

8641

RESOLUCIÓN de 17 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIX Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIX Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000662), que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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, 17 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL «BAZÁN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Convenio.

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

Territorialmente afecta a las factorías y demás centros de la empresa en las provincias de Cádiz, La Coruña y Murcia.

Artículo 3. Ámbito personal.

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

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 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 1996.

Estará vigente hasta el 31 de diciembre de 1996, prorrogándose por años naturales, en tanto no se sustituya por otro pacto.

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 consideradas 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.

Para interpretar el Convenio en situaciones que puedan afectar a una sola factoría de la empresa resolverá la representación de los trabajadores existente en cada momento y la Dirección de dicha factoría.

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

Para los casos de interpretación que afecten a más de una factoría de la empresa, en el plazo máximo de un mes a partir 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 todas las factorías de la empresa afectadas por este Convenio.

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

Cualquier supuesto que implique a nivel individual o colectivo a trabajadores y que suponga interpretación de algún artículo de Convenio tendrá que ser planteado previamente ante la Comisión Mixta Paritaria y si en ésta no hubiera acuerdo, se podrá recurrir a los instrumentos de mediación y arbitraje establecidos por sindicatos y patronal con carácter previo a acudir a la jurisdicción laboral.

CAPÍTULO II

Artículo 7. 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 recogen a lo largo del articulado del Convenio.

Se examinará anualmente la adecuación de la nueva clasificación profesional y organizativa, teniendo en cuenta la experiencia adquirida desde su implantación, y se analizarán las posibles modificaciones que sean necesarias como consecuencia de las insuficiencias y/o distorsiones que se detecten durante su adaptación al esquema organizativo actual y su desarrollo, así como las derivadas de la propia evolución tecnológica y científico-técnica. Las modificaciones que se consideren necesario introducir se llevarán a cabo de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en el ámbito del Comité Intercentros.

Igualmente, ambas partes se comprometen a ir resolviendo de mutuo acuerdo todos los problemas que se puedan derivar de la interpretación, aplicaciones y desarrollo del conjunto de estos temas sobre la base de una actuación que debe fundamentarse en el principio de la buena fe.

Artículo 8. Clasificación profesional.

El personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa y las funciones que realmente realice.

Esta nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore la adecuación en todo momento al puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

Artículo 9. Clasificación organizativa.

Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la realización contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo

en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ello sea necesario.

Artículo 10. Grupos funcionales.

Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los siguientes grupos:

- Técnicos titulados y asimilados.
- Personal de oficina y varios.
- Personal de taller y obra.

Técnicos titulados y asimilados: Son quienes, con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizan tareas de alta cualificación y complejidad.

Personal de oficina y varios: Son quienes por sus conocimientos y experiencia realizan tareas propias de oficinas técnicas, o bien administrativas, comerciales, de organización, de informática o de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficinas, informatizadas o no, que permiten informar de la gestión y de la actividad económica, así como preparar y coordinar labores productivas o realizar labores auxiliares que comporten atención a las personas.

Asimismo se integran en este grupo los actuales Maestros, Encargados y Capataces que dirijan y/o coordinen los trabajos de alguna/s secciones o talleres a su cargo, cuidando del cumplimiento de la programación establecida y adecuando en todo momento los efectivos del personal y medios de producción a la necesidad del trabajo.

En el futuro, las personas que pasen a realizar las funciones definidas en el párrafo anterior permanecerán en el grupo de personal de taller y obra, como consecuencia de la nueva clasificación derivada de estos acuerdos.

Personal de taller y obra: Son quienes por sus conocimientos y experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez tareas de mando o coordinación, en mayor o menor grado, así como funciones de carácter técnico relacionadas con la supervisión de los trabajos en curso.

Artículo 11. Niveles de calificación.

Criterios de asignación de niveles: Teniendo en cuenta las características de la organización de la Empresa Nacional Bazán, la estructura de niveles y subniveles será la siguiente:

Niveles	Técnicos titulados y asimilados	Personal de oficina y varios	Personal de taller y obra
I	Técnicos superiores ..	Maestros, Proyectistas y Jefes de primera.	Técnicos de taller y obra.
I s	Gestores Jefes		
II	Gestores de primera ..		
II s	Gestores de segunda ..		
III			
III s		Encargados, Delineantes especiales y Jefes de segunda ..	Técnicos especializados.
IV		Empleados de primera y Capataces	Operarios de primera.
V		Oficiales	Oficiales.

Definición de los niveles:

Nivel I: Son trabajadores que tienen responsabilidad directa en la gestión de una o varias unidades funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su colaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equiparados por la empresa.

Nivel I s: Son trabajadores que, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores dentro de una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en base a una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel II: Son trabajadores cuyo ejercicio profesional tiene un alto contenido en algunos de los campos siguientes:

- Actividad intelectual.
- Interrelación humana.
- Complejidad técnica.
- Autonomía.

Con amplios conocimientos y destrezas en diferentes especialidades o un excepcional dominio de alguna de ellas y habiéndole sido reconocidas estas competencias explícitamente por la empresa por medio de los mecanismos de promoción establecidos.

En función de la naturaleza del puesto adscrito al nivel, éste podrá comportar funciones de mando.

Con titulación universitaria de grado medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

Nivel II s: Son trabajadores cuyo ejercicio profesional tiene un alto contenido en algunos de los campos siguientes:

- Actividad intelectual.
- Interrelación humana.
- Complejidad técnica.
- Autonomía.

Con amplios conocimientos y destrezas en diferentes especialidades o un excepcional dominio de alguna de ellas.

En función de la naturaleza del puesto adscrito al nivel, éste podrá comportar funciones de mando.

Con titulación universitaria de grado medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en base a una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel III: Son trabajadores cuyo ejercicio profesional tiene un contenido en algunos de los siguientes campos:

- Actividad intelectual.
- Interrelación humana.
- Complejidad técnica.
- Autonomía.

Con conocimientos y destrezas en varias especialidades o un elevado dominio de alguna de ellas y habiéndoles sido reconocidas explícitamente estas competencias por la empresa por medio de los mecanismos de promoción establecidos.

En función de la naturaleza del puesto adscrito al nivel, éste podrá comportar funciones de mando y coordinación, así como la ejecución de tareas que contribuyan a la optimización económica de los procesos productivos.

Nivel III s: Son trabajadores cuyo ejercicio profesional tiene un contenido medio en algunos de los siguientes campos:

- Actividad intelectual.
- Interrelación humana.
- Complejidad técnica.
- Autonomía.

Con conocimientos y destrezas en varias especialidades o un elevado dominio de alguna de ellas.

En función de la naturaleza del puesto adscrito al nivel, éste podrá comportar funciones de mando y coordinación, así como la ejecución de tareas que contribuyan a la optimización económica de los procesos productivos.

Nivel IV: Son trabajadores que realizan tareas para las que se necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque con algún tipo de supervisión, y habiéndoles sido reconocida por la empresa su competencia profesional por medio de alguno de los mecanismos de promoción establecidos.

Nivel V: Son trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque con la adecuada supervisión.

Artículo 12. *Definición de las categorías.*

12.1 Técnico de taller y obra.—Es un profesional con experiencia contrastada y que asume, con actitud positiva, la evolución de los contenidos profesionales propia de la dinámica organizativa de la empresa, especialmente en la adaptación de los procesos productivos.

Está altamente capacitado para trabajar con la mayor eficiencia en la totalidad o en parte de los oficios integrados en alguna de las nuevas agrupaciones gremiales.

Cuando razones organizativas lo aconsejen, simultaneará la ejecución directa de los trabajos con la coordinación y/o supervisión del grupo en el que se integre, asumiendo responsabilidad en la organización del trabajo, aprovechamiento de los recursos, cumplimiento de plazos, costes y requerimientos de calidad, así como solventando las incidencias que surjan en el trabajo del grupo.

La designación para que un trabajador de este nivel lleve a cabo tareas de coordinación y/o supervisión será realizada siempre libremente por la Dirección.

12.2 Técnico especializado.—Es un profesional con experiencia contrastada y que asume, con actitud positiva, la evolución de los contenidos profesionales propia de la dinámica organizativa de la empresa, especialmente en la adaptación de los procesos productivos.

Está altamente capacitado para trabajar con la mayor eficiencia en la totalidad o en parte de los oficios integrados en alguna de las nuevas agrupaciones gremiales.

12.3 Operario de primera.—Es un profesional con experiencia contrastada y que asume, con actitud positiva, la evolución de los contenidos profesionales propia de la dinámica organizativa de la empresa, especialmente en la adaptación de los procesos productivos.

Este trabajador posee una elevada capacitación profesional que le permite trabajar en la totalidad o en parte de los oficios integrados en las nuevas agrupaciones gremiales, al tiempo que se prepara para poder acceder, en su momento, a los niveles superiores de este grupo.

12.4 Oficial.—Es un profesional experto que asume, con actitud positiva, la evolución de los contenidos profesionales propia de la dinámica organizativa de la empresa, especialmente en la adaptación de los procesos productivos.

Este trabajador posee una capacitación profesional que le permite trabajar en la totalidad o en parte de los oficios integrados en las nuevas agrupaciones gremiales, al tiempo que se prepara para poder acceder, en su momento, a los niveles superiores de este grupo.

Artículo 13. *Asignación de niveles.*

En base a la anterior clasificación profesional el personal quedó integrado en los nuevos niveles como sigue:

13.1 Técnicos titulados y asimilados.

Nivel I: Técnicos superiores.

Nivel I s: Ingenieros técnicos Jefe, ayudantes de Ingeniero Jefe, Jefes superiores especiales administrativos y equivalentes.

Nivel II: Ingenieros técnicos de primera, Ayudantes de Ingeniero de primera, Jefes superiores de primera administrativos y equivalentes.

Nivel II s: Ingenieros técnicos de segunda, Ayudantes de Ingeniero de segunda, Jefes superiores de segunda administrativos y equivalentes.

13.2 Personal de oficina y varios.

Nivel III: Maestros, Delineantes proyectistas, Jefes de primera administrativos y de organización y categorías equivalentes.

Nivel III s: Encargados, Delineantes especiales, Jefes de segunda administrativos y de organización y equivalentes.

Nivel IV: Capataces, Delineantes, Técnicos de organización y administrativos de primera y equivalentes.

Nivel V: Delineantes, Técnicos de organización y administrativos de segunda y equivalentes.

13.3 Personal de taller y obra.

Nivel III: Técnicos de taller y obra.

Nivel III s: Técnicos especializados.

Nivel IV: Operarios oficiales de primera.

Nivel V: Operarios oficiales de segunda.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Se entiende como movilidad funcional dentro de la misma factoría o fábrica al:

Cambio de nivel o subnivel dentro del mismo grupo funcional.
Cambio de grupo funcional dentro del mismo nivel.

Siempre que sea posible, la movilidad funcional, en sus diversas aplicaciones, se realizará con personal voluntario.

14.1 Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.—La Dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses —salvo en los casos de sustitución por invalidez temporal, servicio militar y excedencia—, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

El traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Nombre de los trabajadores afectados y destino.

Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase las funciones de éste durante más de seis meses en un año o de ocho meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, servicio militar y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se integrará al trabajador en su nivel de origen.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido anteriormente, se trasladarán a la Comisión Mixta Paritaria.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o se pacten en el seno de cada centro de trabajo.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo se trasladará a la Comisión Mixta Paritaria. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

14.2 Cambios de grupo.—Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar. No se verán afectados por el cambio de grupo los trabajadores mayores de cincuenta años, salvo que el cambio sea voluntario.

Al trabajador afectado por este tipo de movilidad se le respetará su nivel salarial de procedencia y recibirá como compensación económica una gratificación equivalente a 200.000 pesetas, por una sola vez.

Esta gratificación se aplicará en los supuestos de cambio de grupo funcional, a excepción de los siguientes casos:

Cuando el cambio de grupo funcional sea consecuencia de un ascenso de categoría y/o nivel, ya sea derivado de los sistemas de promoción o del reconocimiento de un título académico por parte de la Dirección de la empresa.

Cuando el cambio de grupo funcional no se produzca a propuesta de la Dirección de la empresa.

Cuando el cambio de grupo funcional se deba a la convocatoria de plazas a las que concurre libremente el interesado, salvo que en dicha convocatoria se ofrezca esta compensación.

Los Encargados que pasen al grupo de taller y obra, sin que este cambio suponga mejora retributiva, recibirán la indemnización anteriormente citada.

Se estudiará, en su cada caso, el tratamiento a seguir a efectos de escalafonamiento.

Con carácter previo a la negociación con el Comité de empresa, la Dirección remitirá información detallada, donde incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Puestos de trabajo que se pretendan cubrir y su justificación.

Razones que prueben la existencia de excedentes.

Personal afectado.

Cursos de formación (contenido y duración) que permitan la adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar las nuevas funciones.

La negociación prevista en el primer párrafo se iniciará una vez que se entregue al Comité la información indicada.

Transcurrido un plazo de quince días de negociación sin acuerdo con el Comité, se trasladará a la Comisión Mixta Paritaria.

14.3 Cambio de profesión.—Los cambios de profesión que se produzcan, se procurará realizarlos dentro de las agrupaciones gremiales, atendiendo a las necesidades productivas.

En todos los cambios de profesión que se realicen participará el Comité, estando la empresa obligada a presentar las causas que originan dichos cambios, estableciéndose, además, los cursos de formación que sean necesarios; 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.

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.

Cambio de profesión de carácter temporal: Cuando el cambio sea temporal, el trabajador percibirá sus retribuciones correspondientes al nivel o categoría que ostente, abonándosele la cantidad de 10 pesetas hora, durante el tiempo que se prolongue dicho traslado. Al mismo tiempo, el trabajador continuará adscrito a su profesión de origen, promocionando a través de ella.

Cambio de profesión con carácter definitivo: Cuando el cambio sea definitivo, la Dirección y el Comité estudiarán el tratamiento a utilizar, para la integración del trabajador en su nueva profesión, a efectos de escalafonamiento y promoción.

Estos supuestos no se refieren a los cambios de grupo funcional, que serán tratados conforme a lo establecido en dicho punto.

Tampoco serán tenidos en cuenta los cambios de profesión ya producidos con anterioridad a esta fecha.

Artículo 15. Jornada de trabajo.

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

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

Cuando coincidan matrimonios o régimen de pareja, si lo solicitan, se procurará el mismo tipo de jornada.

Artículo 16. Vacaciones.

Todo el personal comprendido en el Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de veinticinco 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, disponibilidad, garantías, correos y modificación de jornadas.

De esta vacación, como mínimo, tres semanas, para la factoría de San Fernando, y cuatro semanas, para las 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.

Esta vacación habrá 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 OIT sobre ILT y Accidentes 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 período, realizará las obras y trabajos necesarios, especialmente carenas, reparaciones, labores de limpiezas 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.

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

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 período de vacaciones personal no preavisado, procederá la notificación al trabajador/trabajadores afectados, una vez se negocie, previamente con el Comité de empresa, en el plazo de quince días y se facilite, por parte de la empresa, la información que se señala en el artículo 7.2 del AES METAL.

Si, por necesidad justificada e imprevista de la empresa, y una vez comenzado el período de vacaciones, fuera necesaria la asistencia de algún trabajador no preavisado se entenderá que el mismo tendrá derecho a disfrutar todo el período 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 17. 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 un 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 u hospitalización del cónyuge, pareja o hijo menor de catorce años, cinco días, prorrogables por el tiempo necesario, previa justificación médica a criterio de la Dirección.

5. Por enfermedad grave u hospitalización 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 la ceremonia.

7. Un día en caso de primera comunión o bautizo de hijos y nietos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia, o cualquier otra de similar rango de otra religión.

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

9. Quince días naturales, en caso de matrimonio. Cuando la boda se produzca dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

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

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

12. Dos días por traslado de su domicilio habitual, pudiendo disfrutarse en días alternos.

13. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter 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 dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de 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 desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Saturación de las instalaciones

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga, bien a través de un incremento del número de días al año (modificación de periodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas al día (turnos de trabajo, etc.).

Artículo 18. 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 19. Permisos por estudios.

Por razones de estudios, debidamente acreditadas, y siempre que se tenga que emplear en ellos todo el día, se concederá permiso no retribuido durante el periodo lectivo, sin pérdida de antigüedad.

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

Asistiendo al trabajo de forma habitual y teniendo que acudir a exámenes, tanto parciales como de final de curso o exámenes prácticos, 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, siempre que éstos sean afines a las actividades de Bazán, 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, en línea con la política establecida.

Artículo 20. Régimen de turnos.

Las gratificaciones correspondientes a este artículo serán la 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 período 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 de carácter circunstancial, bajo ningún concepto podrá el cómputo anual de horas trabajadas exceder de la jornada prevista en el artículo 15. En caso de que esto suceda, se procederá a compensar dicho exceso de jornada con el mismo número de horas de 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 solapen dentro de las respectivas jornadas de trabajo.

Artículo 21. Trabajos nocturnos.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

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

Artículo 22. 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 artículo 23 (tiempo por tiempo) de este Convenio, con excepción de lo previsto en el artículo 51 (mantenimiento y post-venta) 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 buque, turbinas, motores y en polígonos 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 precio el importe de incentivo por hora correspondiente, calculado de acuerdo con las tablas que, para dicho concepto, se recogen en el anexo I 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 analizará las realizadas en el mes anterior, que, previamente y en relación nominal, hayan sido entregadas a los respectivos Comités.

Artículo 23. *Tiempo por tiempo.*

1. El descanso entre jornadas de trabajo debe ser de doce horas. Asimismo, el descanso semanal debe ser de día y medio, ininterrumpido.

2. Como señala el artículo 22 del Convenio, siempre que sea posible, la realización de trabajos fuera de la jornada habitual se efectuará por el sistema de turnos de mañana y tarde.

3. 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.

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

5. 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 1.277 pesetas.

Asimismo, y por cada seis horas trabajadas, se descansará un día, abonándose los valores 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 corre- turnos.

6. 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, como máximo, dentro del mes contable, según acuerdo entre el trabajador y su centro.

Artículo 24. *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 25. *Personal en servicio militar o civil.*

El trabajador que se incorpore a realizar el servicio militar o civil, por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo mientras permanezca cumpliendo este servicio y dos meses más, computándose todo el tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

La no reincorporación al trabajo, dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación y dispongan, normalmente, de tiempo libre, compatible con la jornada de trabajo, serán autorizados a prestar servicios en la empresa durante dicho tiempo libre, siempre que cuenten con el correspondiente permiso de la Autoridad militar o civil.

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

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

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

Serán de aplicación los derechos de este artículo a los casos de prestación social sustitutoria.

Artículo 26. *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 sesenta minutos y un máximo de tres días al mes, y sin que este hecho pueda repetirse dos meses consecutivos, no sufrirá otra sanción que el descuento económico correspondiente a los minutos de retraso. 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 compromete a colaborar con la Dirección de la empresa para que ésta pueda cumplir sus contratos en los términos pactados.

Para facilitar el cumplimiento del compromiso anteriormente expuesto y, al mismo tiempo, tratar de lograr una mejora de la productividad, las factorías modificarán la organización del sistema de control de presencia, de forma que ésta coincida con el tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 27. *Agrupaciones gremiales.*

Al objeto de posibilitar un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, se crean agrupaciones profesionales relacionadas con el desarrollo productivo de la organización de la empresa.

Teniendo en cuenta el mayor nivel que el grupo de personal de taller y obra alcanzará a partir del desarrollo profesional asociado a este cambio, y como compensación al mismo, se han incluido en el código de niveles y categorías de este grupo profesional las figuras de Técnico de taller y obra y de Técnico especializado.

Se establecen las siguientes agrupaciones gremiales:

- Estructuras.
- Montaje.
- Máquinas-herramientas.
- Fundición.
- Auxilios a la producción.

Asimismo, se analizará el grupo de personal de oficina y varios, a fin de conformar grupos de familias profesionales, en línea con las establecidas para el grupo de taller y obra.

La definitiva asignación del personal a estas agrupaciones gremiales se hará en cada centro de trabajo con la participación de los respectivos Comités de empresa, siguiendo los criterios de la Comisión Mixta constituida al efecto.

Los cursos de formación para facilitar dicha cualificación, se realizarán de acuerdo con el Comité de empresa.

No obstante, 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.

Y así, a efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la dirección de la empresa sobre la base de la plantilla adecuada a la situación productiva, facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo del personal necesario.

Artículo 28. *Disponibilidad.*

Con la finalidad de reducir los tiempos improductivos y mejorar la productividad, el personal realizará las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo, que no requieran conocimientos especiales propios de otros oficios.

En lo que se refiere al personal del grupo funcional de oficina y varios, la disponibilidad conllevará la obligación de realizar tareas o actividades complementarias y auxiliares, para las que esté capacitado.

Se consideran tareas complementarias y/o auxiliares aquellas que requieren poca o nula formación previa para su realización y que, desde el punto de vista de una lógica productiva, deben ser asumidas por quien realiza las tareas principales.

El ámbito de realización de esta disponibilidad será el del propio centro de trabajo, con la limitación derivada de la propia capacitación del personal.

Asimismo, cuando se le requiera, el trabajador participará en los procesos formativos derivados de la nueva clasificación organizativa y configuración de las agrupaciones gremiales.

Artículo 29. Polivalencia.

29.1 Consideraciones generales.—Es objetivo primordial de la cualidad de trabajador polivalente, el incremento de su cualificación profesional, al objeto de dar respuesta a tareas más diversas y complejas, redundando en una mayor eficiencia del sistema productivo y en una sustancial mejora de la productividad.

Se considerará trabajador polivalente aquel que, además de dominar su propia profesión de acuerdo a su nivel de clasificación, ha adquirido la capacitación prevista en el artículo referido a la disponibilidad y desempeño trabajos y actividades correspondientes a otras profesiones.

La empresa proporcionará la formación adecuada para que los trabajadores polivalentes puedan desarrollar, con destreza y eficacia, las actividades de las profesiones que correspondan. Esta formación prestará especial atención a las nuevas condiciones de trabajo y a los riesgos que, sobre la seguridad y salud laboral, comporta la realización de las nuevas funciones a desempeñar.

La posibilidad de realizar tareas de carácter polivalente será ofrecida por la empresa al trabajador, cuando así lo aconsejen las características del trabajo, manteniéndose permanentemente informado al Comité de empresa de las personas a las que se les haya reconocido este carácter.

No obstante, se considera carácter voluntario la realización, por parte del trabajador, de este tipo de funciones, si bien, una vez que acepte el carácter de polivalente, tendrá que realizar dicha labor cuando así se le requiera.

El trabajador polivalente continuará clasificado en su profesión de origen y su promoción se desarrollará a través de ésta.

En las reuniones periódicas que se realicen sobre temas de productividad, se informará, por la Dirección, de la evolución de los programas de formación y de los planes sobre utilización de polivalencia, completando así la información individual indicada anteriormente.

29.2 Tareas polivalentes.—En línea con lo anterior, se considerarán tareas de carácter polivalente:

Personal de taller y obra

El ejercicio de capacidades ajenas al oficio del trabajador, además de las propias de su profesión habitual, ya sea cuando las lleve a cabo en trabajos de carácter individual o cuando lo haga participando en grupos de trabajo autosuficientes.

La coordinación o supervisión de grupos de trabajo en los que se ejercitan capacidades de distintas profesiones y/o asunción de responsabilidades en el campo de la formación por estos supervisores, bien en su impartición directa o bien en el seguimiento de la misma, en el puesto de trabajo.

Igualmente, tendrá carácter de tarea polivalente el control y manejo de más de una máquina especialmente compleja, cuando ello sea propuesto por la Dirección de un centro y sea aceptado voluntariamente por el trabajador.

Personal de otros grupos funcionales

Podrían dar lugar a la consideración de trabajador polivalente las siguientes circunstancias:

Integración de grupos multidisciplinarios, coherentes con el desarrollo de la construcción integrada, desarrollando tareas propias de varias profesiones.

Aplicación de cambios en la organización de un determinado centro, que impliquen una notable modificación de los sistemas y procedimientos.

En este caso, será necesario que el trabajador asuma varias profesiones de las que pasen a integrar la nueva organización del centro, dentro de su nivel de clasificación.

Teniendo en cuenta la especial responsabilidad que tendrán que asumir en los campos de la formación y de la dirección de grupos multidisciplinarios, y a la vista de la complejidad que de ello se deriva, los trabajadores que actualmente estén clasificados como maestros y asuman las citadas responsabilidades, serán considerados como polivalentes.

Artículo 30. Absorciones.

Las compensaciones establecidas en lo referente a cambio de profesión, disponibilidad y polivalencia, absorberán las cantidades que puedan estar abonándose en estos momentos en concepto de polivalencia.

Artículo 31. Ingresos.

Al objeto de proveer plazas de ingreso, la Dirección, de acuerdo con el Comité, podrá hacer contrataciones al exterior, ajustándose a las normas legales generales sobre colocación de trabajadores, pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes, en igualdad de circunstancias.

Asimismo, tendrá derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa, con carácter eventual, interino o con contrato de duración determinada, a satisfacción de la misma.

Cuando el contrato de trabajo se formalice por escrito, deberá contener los requisitos que establecen las normas legales.

La duración del periodo de prueba será la fijada en el Estatuto de los Trabajadores.

En lo sucesivo, los nuevos ingresos se producirán con el salario del Convenio de entrada fijado a tal efecto, según el anexo III, permaneciendo con el mismo por un periodo máximo de dos años, periodo de tiempo que se considera necesario para que el trabajador adquiera la capacitación precisa para poder desarrollar su trabajo.

Tras este periodo, el trabajador se incorporará al nivel más bajo que corresponda a su grupo funcional.

En el próximo Convenio se revisará el plazo de dos años fijado en este artículo.

Al personal que se incorpore, procedente de compañías auxiliares con garantía de empleo, se le considerará superado este periodo de dos años, encajándosele en el nivel inicial de la escala.

Artículo 32. Ascensos.

Las plazas de ascenso del presente año serán, en conjunto, las mismas que se concedieron en el Convenio anterior (artículo 16), con la siguiente distribución para este Convenio:

Ferrol: 376.

Cartagena: 204.

San Fernando: 185.

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.

La puesta en práctica de estos ascensos se retrasará hasta el 21 de enero de 1997, a efectos económicos. A efectos de antigüedad en la categoría se considerará la de 21 de agosto de 1996.

Artículo 33. 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 cada factoría la Dirección y el Comité de Empresa acordarán la aplicación de la metodología que deba regular los ascensos por examen, utilizando la nota de taller cuando así se acuerde con el Comité de Empresa.

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.

CAPÍTULO III

Ingresos. Ascensos. Promociones y formación del personal**Artículo 34. 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 acordándolos 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 1992, así como del Acuerdo ratificado el 19 de abril de 1993 en el Sector del Metal, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficacia 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 35. 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.

Artículo 36. Escalafón del personal.

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Número de matrícula.
2. Nombre y apellidos.
3. Fecha de nacimiento de los trabajadores.
4. Fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa.
5. Categorías profesionales a que estén adscritos.
6. Fecha de antigüedad en la categoría.
7. Tiempo de ausencia en la empresa.
8. Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
9. Número de orden.
10. Nivel salarial.
11. Antigüedad en el nivel salarial.

Dentro del primer trimestre natural de cada año, la empresa publicará el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla que integre los respectivos grupos profesionales.

Estos escalafones serán únicos para cada grupo o subgrupo profesional en cada factoría.

Contra estas clasificaciones cabrán reclamaciones fundamentadas por parte del personal, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa. La empresa contestará en el plazo máximo de un mes.

Las nuevas categorías del grupo de Personal de Taller y Obra se irán cubriendo con un número de plazas que, como mínimo, será igual al que corresponda a las mismas según el porcentaje que les afecte en la distribución de ascensos de cada centro.

En su momento, se establecerá el porcentaje mínimo que en cada centro deba existir en las nuevas categorías anteriores.

Artículo 37. Sistemas de promoción.**A) Personal de Taller y Obra:**

Del nivel V al IV se ascenderá por los tres turnos (antigüedad, libre designación y concurso-oposición).

Del nivel IV al III se ascenderá por los turnos de concurso-oposición y libre designación.

Del nivel III al II se ascenderá por los turnos de antigüedad y libre designación.

B) Personal de Oficina y varios:

Del nivel V al IV se ascenderá por los tres turnos (antigüedad, libre designación y concurso-oposición) con excepción de las plazas de Capataces, que se consideran a extinguir.

Del nivel IV al III se ascenderá por los tres turnos (antigüedad, libre designación y concurso-oposición) con excepción de las plazas de Encargados, que se consideran a extinguir.

Del nivel III al II se ascenderá por los tres turnos (antigüedad, libre designación y concurso-oposición).

C) Técnicos titulados y asimilados:

Del nivel III al II se accederá solamente por libre designación.

Del nivel II al I y del nivel I al 0 se ascenderá por los turnos de antigüedad y libre designación.

Artículo 38. Turnos de ascenso.

Para ascender por concurso-oposición es preciso un año de antigüedad en la categoría de partida.

Para ascender por el turno de libre designación son precisos dos años de antigüedad en la categoría de partida.

De las personas que ascienden por libre designación se informará previamente al Comité de Empresa de cada factoría.

Artículo 39. Asimilaciones.

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

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

Las asimilaciones a nivel superior que existan o pudieran producirse, siguiendo las previsiones del Convenio Colectivo, tendrán carácter exclusivamente a efectos económicos, sin que las mismas impliquen la consolidación de la nueva categoría hasta que, en su caso, se produzca el ascenso efectivo.

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

CAPÍTULO IV

Régimen de retribuciones**Artículo 40. Remuneración.**

La remuneración de cada trabajador está constituida por 12 pagas mensuales, más dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, y dos pagas de producción en los meses de marzo y septiembre.

Esta remuneración comprende los siguientes conceptos:

- A) Sueldo mensual.
- B) Incentivo.
- C) Complementos.
- D) Pagas extras y pagas de producción.

A) Sueldo mensual:

Será el recogido en el anexo I para cada categoría profesional.

B) Incentivos:

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 ciento cincuenta y siete horas.

C) Complementos:

Serán los siguientes:

Antigüedad.
 Bonificación de turno.
 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.
 Complementos por garantías.
 Modificación de jornada.
 Modificación operador Rayos X homologado por la JEN.
 Plus de transporte.
 Cambio de profesión.
 Gratificación relevo de turno.
 Plus de disponibilidad.
 Plus de polivalencia.
 Plus por trabajos especiales.

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

Todos los pagos que procedan se abonarán el día anterior al último día laborable de cada mes.

D) Pagas extraordinarias:

Serán las indicadas en el artículo 55.

Anticipos: El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario, debiendo estarse a los períodos de liquidación y pago existentes en cada factoría.

Artículo 41. *Antigüedad.*

El cómputo de la antigüedad se hará en trienios al 4 por 100, sobre la base del módulo que figura en el anexo III, calculados a partir de la fecha de ingreso en la empresa.

Este módulo único se establece de común acuerdo manteniendo la política iniciada en Convenios anteriores en relación con los pagos a efectuar por este concepto.

Para el cómputo de la antigüedad, a los efectos de este complemento, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajado todo el tiempo en que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de las factorías o en comisiones, vacaciones, licencias, en accidentes de trabajo o enfermedad, prestación del Servicio Militar, así como las excedencias en los términos contemplados en el artículo 46 (puntos 1, 3 y 4) del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, se computarán, a estos efectos, los días de permiso, aunque no haya percibido salario cuando éstos no excedan de un mes dentro del año natural.

Se computará la antigüedad en razón a la totalidad de los años de servicio prestados a la empresa, incluyendo el período de prueba y el tiempo trabajado en situación de eventual, interino y con contrato de duración determinada, cuando el trabajador pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa sin solución de continuidad.

El importe de cada trienio, comenzará a devengarse a partir del día 1 de enero del año en que se cumpla, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el día 1 de julio si es posterior.

Artículo 42. *Gratificación de buceo.*

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

Artículo 43. *Plus de distancia.*

Se entiende como plus de distancia la cantidad que percibe un trabajador por los recorridos que diariamente tenga que hacer, en medio de transporte no facilitado por la empresa para acudir al centro de trabajo, a realizar su jornada habitual siempre que éste diste más de dos kilómetros del límite del caso urbano de su residencia.

La cuantía del plus de distancia es la recogida en el anexo II, pudiendo ser modificada por cambio de domicilio del trabajador, únicamente por matrimonio o cambio de convivencia cierta, acreditándose el cambio de domicilio a través del censo o empadronamiento.

Los cambios de la distancia darán lugar a las modificaciones correspondientes.

Artículo 44. *Barrenadores, Calafates, Remachadores y Rebabadores.*

A los trabajadores de los gremios de Barrenadores, Calafates, Remachadores y Rebabadores, que realicen esta clase de trabajo 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 Operarios de primera, suprimiendo cualquier compensación que por este concepto actualmente vengan percibiendo.

Artículo 45. *Trabajos especiales.*

Cuando se produzcan situaciones de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Salud Laboral. Asimismo, en todas las cuestiones que afecten a este tipo de trabajos, se estará de acuerdo con lo recogido en el Decreto 1561/1995 del 27 de septiembre de 1995.

Con independencia de ello, se aplicarán en función del riesgo los valores actualmente en vigor en cada centro, incrementados en el 3,5 por 100.

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

Para el personal que habitualmente viene realizando estos trabajos sin homologación, se programarán los cursos necesarios para adquirir la misma. En todo, caso se estará a lo dispuesto en el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas, Decreto 2879/1972 de 21 de julio, «Boletín Oficial del Estado» de 24 de octubre, página 18906.

Al personal que actualmente pertenece a la Sección de Seguridad Industrial, que viene cobrando la gratificación derivada de la tenencia de armas, se le mantendrá en concepto de garantía el importe de la misma.

Artículo 46. *Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios.*

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

Artículo 47. *Quebrando de moneda.*

En concepto de quebranto de moneda se respetarán las condiciones actuales, abonándose la cantidad indicada en el anexo II al personal que efectúe pagos en efectivo.

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

Artículo 48. *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 22 (prolongación de jornada).

Con independencia de lo anteriormente establecido, en las pruebas de mar se abonarán por días 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, recibirá 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 49. *Indemnización por comida o cena.*

En el caso de que el trabajador retrase su hora final de salida, tanto en jornada ordinaria como en turnos por necesidades de la producción o servicio, se le abonará la cantidad indicada en el anexo II como indemnización por comida o cena, salvo en los supuestos de solape.

Al personal que deba prolongar su jornada de trabajo le será de aplicación la cantidad que se fija en el párrafo precedente, como indemnización por comida.

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.

Artículo 50. *Viajes, dietas y gratificaciones por desplazamiento fuera del recinto de los arsenales.*

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

Cuando la comisión de servicio haya de realizarse en localidades en las que resulte especialmente difícil la contratación de alojamiento en los precios habituales de mercado, se proporcionará al personal un «bono de hotel», en cuyo caso se descontará de la dieta la cantidad correspondiente a los conceptos comprendidos en el bono.

Cuando el trabajo se realice a más de 50 kilómetros de la factoría, sin tener que pernoctar, se abonará media 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 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 kilómetros 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 domicilio propio.

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 esa 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 988 pesetas, correspondiente a la indemnización por comida o cena.

Artículo 51. *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 compensará 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 50, los siguientes acuerdos:

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

2.º 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.

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.

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

2.484 pesetas por día de desplazamiento.

750 pesetas por hora adicional trabajada de lunes a viernes.

1.000 pesetas por hora trabajada en sábados y domingos.

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

5.º Si se realizase jornada nocturna (modificación de jornada), se abonará la cantidad correspondiente a modificación de jornada prevista en el artículo 20, todos los días en que se realice dicha modificación de jornada.

6.º 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 doce horas.

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

8.º Las horas de modificación de jornada de este artículo se abonarán a los valores de horas extras del anexo II.

9.º Por cada veinticinco días de desplazamiento, excluidos los días de viaje, el trabajador tendrá derecho a dos días adicionales de descanso, que podrá disfrutar al terminar el desplazamiento o en el lugar del mismo.

Artículo 52. *Conductores, Patronos y Motoristas.*

Se considera de la misma categoría, a efectos de remuneración y prestación de servicios, los conductores de ómnibus, camiones, tractores y grúas móviles, debiendo todos ellos estar en posesión del permiso de conducir categoría «E». No obstante, los actuales conductores que no tengan permiso de esa categoría serán respetados en sus puestos y la empresa les dará facilidades para obtener el carné «E», abonándose los gastos de obtención, así como los gastos de revisión previstos por la Ley.

Igualmente, se abonarán los citados gastos de revisión a aquellos conductores que en la actualidad estén en posesión del carné tipo B2, mientras desempeñen estas funciones.

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

Artículo 53. *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 período anterior a la aprobación del Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias.

Las garantías correspondientes al personal trasladado de Astano se revalorizarán en el porcentaje de incremento pactado en este Convenio.

Las actuales «garantías» (artículos 8 y 42 del VIII Convenio Colectivo), se mantendrán en sus mismos valores. Cuando se produzca algún ascenso, asimilación o premio de antigüedad, se procederá a absorber de la misma cantidad de 450 pesetas mensuales.

Las restantes garantías existentes se englobarán en un capítulo de «Garantías Personales» y se mantendrán en la misma cuantía, sin revalorización ni absorción.

Artículo 54. *Plus de transporte.*

Su cuantía será la que se indica en las tablas del anexo II.

Artículo 55. *Pagas extraordinarias y pagas de producción.*

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 II de este Convenio, más la antigüedad correspondiente, sin que se aplique reducción por los permisos retribuidos concedidos o por los recogidos en el artículo 19 del presente Convenio.

En caso de coincidir en sábado o festivo se efectuará el pago el día anterior.

Pagas de producción: Los días 15 de marzo y 15 de septiembre 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 retribuidos concedidos o por los recogidos en el artículo 19 del presente Convenio.

En caso de coincidir en sábado o festivo, se efectuará el pago el día anterior.

Artículo 56. *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 originada por normas legales, repercutirá en las partes contratantes en los porcentajes que dispongan las leyes.

Artículo 57. *Incremento salarial.*

Las retribuciones pactadas en este Convenio Colectivo serán, durante su vigencia, las que se recogen en los anexos correspondientes.

Artículo 58. *Jubilaciones e incapacidades.*

Mientras no se ponga en práctica el previsto plan de empresa en el que deben regularse estas situaciones, se aplicarán provisionalmente las condiciones actualmente en vigor.

1. **Jubilaciones:** La empresa concederá a todo el personal de plantilla no excluido por Convenio Colectivo que se jubile, el complemento a cargo del fondo existente, garantizándole, a partir de que cumpla la edad de sesenta y cinco años, un complemento anual consistente en la diferencia entre la pensión reconocida por la Seguridad Social y el 90 por 100 de la cantidad teórica correspondiente a la jornada ordinaria distribuida en catorce pagas.

2. **Incapacidades:** El personal al que se le reconozca una incapacidad permanente absoluta o total se le garantizará un complemento consistente en el abono mensual de la diferencia entre la pensión que le quede de la Seguridad Social y el 100 por 100 de las retribuciones teóricas líquidas percibidas en jornada ordinaria correspondiente a la media de los doce meses anteriores al cese en el trabajo.

Por lo que respecta a las bajas por incapacidad, se aplicarán las condiciones establecidas para ellas en las actas del Comité Intercentros de 16 de septiembre de 1993 y de 6 de febrero de 1996.

El personal que solicite directamente la incapacidad será baja en la empresa a partir de que sea firme la resolución por la que le sea reconocida la incapacidad por él solicitada.

Si la incapacidad es concedida a un trabajador sin que la haya solicitado, mantendrá la opción a continuar en la empresa en otro puesto o bien causar baja en las condiciones indicadas.

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

Los complementos garantizados en los puntos 1 y 2 de este artículo se concederán con carácter vitalicio, siendo condición indispensable estar en activo cuando se consolide el derecho y solicitar simultáneamente la pensión que le corresponda como beneficiario de la Seguridad Social.

Artículo 59. *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 dieciocho 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. Asimismo, tendrán la misma consideración aquellos trabajadores a los que, reconociéndoseles una enfermedad profesional, falleciesen como consecuencia de ésta antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años.

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 por 100 de sus retribuciones líquidas mensuales para las factorías de Cartagena y San Fernando, y del 0,25 por 100, en la de Ferrol. Las deducciones se harán en el mes contable siguiente a la fecha de su fallecimiento, distribuyéndose por igual a los beneficiarios del año natural en que ocurra el fallecimiento.

Se considerarán beneficiarios a estos efectos, por el siguiente orden de prelación: Hijos, cónyuge, pareja, padres y hermanos de la persona fallecida. No obstante, en el supuesto de que el trabajador fallecido haya designado un beneficiario/a concreto de los anteriormente mencionados, éste prevalecerá, en todo caso, sobre los demás supuestos.

De no existir estos familiares se abonará dicha indemnización por fallecimiento a la persona que previamente haya designado el trabajador fallecido.

Con el fin de que cada uno de los trabajadores afectados adopte por escrito una solución sobre los posibles beneficiarios, se les enviará una consulta y se archivarán sus contestaciones en los expedientes personales respectivos.

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.

Si el fallecimiento sucede en situación de prórroga de incapacidad temporal, tendrán 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 permanezcan en esta situación, con el tope de los sesenta y cinco años.

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

Artículo 60. *Personal enfermo.*

Se abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de las retribuciones correspondientes a los conceptos sueldo, antigüedad, incentivo, pagas extras, pagas de producción, pluses de transporte, disponibilidad y 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 1996, abonándole,

en su caso, las diferencias que procedan o manteniendo la cantidad anterior su fuerza superior.

Asimismo, aquellos trabajadores que se hallen en situación de IT 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 situación 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, sin haberse acogido inicialmente a lo previsto en el artículo 58, se le garantizará el 100 por 100 de sus retribuciones teóricas en jornada ordinaria a partir del momento en que comience dicha tramitación.

En los casos en que el trabajador agote el período máximo de permanencia en IT, causando baja en la empresa, se le mantendrá el complemento previsto en este artículo hasta el límite de treinta meses desde el inicio de la enfermedad.

En el caso de que el trabajador obtenga el alta médica sin limitaciones, se reincorporará a su puesto de trabajo.

Si dicha alta se produce después de que le sea reconocida una incapacidad (IPT) el trabajador podrá optar por lo previsto en el artículo 58 de este Convenio, si bien en ese caso debe reintegrar a la empresa las cantidades que haya percibido como complemento a la prestación de la Seguridad Social, desde que agotó los dieciocho meses de permanencia en la situación de IT, en base a lo previsto en este artículo.

Artículo 61. *Personal accidentado.*

Se abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de las retribuciones correspondientes a los conceptos sueldo, antigüedad, incentivo, pagas extras, pagas de producción, plus de transporte, disponibilidad y de trabajos especiales al personal que se encuentre 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 1996, abonándole, en su caso, las diferencias que procedan o manteniendo la cantidad anterior, si fuera superior.

Artículo 62. *Maternidad.*

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en la normativa laboral vigente de aplicación en la empresa.

Durante la situación de maternidad se abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las cantidades garantizadas en los artículos 60 y 61.

Artículo 63. *Personal con limitaciones.*

Todo personal con limitaciones tendrá preferencia en igualdad de condiciones, para ocupar las vacantes de los puestos de trabajo que existan en la empresa y se adapten a sus aptitudes y condiciones.

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la capacidad disminuida del trabajador, y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo, desgaste físico natural o enfermedad común, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional.

La movilidad del personal por cualquiera de las razones anteriores enumeradas, se realizará de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores.

En cada factoría se estudiarán los casos de personal acoplado de estas características.

Artículo 64. *Ayuda a minusválidos.*

Por cada hijo/a, cónyuge o pareja disminuido que tenga reconocida esta minusvalía por el INSERSO (u organismo que asuma sus competencias), se concede una ayuda cuya cuantía aparece reflejada en el anexo II.

Artículo 65. *Excedencias.*

El personal de la empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a seis meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de dos meses y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Una vez finalizada la excedencia voluntaria, se incorporará a su respectiva factoría, en el supuesto de que existan vacantes en puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya.

Respecto a las excedencias forzosas, así como las de atención al cuidado de hijo se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 66. *Conceptos sociales.*

Estos conceptos estarán constituidos por las cantidades que figuran en el anexo II y que corresponden a: Becas, compensación de comedores y economatos y obsequio de Navidad.

Los importes anuales correspondientes en conjunto a estos conceptos en las respectivas factorías son los que figuran en dicho anexo.

Con respecto a las cantidades asignadas para el concepto de economato, se estará a lo dispuesto en los acuerdos establecidos con los respectivos Comités de Empresa según las actas de fecha:

Ferrol: 25 de mayo de 1993.

San Fernando: 1 de abril de 1993.

Cartagena: 16 de abril de 1993.

La aplicación de las citadas bonificaciones se dirigirán a atenciones del personal, siendo únicamente beneficiarios de las mismas quienes en cada supuesto se definan como tales en las propuestas que al efecto realicen los respectivos Comités de Empresa.

Artículo 67. *Regulación de la práctica sindical en la empresa.*

El Comité de Empresa es el único órgano de representación unitario 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.

Artículo 68. *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 11/1994, sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en cuanto a materia de contratación.

Conocerá las contrataciones de obras y presupuestos 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 presten sus servicios en la empresa y pertenecientes a las Comunidades Autónomas.

Sanciones de cualquier orden impuestas a los trabajadores.

En los planes de producción para el período de vacaciones y designación de los trabajadores que lo realicen en dicho período.

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 los organismos competentes.

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

Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma respecto a los Planes de Formación Profesional de la empresa.

Condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

c) De participación:

Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

Cambios de puestos de trabajo de personal con capacidad disminuida.

Emitir informe previo en los casos de reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.

Emitir informe previo en los casos de cierres totales o parciales, definitivos o temporales de centros de trabajo en la empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización.

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

Planes de Formación Profesional de la empresa.

Realización de ampliaciones de jornada ya sea por el sistema de tiempo por tiempo, horas extras o modificación de jornada.

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

Coberturas de plazas vacantes.

Movilidad del personal y cambios de gremios.

Tribunales de exámenes y ascensos.

Cursos de formación y reciclaje.

Gestión de los aspectos sociales de la empresa.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical, a petición del interesado.

En los casos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa, cuando puedan 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 quince días de antelación, para lo cual la empresa facilitará, al menos, la siguiente información: Medidas concretas que se proponen, causas en que se apoyan las mismas y personal afectado. En caso de desacuerdo se elevará dicha propuesta a la Comisión Mixta Paritaria, en las condiciones previstas en el artículo 6.

Emitir informe previo a su ejecución 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.).

Artículo 69. *Garantías sindicales.*

Para el ejercicio de las funciones requeridas en el artículo anterior en 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 ejercer las funciones que le son propias.

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

Se facilitará por la Dirección de la empresa los medios técnicos de que disponga para la reproducción de comunicados, notificaciones, etc., así como los tabloneros de anuncios necesarios para la debida información del personal.

Por lo que respecta a los Delegados sindicales, se estará a lo recogido en la Ley Orgánica de 2 de agosto de 1985, de Libertad Sindical.

Para las Secciones Sindicales constituidas según dicha Ley, la empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado, para que puedan ejercer los derechos de funcionamiento que le son reconocidos.

Artículo 70. *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, no darán lugar a descuento retributivo.

Artículo 71. *Comité Intercentros.*

Composición: El Comité Intercentros está integrado por trece miembros designados de entre los componentes de los Comités de Empresa de las tres factorías y de las oficinas centrales.

En su constitución se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, tal y como establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, siempre que sea posible, el Comité Intercentros tendrá una composición paritaria en cuanto al número de miembros por cada una de las tres factorías.

Funcionamiento: El Comité Intercentros se reunirá en forma diaria 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 y además recibirá la información de las adaptaciones que se realicen en cada factoría por los respectivos Comités de Empresa.

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

Artículo 72. *Secciones Sindicales.*

Se estará a lo recogido en la Ley Orgánica de 2 de agosto de 1985 de Libertad Sindical, además de los derechos de información a los que tiene derecho el Comité de Empresa.

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

Artículo 73. *Consejo de Administración.*

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública de 16 de enero de 1986.

Artículo 74. *Comisión de seguimiento.*

Durante el presente Convenio continuará vigente la Comisión de Seguimiento actualmente establecida.

Su composición será la siguiente:

Por parte de la empresa estará formada por representantes del Comité de Dirección y presidida por el Presidente de la misma.

Por parte de los Sindicatos estará formada por los siguientes representantes: Tres de CC. OO., tres de UGT, dos de CIG y uno del CSA.

Dicha Comisión se reunirá cada dos meses y entre sus competencias estarán las propias del Comité de Dirección, como son:

Introducción de nuevas tecnologías y métodos de organización del trabajo.

Planes operativos.

Auditorías.

Planes estratégicos.

Artículo 75. *Política de empleo.*

Por parte de la representación de la Dirección se presentará oportunamente una propuesta de plan de empresa a largo plazo, en el que se recogerá la política de empleo.

Para debatir esta propuesta, se constituirá una Comisión que represente a la Dirección y a los trabajadores, facilitándose a la misma toda la información precisa para poder desarrollar su cometido.

Artículo 76. Jubilaciones anticipadas.

Durante 1996 continuará aplicándose el plan de jubilaciones anticipadas vigente según las condiciones establecidas en el acta de fecha de 27 de febrero de 1996.

El posible programa de jubilaciones anticipadas para años sucesivos se incluirá en la negociación del plan de empresa recogido en el artículo anterior.

Artículo 77. 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 Armada, se ajustará a lo previsto en la cláusula 40 del vigente Contrato, aprobado por Decreto 2420/1966, de 10 de septiembre.

Artículo 78. Publicidad del Convenio.

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

Se entregará a cada trabajador de la empresa un ejemplar, y una cantidad suficiente para los representantes de los trabajadores.

Artículo 79. 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 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

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 598/1985.

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.

Artículo 80. Ordenanza laboral.

El articulado recogido en el presente Convenio Colectivo reemplazará en todos sus puntos a la Ordenanza Laboral de la Empresa Nacional Bazán.

No obstante, como quiera que el artículo 12 de este Convenio sólo define las categorías correspondientes al nuevo grupo de Personal de Taller y Obra, una vez finalizadas las deliberaciones de este Convenio, se procederá a completar las descripciones correspondientes a los otros grupos funcionales, así como los aspectos pendientes de la definición de profesiones.

Este trabajo será realizado por una Comisión nombrada al efecto y se considerará como anexo a este Convenio.

Artículo 81. Actuales Encargados.

A los actuales Encargados, se les ofrecerá la posibilidad de pasar, voluntarios, al Grupo de Personal de Taller y Obra con la categoría de Técnico de Taller y Obra y con la obligación de realizar las funciones definidas para esta categoría en el artículo 12, apartado 1, con la formación que para ello sea necesaria.

A quienes el cambio de grupo no les suponga mejora en su nivel salarial, se les abonará la gratificación prevista para los cambios de grupo funcional.

El plazo máximo para ejercer esta opción finaliza el 31 de marzo de 1997.

Artículo 82. Jefes de Equipo (situación anterior).

En relación con este personal, se aplicarán los Acuerdos recogidos en el documento firmado por el Comité Interc centros con fecha 15 de noviembre de 1995.

De acuerdo con dicha norma, aquellos Jefes de Equipo que venían haciendo funciones asimilables a Encargados (81 en total) pasarán a Técnicos de Taller y Obra, con la obligación de realizar las funciones definidas para esta categoría en el artículo 12, apartado 1, con la formación que para ello sea necesaria.

Esta nueva categoría se les asignará a lo largo de 1996, según el calendario establecido como anexo al documento antes indicado, clasificándolos mientras tanto como Técnicos Especializados, respetándoles las condiciones salariales que disfrutaban hasta que se produzca su pase a Técnicos de Taller y Obras.

Los ascensos citados se producirán de forma automática y no se computarán a efectos del número de plazas establecidas.

Con independencia de la fecha en que se produzca este ascenso, se reconocerá a estos 81 trabajadores la antigüedad en la categoría de Técnicos de Taller y Obra de 21 de octubre de 1995.

Una vez finalizada esta adecuación, se volverá a retomar el caso de los restantes 40 Jefes de Equipo para promocionarlos al nivel III de forma escalonada, con absorción de la garantía personal citada anteriormente.

Posteriormente se estudiará individualmente la situación y nueva clasificación de los 10 antiguos Jefes de Equipo que no son Operarios de primera.

El complemento que venían percibiendo hasta el momento como plus de Jefe de Equipo los trabajadores afectados por este artículo pasará a denominarse «garantía de percepciones Jefe de Equipo», abonándose en los periodos de vacaciones, enfermedad y accidente de trabajo, e incrementándose anualmente en cada Convenio, absorbiéndose en todos los casos una vez que se alcance la categoría de Técnico de Taller y Obra.

Artículo 83. Adaptación a factorías.

Debido a las diversas peculiaridades existentes entre los distintos centros de trabajo, los conceptos que a continuación se relacionan, terminarán de adaptarse en cada factoría respetándose siempre los contenidos generales pactados en el presente Convenio Colectivo.

Dichos conceptos son los siguientes:

Calendario de distribución de la jornada laboral (incluyendo periodo de vacaciones y horario de turno).

Agrupaciones gremiales.

Trabajos especiales.

Promociones y Tribunal de exámenes.

Aplicación conceptos sociales.

Artículo 84. Salud laboral.

En relación al nuevo marco jurídico establecido por la Ley de Prevención (Ley 31/1995) se acuerda comenzar con su desarrollo y aplicación a la empresa, al término de la presente negociación colectiva.

De estas actuaciones se ocupará una Comisión paritaria creada al efecto que se disolverá una vez que finalicen sus trabajos, con la elaboración de un nuevo Reglamento de Salud Laboral.

Este Reglamento tendrá el mismo rango que el articulado del Convenio, quedando incorporado al mismo.

Artículo 85. Facultad sancionadora.

Los trabajadores sólo podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, conforme a lo dispuesto en las presentes normas.

El ejercicio de esta facultad será realizado a través de la dirección de los diferentes centros de trabajo y comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas previstas en dichas normas.

Artículo 86. Faltas.

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en las disposiciones laborales y, en particular, las que figuran en el presente Convenio.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificación, en un período de treinta días naturales.

b) Fichar o firmar por otro trabajador a la entrada o salida del trabajo. Si dicha conducta tuviera como finalidad simular la presencia de un trabajador ausente, se considerará falta grave y se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.

c) El retraso injustificado en la incorporación a los procesos productivos, dentro de la jornada laboral, así como el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve espacio de tiempo.

Si, como consecuencia de alguna de estas conductas, se causara perjuicios a la empresa o fuera causa de accidente de trabajo, esta falta se considerará grave o muy grave en atención a sus circunstancias.

d) No notificar con carácter previo o, si resultara imposible, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo.

e) Pequeños descuidos en la conservación de los locales, herramientas, materiales o documentos de los servicios, siempre que no originen consecuencias perjudiciales para la empresa.

f) La incorrección en el trato con el público, compañeros, subordinados o superiores, dentro de la jornada laboral, siempre que tal conducta no origine consecuencias perjudiciales para la empresa.

g) La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la empresa.

h) No usar la ropa de trabajo cuando su uso sea obligado.

i) No avisar a su responsable inmediato de los defectos de material y de la necesidad de elementos para garantizar la inmediata continuación de trabajo, siempre que de dicha conducta no se deriven perjuicios para la empresa.

j) No comunicar al Departamento correspondiente del centro de trabajo, dentro de los cinco días laborales siguientes, los cambios de domicilio.

k) El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud del trabajador o sus compañeros de trabajo.

l) Cualquier otra conducta de naturaleza análoga, que sin afectar al normal funcionamiento de la empresa implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de lógica observancia.

Si como consecuencia de una falta calificada como leve se ocasionase algún perjuicio económico o que afecte al prestigio social de la empresa, de los compañeros o terceros, dicha falta, en atención a sus circunstancias, podrá ser considerada como grave.

2. Falta graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días naturales.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

c) No someterse al control de presencia establecido por la empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

d) No presentar el parte de baja médica oficial o partes de confirmación de baja, dentro de los plazos legales establecidos.

e) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc. La falsedad en estos datos se considerará falta muy grave.

f) La participación en discusiones o riñas en los centros de trabajo que produzcan notorio escándalo así como la participación en juegos dentro de la jornada de trabajo.

g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como la negativa a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia o documentos análogos. Si de estas conductas se derivase perjuicio notorio para la empresa podrán ser considerada como falta muy grave.

h) La negligencia o descuido inexcusable en el servicio que pueda afectar a la buena marcha del trabajo.

i) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

j) El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para su salud o integridad física o la de sus compañeros de trabajo.

k) La realización, sin autorización, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo o el uso de máquinas, herramientas y material de la empresa aun fuera de las horas de trabajo.

l) La permuta de turno, equipo o puesto de trabajo sin autorización.

m) El quebranto o violación de secretos o información de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio para la empresa.

n) La solicitud y ejercicio de una licencia o permiso alegando causas inexistentes o su utilización con fines distintos al solicitado.

o) Sacar materiales o herramientas de los centros de trabajo sin autorización.

p) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un plazo de noventa días, siempre que hubiera mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

q) Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio al trabajador, a la empresa o a terceros.

3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo período.

c) El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando de dicha conducta se derive un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad del trabajador o sus compañeros de trabajo.

d) El acoso sexual mediante agresiones verbales o físicas de tal carácter dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar donde se hubiera desplazado por cuenta de la misma.

f) El robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito de naturaleza análoga cometido fuera de la empresa, que pueda implicar para ésta desconfianza para su autor, una vez producida sentencia que será el inicio del cómputo en la prescripción.

g) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de baja médica por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena incompatibles con su situación de baja.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad. Así como las conductas dirigidas a pretender que un accidente no laboral, sea calificado como laboral o «in itinere».

h) La embriaguez habitual durante el trabajo o el consumo o introducción en los centros de trabajo de drogas, estupefacientes y la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias.

i) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, y la revelación de datos de reserva o sigilo obligado, que han sido expresamente considerados como tales por la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a los subordinados, compañeros, superiores o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

A estos efectos se considerará abuso de autoridad aquella conducta en que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un notorio perjuicio material o moral para el trabajador.

k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten gravemente a los resultados económicos de la empresa o menoscaben gravemente su prestigio empresarial.

l) Aceptar remuneraciones, comisiones o ventajas de clientes, suministradores o terceros por cumplimiento de un servicio de la empresa.

m) La provocación voluntaria de daños a propiedades de la empresa o de otros trabajadores.

n) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

o) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

p) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 87. Sanciones.

Las sanciones que pondrán imponerse por la empresa, en los términos estipulados en el presente Convenio, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

Artículo 88. Controles y garantías en la aplicación de las sanciones.

La aplicación de las sanciones, salvo en los supuestos de faltas leves en que bastará con la comunicación escrita al trabajador, en la que se reseñen la fecha y los hechos determinantes de la sanción, requerirá los siguientes trámites:

Procedimiento general:

a) Comunicación escrita al trabajador del inicio del expediente, con el correspondiente pliego de cargos.

b) Plazo de cinco días para que éste formule un escrito de descargo y aporte las pruebas que estime oportuno.

c) Finalizado este plazo la Dirección de la empresa tendrá siete días para la imposición de la sanción.

d) El procedimiento terminará con la comunicación por escrito al trabajador del resultado del expediente y, en su caso, de la sanción que le ha sido impuesta.

e) La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

f) La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación, sólo tendrá efecto si constaran fehacientemente las sanciones previas y éstas no hubieran prescrito.

Miembros del Comité de Empresa:

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de tres días al Comité de Empresa para que conozca el expediente y alegue lo que estime oportuno.

Delegados sindicales:

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de tres días a la Sección Sindical a la que pertenezcan, para que conozca el expediente y alegue lo que tenga por conveniente.

Trabajadores afiliados a un sindicato:

Igualmente, siempre que la empresa tenga constancia de la afiliación sindical del trabajador, antes de resolver, incluso si se trata de falta leve, se dará un plazo de tres días a los Delegados sindicales del sindicato a que pertenezca el trabajador, si lo hubiere, para que conozcan el expediente y aleguen lo que estimen conveniente.

ANEXO I

Tabla de incentivos

Nivel	Pesetas - Mes
Entrada	32.742
V	38.609
IV	43.074
IIIs	48.979
III	55.577
II s	62.983

Nivel	Pesetas - Mes
II	67.694
Is	72.104
Is asimilado	76.318

ANEXO II

Complementos, pluses, dietas, etc.

Plus de Distancia	7,71 ptas./km.
Modificación jornada nocturna (art. 20)	5.817 ptas./día
Bonificación Operador Rayos X homologado por la C.S.N.	5.179 ptas./mes
Gratificación Vigilantes Jurados por tenencia de armas	4.224 ptas./mes
Trabajos nocturnos	134 ptas./hora
Indemnización supresión trabajos extraordinarios ...	627 ptas.
Quebranto de moneda	3.013 ptas./mes

	Prolongación Jornada	Jornada ordinaria
Pruebas de mar:		
Servicios en cubierta	213,21 ptas./hora	1.419 ptas./día
Máquinas y calderas	283,59 ptas./hora	2.074 ptas./día
Inmersión en submarinos	817,65 ptas./hora	6.114 ptas./día

Bonificación reparaciones a bordo buques mercantes	42.435 ptas./hora
Fallecimiento	1.771.925 ptas.
Complemento fallecimiento por accidente	1.389.894 ptas.
Complemento fallecimiento accidente por cada hijo menor de dieciocho años	649.778 ptas.

Becas:

Ferrol	17.425.380 ptas.
Cartagena	8.056.381 ptas.
San Fernando	8.056.381 ptas. (1)

Ayudas disminuidos físicos o psíquicos	10.227 ptas.
Modificación jornada (art. 24)	9.262 ptas.
Corretornos: Gratificación por cada sábado, domingo o festivo	6.092 ptas./día
Corretornos: Gratificación por día de Navidad, Nochebuena, Año Viejo, Año Nuevo y 6 de enero.	6.796 ptas./día
Indemnización por comida y/o cena	988 ptas.

Indemnización por retraso comida:	
Si el retraso es menor de hora y media	273 ptas.
Si el retraso es superior a hora y media	720 ptas.

Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de Arsenales: Cuando diste 2 kilómetros y medio o menos	148 ptas.
---	-----------

Dietas:

Desayuno	549 ptas.
Comida	3.084 ptas.
Cena	2.222 ptas.
Hotel	4.444 ptas.

Total dietas

10.299 ptas.

Dieta diaria islas

11.058 ptas.

Artículo 51. Apartado 3.º Por día de despla-

zamiento

2.484 ptas.

Plus de transporte

3.137 ptas./mes

Plus de transporte en cada paga extra

11.874 ptas.

Plus de transporte en cada paga de producción.

2.431 ptas.

Descuento plus de transporte

172 ptas./día

Relevo turno con solape fuera de jornada

289 ptas./día

Tiempo por tiempo en sábado

1.277 ptas.

Compensación comedores y economatos

Incremento-96 = 3,5%

(1) La factoría de San Fernando atenderá con esta cantidad los compromisos con el Colegio «La Salle».

ANEXO III
Tablas salariales

Nivel	Categoría	Sueldo	Módulo antigüedad	P. extras sueldo	P. produc. sueldo	Bonificación turnos		Valor horas extras		Valor Hora T x T
						Mañana tarde	Noche (perman.)	Horas extras	Domingo festivo	
V	Oficial	123.886	69.907	104.285	106.870	419	824	822	936	722
IV	Operario 1.º Empleado de 1.º y Capataz	130.245	69.907	111.667	106.870	424	907	913	1.032	743
III _s	Técnico especializado, Encargado, Jefe de 2.º y sim.	145.540	69.907	118.794	106.870	432	970	1.013	1.121	800
III	Técnico de Taller y Obra, Maestro, Jefe de 1.º y sim.	155.256	69.907	124.233	106.870	441	1.044	1.104	1.262	850
II _s	Gestor de 2.º	168.987	69.907	131.744	106.870	451	1.117	1.204	1.384	918
II	Gestor de 1.º	183.754	69.907	138.870	106.870	472	1.187	1.287	1.480	986
Is	Gestor Jefe	199.038	69.907	144.706	106.870	476	1.224	1.343	1.552	1.059
Is asimilado	Asimilado a nivel superior	214.324	69.907	151.695	106.870	482	1.267	1.398	1.627	1.193

8642 RESOLUCIÓN de 1 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «G y J España Ediciones, Sociedad Limitada, S. en C.».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «G y J España Ediciones, Sociedad Limitada, S. en C.» (número de código: 9002312), que fue suscrita con fecha 27 de febrero de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 1 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «G Y J ESPAÑA EDICIONES, SOCIEDAD LIMITADA, S. EN C.»

Acta

Comité de Empresa de «G y J España Ediciones, Sociedad Limitada, S. en C.»: Don Juan Carlos Molineros Juarrero, doña Gloria de Agreda Burillo, don Esteban Rodríguez Rodríguez, doña Beatriz Suárez Puig, don Ramón Lafuente Larbi, don Joaquín Machin Azparren, doña María Jesús Rodríguez de Ramos y doña María del Carmen Peinado Provencio.

Representación empresarial: Don Markus Kley, don Luis Maroto Camino y don Julián Moya Roda.

Reunidos en Madrid a 27 de febrero de 1997 en la sede social de la empresa «G y J España Ediciones, Sociedad Limitada, S. en C.», sita en Madrid, Marqués de Villamagna, número 4, al objeto de proceder a la revisión económica del Convenio Colectivo de empresa, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de empresa, y que está compuesta por las personas referenciadas y por las representaciones que igualmente se consignan.

Después de diversas intervenciones, las partes establecen el siguiente acuerdo, que tendrá la vigencia que se señala:

Primero.—Cada trabajador percibirá, con efectos de 1 de enero de 1997, la totalidad de su retribución salarial, incrementada en un 2,8 por 100, de la que percibía al 31 de diciembre de 1996 por todos los conceptos salariales que se devenguen en esa fecha (salario base, plus convenio y, en los casos que corresponda, retribución complementaria) y con efectividad hasta el 31 de diciembre de 1997.

Cada trabajador percibirá el salario base y plus Convenio en la cuantía que se especifica en la tabla salarial del anexo III, de acuerdo con su categoría profesional.

Segundo.—Con efectos de 1 de enero de 1997 la empresa abonará por el concepto de subvención comida, en los términos establecidos en el vigente Convenio, la cantidad de 1.259 pesetas.

Tercero.—A partir de 1 de marzo de 1997 la empresa abonará, por el concepto de gastos de manutención por día de viaje, los siguientes límites máximos:

España, Andorra: 4.309 pesetas por día.

Europa: 6.156 pesetas por día.

Resto del mundo: 7.182 pesetas por día.

Capitales (Londres, París, Roma, Milán, Nueva York): 7.695 pesetas por día.

Para el desplazamiento en vehículo propio se abonará, en concepto de kilometraje, la cantidad de 37 pesetas/kilómetro.

Cuarto.—La vigencia del presente acuerdo será de un año, comenzando el día 1 de enero de 1997 y finalizando el 31 de diciembre de 1997, sin necesidad de preaviso de ninguna de las partes.

Los atrasos devengados desde el 1 de enero de 1997 se abonarán en la nómina del mes siguiente a la firma de este acuerdo.

ANEXO III

Tabla salarial 1997

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total — Pesetas
Grupo I:			
I.1	250.740	101.360	352.100
I.2	135.700	25.730	161.430
Grupo II:			
II.1	300.900	167.090	467.990
II.2	300.900	167.090	467.990
II.3	250.740	101.360	352.100
II.4	217.510	39.230	256.740
II.5	186.280	33.770	220.050
II.6	135.700	25.730	161.430
II.7	117.170	14.880	132.050
Grupo III:			
III.1	300.900	167.090	467.990
III.2	250.740	101.360	352.100
III.3	217.510	39.230	256.740
III.4	186.280	33.770	220.050
III.5	135.700	25.730	161.430
III.6	117.170	14.880	132.050
Grupo IV:			
IV.1	97.630	12.420	110.050
IV.2	72.370	9.800	82.170
IV.3	89.620	13.080	102.700