts./Km.
- Modificación jornada nocturna(Art. 25).....	5.540 pts./día
- Modificación Operador Rayos X homologado por la JEN.....	4.766 pts./mes
- Gratificación Vigilantes Jurados por tenencia Armas.....	4.023 pts./mes
- Trabajos nocturnos (art. 55 Ordenanza)	128 pts./hora
- Indemnización supresión trabajos extraordinarios	598 pts.
- Quebranto de moneda	2.772 pts./mes
- Pruebas de mar (art. 37 C.C.):	
* Servicios en cubierta	196 pts./hora
* Máquinas y Calderas	261 pts./hora
* Inmersión en submarinos	753 pts./hora
- Bonificación reparaciones a bordo buques mercantes.....	39,2 pts./hora
- Fallecimiento	1.555.000 pts.
- Complemento fallecimiento por accidente	1.220.000 pts.
- Complemento fallec. accidente por cada hijo menor de 18 años	570.000 pts.
- Becas:	
* Ferrol	15.285.000 pts.
* Cartagena	7.069.000 pts.
* San Fernando	3.465.000 pts. (1)

(1) Esta cantidad se incrementaría en 3.604.000 cuando dejen de abonarse los gastos de matrícula y libros del Colegio "La Salle".

- Ayudas disminuidos físicos o psíquicos	9.210 pts.
- Modificación jornada (Art. 41).....	8.820 pts.
- Corretornos: Gratificación por cada sábado, domingo o festivo	5.605 pts./día
- Corretornos: Gratificación por día de Navidad, Nochebuena, Año Viejo, Año Nuevo y 6 de Enero.....	6.253 pts./día
- Indemnización por comida y/o cena	909 pts.
- Indemnización por retraso comida:	
* Si el retraso es menor de hora y media	251 pts.
* Si el retraso es superior a hora y media	663 pts.
- Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de arsenales:	
* Cuando diste 2 Kms. y medio o menos	136 pts.
- Dietas:	
* Desayuno	485 pts.
* Comida	2.775 pts.
* Cena	2.000 pts.
* Hotel	4.000 pts.
	<hr/>
	9.260 pts.
- Dieta diaria islas	10.000
	<hr/>
- Plus de Transporte	2.921 pts./mes
- Plus de Transporte en cada paga extra.....	11.060 pts.
- Plus de Transporte en cada paga de producción	2.266 pts.
- Descuento Plus Transporte	160 pts./día
- Ralevo turno con solape fuera de jornada	266 pts./día
- Tiempo por tiempo en sábado	1.231 pts.
- Bonificación de Comedores y Economatos se incrementará en un 3%.	

ANEXO III TABLAS SALARIALES

NIVEL	CATEGORIAS	SUELDO	MODULO ANTIGUEDAD Y JEFE EQUIPO	P. EXTRAS SUELDO	P. PRODUC. SUELDO	BONIF.		TURNOS		VALOR HORAS EXTRAS		VALOR HORA T X T
						MAÑANA TARDE	NOCHE (PERMANENTE)	HORAS EXTRAS	DOMINGO FESTIVO			
I	ESPECIALISTAS	103.330	63.832	86.055	98.327	349	688	662	751	615		
II	OFICIAL 3. OPERARIO AUXILIAR	109.010	63.832	91.296	98.327	365	719	732	832	667		
III	OFICIAL 2. OPERARIO TECNICO 2. Y SIMILAR	113.929	63.832	95.947	98.327	386	758	819	933	696		
IV	OFICIAL 1. OPERARIO CAPATAZ TECNICO 1. Y SIMILAR	119.780	63.832	102.739	98.327	390	834	910	1.029	716		
PROVISIONAL	ENCARGADO	132.227	63.832	106.019	98.327	394	863	959	1.073	743		
V	JEFE 2. Y SIMILAR	133.852	63.832	109.298	98.327	397	892	1.010	1.117	771		
PROVISIONAL	MAESTRO DE 2ª	140.723	63.832	111.802	98.327	401	926	1.055	1.187	795		
VI	JEFE 1. MAESTRO 1., Y SIM.	142.791	63.832	114.301	98.327	406	961	1.100	1.258	819		
VII	INGENIERO TCO. 2. Y SIM.	155.423	63.832	121.212	98.327	416	1.027	1.200	1.380	885		
VIII	INGENIERO TCO. 1. Y SIM.	169.010	63.832	127.767	98.327	434	1.092	1.283	1.475	951		
IX	INGENIERO TCO. JEFE Y SIM.	183.070	63.832	133.137	98.327	438	1.126	1.339	1.547	1.021		
X	ASIMILADO A NIVEL SUP.	197.135	63.832	139.567	98.327	444	1.165	1.394	1.622	1.092		

ANEXO III
TABLAS DE INCENTIVOS

VALOR DE "A"	PTAS. MES
1'80	19.250
1'90	21.053
2'00	22.856
2'10	24.659
2'20	26.288
2'30	27.917
2'40	28.864
2'50	29.811
2'60	30.758
2'80	31.986
3'10	33.828
3'40	35.670
3'60	37.516
3'80	39.361
4'00	41.288
4'20	43.215
4'70	47.812
5'10	51.354
5'50	54.621
5'90	58.023

El Operario de 1ª. pasa a tener un valor An = 2'60

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:

- 1ª.- 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).
- 2ª.- Como señala el Artículo 12 del Convenio, siempre que los casos que se indican, sean previsibles y posibles, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.
- 3ª.- 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.
- 4ª.- 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.
- 5ª.- Trabajos en sábado.- Cuando por necesidades ineludibles de la producción y previa discusión con el Comité se precise trabajar en sábado, se abonará una gratificación de 1.231 ptas.

Asimismo, por cada seis horas trabajadas se descansará una jornada y se abonarán los valdres de Tiempo por Tiempo correspondientes a dichas horas.

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

6ª.- 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 ocultación de situaciones de incompatibilidad o del incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran faltas y sanciones, según corresponda.

25313 CORRECCION de erratas de la Resolución de 10 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XIII Convenio Colectivo de la Empresa «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima».

Advertidas erratas en la inserción del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 217, de fecha 10 de septiembre de 1993, páginas 26783 a 26789, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Cláusula 14.ª, línea primera, donde dice: «Tomando base», debe decir: «tomando como base».

Cláusula 18.ª.-Fórmula para el cálculo de la hora extraordinaria. Donde dice: «o (sueldo base + complemento/mes), debe decir: «o (sueldo base + complemento personal/mes)».

Cláusula 23.ª, penúltima línea, párrafo primero. Donde dice: «de acuerdo con la normativa establecida por la misma», debe decir: «de acuerdo con la normativa establecida para la misma».

Cláusula 23.ª, párrafo tercero. Donde dice: «de la productividad en base global por el grupo de RSD», debe decir: «de la productividad en base global para el grupo RSD».

Cláusula 24.ª, párrafo primero, línea segunda. Donde dice: «con un índice global», debe decir: «con un índice de incentivo global».

Cláusula 27.ª, 2.º. Donde dice: «en un radio de hasta 65 kilómetros», debe decir: «en un radio de hasta 75 kilómetros».

Cláusula 30.ª, párrafo cuarto. Donde dice: «no comporta», debe decir: «no comportará».