

Categorías profesionales	Salario Convenio — Pesetas	Antigüedad — Pesetas
Limpiador/a	89.550	8.000
Ordenanza	89.550	8.000
Limpiador/a (por horas)	1.470	
Aprendiz de primer año = 80 por 100 del salario de Ayudante	71.640	
Aprendiz de segundo año = 85 por 100 del salario de Ayudante	76.118	
Aprendiz de tercer año = 95 por 100 del salario de Ayudante	85.073	

Tabla de horas extraordinarias para 1997

Categorías profesionales	Sin anti- güedad — Pesetas	Un quin- quenio — Pesetas	Dos quin- quenios — Pesetas	Tres quin- quenios — Pesetas	Cuatro quinquenos — Pesetas
Encargado o Encargado de Taller	1.735	1.857	1.979	2.101	2.223
Jefe de Laboratorio Industrial	1.735	1.857	1.979	2.101	2.223
Jefe de Asistencia Técnica	1.735	1.857	1.979	2.101	2.223
Técnico	1.675	1.797	1.919	2.041	2.163
Ayudante	1.365	1.487	1.609	1.731	1.853
Fotógrafo	1.637	1.759	1.881	2.003	2.125
Operador de Imagen	1.513	1.635	1.757	1.879	2.001
Tirador de Laboratorio	1.513	1.635	1.757	1.879	2.001
Retocador	1.513	1.635	1.757	1.879	2.001
Operador de Máquina Automática, Semiautomática o similares	1.387	1.508	1.630	1.752	1.874
Montador	1.387	1.508	1.630	1.752	1.874
Jefe de Proyecto Documental	1.735	1.857	1.979	2.101	2.223
Documentalista	1.637	1.759	1.881	2.003	2.125
Operador de Microimagen	1.619	1.741	1.863	1.985	2.107
Operador documental	1.513	1.635	1.757	1.879	2.001
Grabador de Datos	1.365	1.487	1.609	1.731	1.853
Piloto	1.735	1.857	1.979	2.101	2.223
Navegante operador de Fotografía Aérea	1.735	1.857	1.979	2.101	2.223
Fotógrafo aéreo	1.735	1.857	1.979	2.101	2.223
Delineante	1.675	1.797	1.919	2.041	2.163
Director	2.172	2.294	2.416	2.538	2.659
Jefe administrativo	1.735	1.857	1.979	2.101	2.223
Oficial administrativo	1.449	1.571	1.692	1.814	1.936
Auxiliar administrativo	1.365	1.487	1.609	1.731	1.853
Telefonista-Recepcionista	1.365	1.487	1.609	1.731	1.853
Jefe de Sucursal o de Delegación	1.754	1.876	1.998	2.120	2.242
Jefe de Ventas	1.735	1.857	1.979	2.101	2.223
Vendedor	1.365	1.487	1.609	1.731	1.853
Dependiente	1.365	1.487	1.609	1.731	1.853
Mecánico de Aeronave	1.513	1.635	1.757	1.879	2.001
Conductor	1.513	1.635	1.757	1.879	2.001
Oficial de Mantenimiento	1.449	1.571	1.692	1.814	1.936
Almacenero	1.365	1.487	1.609	1.731	1.853
Cobrador	1.365	1.487	1.609	1.731	1.853
Limpiador/a	1.365	1.487	1.609	1.731	1.853
Ordenanza	1.365	1.487	1.609	1.731	1.853

8.1.4 Reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial:

La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en los locales que ponga para tal fin el FORCEM, ajustándose al calendario de reuniones que acuerde dicha fundación; no obstante, se podrá reunir de forma extraordinaria cuando así lo solicite alguna de las partes.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria Sectorial las realizará la Secretaría Permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días naturales, al menos, de

antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión. No obstante, las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. De todas las reuniones se levantará el correspondiente acta.

La Comisión Paritaria Sectorial elegirá, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, para un período anual:

La Presidencia será llevada a cabo por la representación sindical.

La Secretaría será llevada a cabo por la representación empresarial.

La Comisión Paritaria Sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran un tercio de la totalidad de los miembros de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

En caso de no poder asistir a alguna de las reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial, sus miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial o en otra persona, aunque no sea miembro de ésta. Dicha delegación habrá de hacerse por escrito y sólo será válida para una reunión de la Comisión Paritaria Sectorial.

12825 RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado («Astilleros Españoles, Sociedad Anónima», «Astilleros y Talleres del Noroeste, Sociedad Anónima», «Astilleros de Santander, Sociedad Anónima», «Juliana Constructora Gijonesa, Sociedad Anónima», «Hijos de J. Barreras, Sociedad Anónima» y «Manises Diésel Engine, Co., Sociedad Anónima»).

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado («Astilleros Españoles, Sociedad Anónima», «Astilleros y Talleres del Noroeste, Sociedad Anónima», «Astilleros de Santander, Sociedad Anónima», «Juliana Constructora Gijonesa, Sociedad Anónima», «Hijos de J. Barreras, Sociedad Anónima» y «Manises Diésel Engine, Co., Sociedad Anónima») (número código: 9010972), que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 1997, de una parte, por quien ostenta la representación legal de las citadas empresas del Grupo, en representación de las mismas, y de otra, por la Federación Minero-metalúrgica de CC.OO. y la Federación Siderometalúrgica de UGT, representando a los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 20 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DEL GRUPO ASTILLEROS ESPAÑOLES DE LA AGENCIA INDUSTRIAL DEL ESTADO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes concertantes.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo las siguientes empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado:

- «Astilleros Españoles, Sociedad Anónima».
- «Astilleros y Talleres del Noroeste, Sociedad Anónima».
- «Astilleros de Santander, Sociedad Anónima».
- «Juliana Constructora Gijonesa, Sociedad Anónima».

•Hijos de J. Barreras, Sociedad Anónima.
•Manises Diésel Engine, Co., Sociedad Anónima.

y los Sindicatos:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
Federación Siderometalúrgica de UGT.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo (en adelante Convenio) afecta a las actividades que desarrollan las empresas que conforman el Grupo Astilleros Españoles (en adelante Grupo) de la Agencia Industrial del Estado (en adelante AIE), y las normas contenidas en el mismo se aplicarán en todas sus empresas y/o centros de trabajo (en adelante centros).

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la plantilla de los diferentes centros que constituyen el Grupo, con las peculiaridades que se contienen en el texto y las distintas tablas incluidas en los anexos.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

4.1 Vigencia general.—La vigencia del Convenio se iniciará el día 1 de enero de 1996, cualquiera que sea el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y finalizará el día 31 de diciembre de 1998.

4.2 Vigencias específicas de la regulación de la retribución.—Con independencia de la vigencia general del Convenio, los conceptos retributivos anteriores se mantendrán vigentes hasta el 31 de diciembre de 1996.

Para los períodos 1 de enero a 31 de diciembre de 1997 y 1 de enero a 31 de diciembre de 1998, la naturaleza y valores de los conceptos retributivos se efectuará con arreglo a los criterios que se establecen en este Convenio.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

5.1 Denuncia.—La denuncia del Convenio deberá realizarse mediante comunicación fehaciente de la representación que la promueva a la otra, con tres meses de antelación respecto de la fecha de finalización de la vigencia general prevista.

Efectuada la denuncia, la totalidad de la regulación contenida en el Convenio se mantendrá en vigor, desde la fecha de finalización de su vigencia hasta su sustitución por un nuevo Convenio, con el carácter de condiciones disfrutadas colectivamente por los trabajadores afectados, situación ésta que será igualmente aplicable a la denuncia de vigencia efectuada en cualquiera de las prórrogas del mismo.

5.2 Prórroga.—De no existir preaviso por alguna de las partes que suscriben el presente Convenio en los términos indicados, se considerará el mismo automáticamente prorrogado por un período de doce meses más.

Artículo 6. *Concurrencia.*

El presente Convenio no podrá ser afectado, durante su vigencia, por Convenio alguno de ámbito inferior, sea éste de empresa o de centro.

En el caso de que en algún centro resultase preciso regular aspectos de las relaciones colectivas de trabajo podrá efectuarse mediante acuerdo entre la Dirección del centro (en adelante Dirección) y los representantes legales y/o secciones sindicales de las Federaciones firmantes (en adelante representación sindical), a excepción de las materias explícitamente reservadas a la Comisión Paritaria del Convenio, que se contienen en el artículo 23.

Los acuerdos alcanzados a nivel de centro deberán ser comunicados a la Comisión Paritaria, que se establece en el artículo siguiente, en un plazo no superior a diez días.

Artículo 7. *Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.*

7.1 Integrantes.—Se establece una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (en adelante Comisión Paritaria), integrada por 12 miembros: seis en representación del Grupo, tres en representación de CC.OO. y tres en representación de UGT.

7.2 Funciones.—Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

Interpretar el texto del Convenio en relación con las dudas o discrepancias que puedan surgir en su aplicación.

Desarrollar los aspectos socio-laborales especificados en el artículo 23 en aquellas materias pendientes de tratamiento.

Resolver los desacuerdos que puedan producirse en los centros, según se establece en el articulado del Convenio.

7.3 Constitución y reglamento.—La Comisión Paritaria deberá constituirse en un plazo máximo de veinte días desde la entrada en vigor del presente Convenio. En la reunión de constitución, que deberá celebrarse dentro del citado período, se acordará el reglamento de funcionamiento de la misma.

El reglamento establecerá la participación, con voz y sin voto, de la Dirección y de la representación sindical de un centro, cuando se vayan a tratar temas específicos del mismo.

7.4 Convocatoria.—Las reuniones de la Comisión se celebrarán, previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, dentro de los ocho días siguientes a la propia convocatoria, salvo que en el articulado se disponga un plazo distinto.

En el escrito de convocatoria, para que ésta se tenga por válidamente efectuada, la parte convocante deberá detallar los puntos objeto de la misma que se pretende tratar.

7.5 Decisiones.—Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de, al menos, tres cuartas partes de sus miembros.

En los casos en que no se alcanzara acuerdo, las partes se comprometen a recurrir, en el plazo máximo de treinta días, a los órganos de resolución de conflictos que pudieran establecerse en el ámbito de la AIE. En su defecto, se recurrirá a una mediación y/o arbitraje acordada por las partes.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 8. *Grupos funcionales y clasificación profesional.*

8.1 Grupos Funcionales.—Todos los trabajadores afectados por el Convenio estarán incluidos en el Grupo de Operarios o en el Grupo de Estructura.

8.1.1 Grupo funcional de personal Operario.—Dentro del grupo de personal Operario quedan incluidos aquellos trabajadores que, por sus conocimientos y experiencia, ejecutan operaciones relacionadas con la producción, bien 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 funciones elementales de supervisión y/o coordinación.

8.1.2 Grupo funcional de personal de Estructura.—Dentro del grupo de personal de Estructura quedan incluidos todos aquellos trabajadores no incluibles en el grupo funcional de personal Operario.

8.2 Clasificación profesional.—Todo el personal de la plantilla estará clasificado en uno de los ocho niveles que se contienen y definen en el anexo número 1.

La clasificación en los niveles I, II y III será de la exclusiva competencia de la Dirección.

La clasificación inicial en el resto de niveles se establecerá en cada centro por acuerdo entre la Dirección y la representación sindical. En el caso de no alcanzarse acuerdo en el plazo de quince días, las discrepancias se someterán a la Comisión Paritaria, que resolverá en el plazo máximo de diez días.

Una vez acordada la clasificación inicial se encargará, por acuerdo de las partes, la realización de un estudio técnico que determine los criterios de distribución objetivo por niveles. Dicho informe, junto con la clasificación de salida acordada, servirá de base para la negociación sobre los porcentajes de llegada a aplicar desde el 31 de diciembre de 1998. Los desacuerdos que se pudieran producir en este proceso de negociación serán sometidos a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el Convenio.

A partir de la clasificación inicial se evolucionará progresivamente hacia los porcentajes de llegada a través de un programa específico de formación en cada centro.

El personal de nueva contratación podrá ser clasificado, por un período máximo de seis meses, en el nivel inmediato inferior al que pudiera corresponderle, al objeto de adquirir la destreza necesaria en el ejercicio de las actividades propias del puesto de trabajo a ocupar.

Artículo 9. *Promociones.*

9.1 Cambios de nivel profesional.—Los cambios de nivel profesional se realizarán atendiendo a las necesidades de la Organización y teniendo

en cuenta las aptitudes de los candidatos existentes, avaladas por su formación y experiencia.

9.2 Cursos de formación.—Durante el período de vigencia general del Convenio, la Dirección organizará y ofrecerá al personal los cursos de formación que puedan permitir a los trabajadores, tras su superación y capacitación complementaria en el puesto de trabajo, promocionar de nivel hasta alcanzar los porcentajes definidos según el artículo 8.2 del Convenio.

9.3 Procedimiento para el cambio de nivel profesional:

9.3.1 Niveles I, II y III.—La promoción del personal incluido en los niveles I, II y III será, mediante la aplicación de criterios que garanticen su aptitud, de libre decisión de la Dirección.

9.3.2 Resto de niveles.—Para los restantes niveles, la Dirección realizará las convocatorias atendiendo a las necesidades de la organización productiva, con arreglo a los criterios siguientes:

9.3.2.1 Se nombrará una Comisión Paritaria de Valoración para cada plaza o plazas convocadas, que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores designados por la representación sindical y tres representantes de la Dirección, presidiendo la Comisión el responsable de O+RR.HH. del centro.

La Comisión seleccionará a aquellos candidatos que reúnan las condiciones mínimas exigidas en la convocatoria, procediendo posteriormente a la valoración de los conocimientos y experiencias adicionales aportadas por los mismos, otorgando el ascenso a aquellos trabajadores que, habiendo superado los niveles mínimos preestablecidos, hubieran obtenido mayor puntuación en el concurso.

9.3.2.2 Los conocimientos y experiencias adicionales a las condiciones mínimas exigidas se valorarán mediante puntos, que serán adjudicados mediante criterios objetivos predeterminados.

Esta valoración tendrá una incidencia del 70 por 100 en la puntuación total.

9.3.2.3 Se valorarán igualmente aspectos de comportamiento del trabajador, procurando que tengan soportes objetivos tales como el absentismo, la puntualidad, la utilización de prendas o elementos de seguridad, la productividad o cualquier otro de influencia directa o indirecta en la más correcta ejecución de la actividad laboral.

Esta valoración tendrá una incidencia del 30 por 100 en la puntuación total.

9.3.2.4 La antigüedad sólo se computará en caso de empate en la puntuación, teniendo, en dicha circunstancia, carácter decisorio.

9.3.2.5 En caso de no existir candidatos con las condiciones mínimas exigidas, la Dirección considerará la posibilidad de iniciar acciones formativas que permitan a los candidatos interesados adquirir las competencias requeridas.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. Jornada ordinaria anual de trabajo.

10.1 Duración.—La jornada laboral será de 1.700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

10.2 Distribución:

10.2.1 La jornada, con carácter general, será continuada y de lunes a viernes. El calendario laboral se establecerá anualmente en cada centro, mediante acuerdo entre la Dirección y la representación sindical.

En los centros o secciones de reparaciones se podrá mantener o establecer la extensión de la jornada habitual a los sábados, por acuerdo entre la Dirección y la representación sindical.

10.2.2 En función de las características del sector y de la necesidad de reducir los costes derivados de los períodos de subactividad, así como de mejorar la cantidad y la calidad del empleo, se acuerda establecer la flexibilidad horaria, con el objeto de eliminar las horas extraordinarias y reducir los expedientes de regulación.

Atendiendo a la carga de trabajo existente y a su repercusión en la actividad de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada, con el límite del 10 por 100 de la jornada anual en cómputo global, referido a la totalidad de la plantilla de cada centro, estableciéndose un tope individual de cuarenta horas mensuales. Las jornadas en sábados, domingos y festivos no podrán ser inferiores a seis horas y las horas diarias a realizar como prolongación de jornada serán un mínimo de tres. Los días de huelga no serán compensables con días de descanso correspondientes a la flexibilidad.

10.2.3 Al objeto de potenciar el acuerdo entre las partes, sin perjudicar la necesaria agilidad, se establece que la aplicación de la flexibilidad se ajustará a la siguiente metodología:

A) Se constituirá en cada centro una Comisión, con participación paritaria de la Dirección y la representación sindical, que, entre otras funciones, establecerá la aplicación de la flexibilidad horaria cuando así se decida. Con carácter periódico analizará los resultados de dicha medida.

B) Con carácter bimensual se planificará en cada centro, de común acuerdo entre las partes, las horas de trabajo necesarias en función de la carga prevista, estableciéndose:

1. Número horas que deban tener el carácter de flexibles.
2. Actividades y/o secciones implicadas.
3. Número y cualificación profesional de trabajadores afectados.
4. Períodos de compensación o descansos.
5. Control sobre los expedientes de regulación en curso.

C) En los supuestos de urgencias que no puedan ser planificadas con antelación y que se relacionan en este apartado, se fija un plazo de dos días para llegar a un acuerdo sobre las materias especificadas en los apartados del punto anterior, a contar desde el momento en que la Dirección plantee la necesidad. En caso de desacuerdo la Comisión Paritaria resolverá en los dos días siguientes.

La repercusión de retrasos producidos con respecto a la programación del proceso productivo, cuando pongan en peligro el cumplimiento de las principales efemérides (puesta de quilla, botadura/flotadura, pruebas, entrega).

La corrección o nueva realización de trabajos rechazados por falta de calidad o tiempo equivalente a dichas actividades.

Los trabajos no realizados según programación por factores meteorológicos que dificulten o impidan la obra en las condiciones planificadas, o tiempo equivalente a dichas actividades.

Trabajos especiales que, por interferencia con otros trabajos, sea conveniente realizarlos fuera de la jornada habitual o en días no hábiles. Maniobras de montaje de bloques que no sean principales.

D) Ambas partes acuerdan determinar como situaciones especiales, que requieren el automatismo en la aplicación de la flexibilidad horaria, las relacionadas en este apartado. En todos los casos será preceptiva la comunicación previa a la representación sindical con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación, incluyendo duración prevista de las operaciones y personal afectado. En estos supuestos también operarán los límites generales para la flexibilidad especificados en el artículo 10.2.2 del Convenio.

Reparaciones de medios de producción o instalaciones del centro, cuya no realización suponga perjuicios importantes al normal desarrollo del proceso productivo.

Maniobras de buques.

Flotaduras o botaduras.

Pruebas en muelle, de mar o de motores.

Pruebas de estabilidad.

Maniobras de montaje de bloques principales.

En NN.CC. y Off-Shore, las actividades necesarias para efectuar puntualmente la entrega del buque o artefacto, dentro de los quince días anteriores a la fecha prevista.

Trabajos especiales que, por medidas de seguridad, sea conveniente realizarlos fuera de la jornada habitual o en días no hábiles.

E) La Comisión Paritaria del Convenio analizará con carácter trimestral la aplicación de las medidas en los distintos centros, pudiendo establecer las correcciones necesarias que permitan garantizar los objetivos perseguidos con las mismas.

10.2.4 Con el fin de facilitar la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, el período de compensación de las horas de flexibilidad se podrá extender durante el primer trimestre del ejercicio siguiente, abonándose en dicho supuesto las percepciones económicas con los valores correspondientes al ejercicio en que se liquiden.

10.2.5 Si se produjeran desacuerdos en lo especificado en los apartados anteriores, tanto en el ámbito del centro como en la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación y/o arbitraje que pacten con carácter general la AIE y las Federaciones de los Sindicatos.

10.2.6 Se podrán establecer en cada centro, con carácter temporal, los turnos que demande el proceso productivo, previo acuerdo entre la Dirección y la representación sindical.

10.2.7 La jornada partida, para el personal de estructura necesario, se establecerá en cada centro, previo acuerdo entre la Dirección y la representación sindical, respetando, en todo caso, la jornada de verano, como máximo entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

10.2.8 Se establece en veinte minutos el tiempo acumulado para entrada, salida y bocadillo, no computándose como jornada cualquier tiempo adicional que pudiera producirse, con la excepción de lo dispuesto en la legislación sobre esta materia. La distribución de dicho período, que no generará derecho a prima horaria, se efectuará en cada centro mediante acuerdo entre la Dirección y la representación sindical.

Artículo 11. Vacaciones.

11.1 Duración.—Los trabajadores afectados por el Convenio disfrutarán, con carácter general, de un período de vacaciones de veinticinco días laborables. El período de disfrute se establecerá anualmente en el calendario laboral que se pacte en cada centro.

Artículo 12. Movilidad funcional.

12.1 Definición.—Se entiende como movilidad funcional la operada dentro del mismo centro, en los siguientes supuestos:

Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional. Cambio de grupo funcional dentro de su nivel. Cambio de nivel y de grupo funcional.

12.2 Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.—La Dirección, 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.

12.2.1 Cambio temporal de nivel.—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 IT, servicio militar y excedencia—, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de nivel de clasificación superior 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 ordinarias del nivel de origen.

El cambio se notificará simultáneamente al interesado y a la representación sindical.

La notificación a la representación sindical incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Nombre del/los trabajador/es afectado/s y destino/s.

Duración estimada de la movilidad.

Una vez concluida la duración de la movilidad se reintegrará al trabajador a su nivel de origen.

Las discrepancias que, en su caso, pudieran surgir entre la Dirección y los trabajadores en la aplicación de lo anteriormente regulado se someterán a la Comisión Paritaria.

12.2.2 Cambio definitivo de nivel:

12.2.2.1 Nivel superior.—Si transcurridos seis meses se acreditara la necesidad de mantener las tareas de nivel superior, y no hubiera personal de dicho nivel en disposición de realizarlas, se convocaría la plaza según lo establecido en el artículo 9.3.2.

12.2.2.2 Nivel inferior.—Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección, mediante acuerdo con la representación sindical, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional.

Los casos de desacuerdo se someterán a la Comisión Paritaria, que decidirá en un plazo de quince días, garantizándose en todo caso al/los trabajador/es afectado/s la percepción de las retribuciones fijas del nivel de origen.

12.3 Cambios de grupo funcional.—Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un grupo funcional y de excedentes en el otro, la Dirección, previa negociación con la representación sindical, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores sin cambio de nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones ordinarias que viniera percibiendo el trabajador.

De producirse acuerdo entre Dirección y representación sindical, se entenderá que el mismo cumplimenta lo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

12.4 Cambios de nivel y grupo funcional.—Excepcionalmente, podrá aplicarse la movilidad funcional simultáneamente entre niveles y grupos distintos, aplicándose en este caso las condiciones combinadas de los puntos anteriores.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

Cuando existan razones técnicas, organizativas o de producción, previo acuerdo de la Dirección y de la representación sindical, se podrá desplazar con carácter temporal, hasta el límite de un año, a un trabajador o grupo de trabajadores desde su centro de trabajo a otro del Grupo, dentro de la misma Comunidad Autónoma o entre provincias limítrofes, quedando reguladas las condiciones de trabajo de la forma siguiente:

13.1.1 El trabajador desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

13.1.2 Cada trabajador mantendrá el NAF de su centro de origen, computándose las horas realizadas para la asignación del coeficiente C₂ aplicable a la prima horaria.

Para al abono de la prima de resultados se tendrán en cuenta las horas realizadas en cada uno de los centros, liquidándose la parte alícuota que corresponda a cada uno de ellos.

13.1.3 Cuando el cambio exigiera pernoctar fuera del domicilio habitual, el trabajador percibirá las dietas que procedan, según lo establecido.

En caso de que no fuera necesario pernoctar, el trabajador tendrá derecho a percibir media dieta, salvo que la localidad en que vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser su propia residencia habitual.

13.1.4 Los viajes serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar los medios adecuados.

CAPÍTULO IV

Retribución del trabajo

Artículo 14. Conceptos retributivos.

El sistema retributivo regulado por el Convenio, íntimamente ligado al nuevo sistema de clasificación, pretende motivar al trabajador para:

Adquirir los conocimientos y destrezas que le permitan desempeñar más satisfactoriamente las tareas que correspondan a su puesto de trabajo.

Para estimular ese perfeccionamiento se establece el nivel anual de factoría (NAF), que permite la promoción del trabajador, en función de sus conocimientos y experiencias, cuando surja la necesidad de cubrir un puesto de trabajo de superior clasificación.

Aprovechar al máximo la jornada de trabajo pactada, adaptándose a las necesidades de la producción.

Para estimular esa disponibilidad y cooperación se establece la prima horaria, que supone una contraprestación a las incomodidades y tiene carácter progresivo y la compensación de flexibilidad.

Contribuir al cumplimiento de los objetivos del centro y del conjunto del Grupo, especialmente en lo que se refiere a sus resultados económicos.

Para estimular la eficacia del trabajo realizado y participar en los resultados conseguidos, se plantea el establecimiento de un sistema de incentivos denominado prima de resultados.

En los nuevos conceptos retributivos definidos en el presente Convenio quedarán subsumidos todos los conceptos retributivos anteriores.

14.1 Definición de los conceptos retributivos:

14.1.1 NAF.—El NAF es la retribución base que corresponde a cada trabajador en función de su nivel de clasificación profesional. Representa el concepto fundamental del nuevo sistema retributivo.

Su monto total anual se abonará en catorce pagas, de idéntica cuantía, que se percibirán en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, abonándose estas últimas el 10 de julio y el 10 de diciembre (anexo número 2).

14.1.2 Complemento individual.—El complemento individual es un concepto retributivo fijo, complementario del NAF y ligado a éste en su evolución futura, que se actualizará con los porcentajes generales de las revisiones salariales. Estará constituido por la diferencia entre las percepciones teóricas que hubiera disfrutado el trabajador, con carácter estable en el año 1995, y las teóricas obtenidas por aplicación del Convenio, en condiciones homogéneas, exceptuando la antigüedad, que se regulará de forma diferenciada conforme al punto 14.1.3.

La determinación del complemento que permita garantizar a cada trabajador dichas retribuciones se realizará excluyendo horas extraordinarias, tiempo por tiempo y aquellos otros conceptos de carácter excepcional. Las posibles discrepancias que puedan producirse a nivel individual, por diferencias de interpretación respecto de los conceptos considerados, se resolverán mediante acuerdo entre la Dirección y la representación sindical.

El complemento individual únicamente podrá ser absorbible o compensable, en el caso de futuras promociones, en la cantidad que hubiera correspondido a la valoración de aptitudes que se tuvieran en cuenta nuevamente para su promoción, con el límite de un 5 por 100 de sus percepciones en cada cambio de nivel.

14.1.3 Antigüedad.—El concepto retributivo derivado de la antigüedad se regularizará a la entrada en vigor de este Convenio, quedando establecido a partir de dicha fecha, por trienios, con valor equivalente al 1 por 100 del NAF correspondiente al nivel de clasificación de cada trabajador (anexo número 3). Dichas percepciones se incrementarán a medida que se vayan perfeccionando nuevos trienios. La diferencia que resulte de la regularización entre los valores anteriores de la antigüedad y los establecidos en el presente Convenio, se garantizará mediante su integración en el complemento individual.

14.1.4 Prima horaria:

14.1.4.1 Definición.—La prima horaria se constituye como concepto retributivo variable que permite adaptarse a diferentes situaciones, estando ligada a la realización efectiva de un trabajo, motivando al trabajador para su ejecución y compensándole del esfuerzo y demás circunstancias incómodas que tenga que soportar durante el mismo.

Dado que pueden existir diferentes niveles de incomodidad que compensar, se establecen los coeficientes C_1 (anexo número 5).

Por otra parte, y dada la necesidad de utilizar de forma efectiva el mayor número posible de horas, se establece una progresión del valor unitario de la prima, para el personal directo, mediante la aplicación de un coeficiente C_2 (anexo número 5).

Cuando por razones ajenas a la voluntad de los trabajadores no fuera posible la realización de un trabajo efectivo dentro de la jornada habitual, y no fuese de aplicación la flexibilidad horaria, la Dirección, siempre que existiesen trabajos necesarios adecuados a los trabajadores afectados, destinará a dicho personal a las mencionadas tareas.

14.1.4.2 Cálculo del valor de la prima horaria para el personal directo.—Como consecuencia de lo anterior, se establece para el personal directo un valor unitario de la prima horaria según la fórmula:

$$Vn = (1 + C_1 + C_2) \times Bn + T$$

Siendo:

Vn = Valor unitario de la prima horaria, por hora efectiva, según nivel de clasificación.

C_1 = Coeficiente compensatorio de incomodidad (anexo número 5).

C_2 = Coeficiente del «tramo horario» (anexo número 5).

Bn = Valor base correspondiente al nivel de clasificación (anexo número 4).

T = Valor compensatorio de condiciones fisiológicas y ambientales (anexo número 6).

Las horas consideradas para el personal directo, a efectos de aplicación del coeficiente C_2 , serán las efectivamente realizadas.

14.1.4.3 Cálculo del valor de la prima horaria para el personal indirecto.—Se aplicará la siguiente fórmula:

$$Vn = (1 + C_1 + Cm) \times Bn + T$$

Siendo:

Vn = Valor unitario de la prima horaria, por hora efectiva, según nivel de clasificación.

C_1 = Coeficiente compensatorio de incomodidad (anexo número 5).

C_2 = Valor medio del coeficiente C_2 en el centro, durante el mes considerado.

Bn = Valor base correspondiente al nivel de clasificación (anexo número 4).

T = Valor compensatorio de condiciones fisiológicas y ambientales (anexo número 6).

14.1.5 Prima de resultados.—Se trata de una retribución variable encaminada a mantener en los centros un incentivo de productividad, en función del cumplimiento de objetivos o por obtención de resultados, que motive al trabajador a colaborar, con la mayor eficacia posible, en la realización de la obra en común.

14.1.5.1 Cálculo del valor de la prima de resultados para el personal directo:

$$In = K_1 \times Kh \times (Co + C'o) \times Bin$$

Siendo:

In = Incentivo anual para un trabajador según nivel de clasificación.

K_1 = Coeficiente individual a criterio del jefe.

Kh = Coeficiente horas aplicadas = horas aplicadas/jornada anual.

Co = Coeficiente según nivel de cumplimiento de objetivos DCN (anexo número 8).

$C'o$ = Coeficiente según nivel de cumplimiento de objetivos centro (anexo número 8).

Bin = Valor base prima de resultados, según nivel de clasificación (anexo número 7).

14.1.5.2 Personal indirecto:

$$In = K_1 \times Kh \times (Co + C'o) \times Bin$$

Siendo aquí:

Kh = Horas efectivas/jornada anual.

En las dos fórmulas de cálculo precedentes, el coeficiente K_1 podrá variar por decisión del mando y aprobación de la Dirección entre 0,8 y 1,2, manteniéndose un valor medio de 1. Se podrán establecer alternativamente métodos objetivos de valoración mediante acuerdo entre la Dirección y la representación sindical.

14.1.5.3 Los objetivos económicos de referencia para la liquidación de la prima de resultados correspondiente al ejercicio 1997 serán los resultados operativos definitivos, auditados, sin costes de reestructuración y antes de impuestos, contenidos en el POA.

El cumplimiento de los objetivos indicados en el párrafo anterior dará lugar a la aplicación de los coeficientes Co y $C'o$ con valores medios, considerándose un margen entre + 1 por 100 y - 2 por 100 sobre ingresos en el caso del Grupo y entre + 2 por 100 y - 4 por 100 en el caso de los centros, con variaciones lineales, según el anexo número 8.

Para facilitar la transición al nuevo sistema, durante 1997 se abonará a cuenta, en cada uno de los meses de abril, julio y octubre, el equivalente al 25 por 100 del valor medio de la prima de resultados, regularizándose dichas cantidades a cuenta en el mes de enero siguiente.

14.1.6 Compensación de flexibilidad.—Los valores correspondientes a la compensación de flexibilidad horaria serán los recogidos en el anexo número 9, liquidándose los mismos en el mes en que se realicen.

A efectos retributivos, los períodos compensatorios de la flexibilidad serán considerados como de trabajo efectivo, abonándose con los coeficientes C_1 y C_2 correspondientes a la realización efectiva de la flexibilidad.

En el supuesto de que el período compensatorio de la flexibilidad sea anticipado, se abonará con carácter de anticipo la percepción correspondiente con el coeficiente C_1 relativo a la situación habitual del trabajador y el C_2 como si se hubiera realizado ya la flexibilidad, regularizándose definitivamente sobre el valor de la compensación de flexibilidad, en función del C_1 que realmente correspondiera a ésta.

14.2 Conceptos retributivos del personal clasificado en los niveles I, II y III.—El personal clasificado en los niveles I, II y III disfrutará de los siguientes conceptos retributivos: NAF, antigüedad, prima de resultados y complemento individual.

En el caso de este colectivo, el complemento individual absorbe y compensa la prima horaria y tendrá como mínimo un valor equivalente al 25 por 100 del NAF, siendo absorbible hasta dicho límite.

CAPÍTULO V

Derechos sociales

Artículo 15. *Tratamiento.*

En un plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se efectuará un listado por centros de los conceptos de carácter social con la valoración económica actual, manteniéndose su disfrute en términos económicos homogéneos hasta su compensación mediante acuerdo entre la Dirección y la representación sindical.

Artículo 16. *Seguro de vida.*

Se mantiene el plan de aseguramiento homogéneo para todos los trabajadores de el Grupo en activo, respetándose en todo caso, los derechos reconocidos con anterioridad al personal prejubilado. Las contingencias cubiertas y sus correspondientes capitales asegurados se recogen en el anexo número 10.

Artículo 17. *Formación.*

La formación constituye un derecho y una obligación para el trabajador y es base para su propia realización humana y para la competitividad de los centros.

La formación, con carácter general, se estructurará en módulos de corta duración complementados con formación en el puesto de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

La realización de módulos de formación, siempre que tengan lugar en tiempos computados como de trabajo, será obligatoria para el trabajador.

En situaciones de importante carga de trabajo y urgentes necesidades de formación, se podrá exigir la realización de actividades formativas fuera de la jornada laboral, con las compensaciones económicas establecidas por la Comisión Mixta de Formación del Grupo.

Cada módulo formativo tendrá una valoración atendiendo a su dificultad y número de horas lectivas. Al final del mismo se otorgará, a los trabajadores que lo superen, la correspondiente puntuación.

Los trabajadores se comprometerán a utilizar las técnicas y destrezas adquiridas en cada módulo cuando sean requeridos por sus mandos.

Se efectuará un seguimiento de la formación complementaria en el puesto de trabajo y de la posterior utilización de su capacitación, a efectos de la adjudicación de la puntuación correspondiente.

Durante la vigencia del Convenio se mantendrá la Comisión Mixta de Formación del Grupo con la misma composición en cuanto a número que la Comisión Paritaria. Asimismo, la representación sindical en cada centro podrá intervenir en la formulación y seguimiento de los programas y sus correspondientes acciones formativas.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 18. Régimen disciplinario.

Las partes acuerdan la aplicación, de forma transitoria, del régimen disciplinario que se desarrolla en el anexo número 11 hasta el establecimiento mediante acuerdo de uno de carácter general, en el ámbito de la AIE o, en su defecto, a nivel del sector metal.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 19. Salud laboral.

Todos los integrantes de la plantilla del Grupo son objeto y sujeto de la salud laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva, más que correctiva.

En la concepción de la salud laboral integrada, en fase de implantación, se considera que la seguridad es parte integrante del proceso productivo, siendo intrínseca e inherente al propio trabajo, concluyéndose que quien tiene la responsabilidad del trabajo, desde el Director al trabajador que lo ejecuta, cada uno en su nivel de responsabilidad, es responsable de su seguridad, en lo que a él puede afectarle y en lo que pueda afectar a los demás.

La Dirección informará a cada trabajador de los riesgos relativos a las tareas que deba desarrollar, así como a la zona en que éstas se realicen, correspondiendo al trabajador tomar las medidas preventivas que minimicen el riesgo.

Los mandos, como responsables de la organización y desarrollo del trabajo, deberán cumplir fielmente lo establecido sobre salud laboral en la legislación vigente y en el Plan Marco del Grupo, planificando los medios necesarios para minimizar los riesgos a que estén sometidos los trabajadores y disponiendo los elementos de protección colectiva.

Los trabajadores cumplirán las normas sobre salud laboral establecidas en el centro, utilizando adecuadamente los medios de protección colectiva disponibles, así como las prendas o elementos de protección individual.

Todo el personal cooperará, en la medida que pueda corresponderle, con las operativas establecidas por el Servicio de Prevención, cumpliendo las funciones que tengan señaladas, sugiriendo iniciativas que mejoren la salud laboral y utilizando los medios establecidos para denunciar las incidencias que puedan producirse.

Durante la vigencia del Convenio se mantendrá la Comisión Mixta de Salud Laboral del Grupo con la misma composición en cuanto a número que la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Artículo 20. Revisiones salariales.

Año 1996.—Se abonará a todo el personal en activo del Grupo, de forma inmediata a la firma definitiva del Convenio, una paga lineal, no consolidable, de 75.000 pesetas.

A efectos de aplicación de este Convenio al personal del Grupo incluido en el Fondo de Promoción de Empleo del Sector Naval, las partes consideran que el incremento salarial medio para los trabajadores del Grupo representa un 2,5 por 100.

Idéntico porcentaje se aplicará a los efectos de revisión del crecimiento de las bases de cotización de los trabajadores a quienes se les aplica la Ley de Industria en su Programa de Prejubilación, siempre y cuando las bases resultantes no superen los topes legales para cada grupo de cotización.

Año 1997.—Se aplicará un incremento salarial inicial equivalente al 50 por 100 del IPC previsto para el citado ejercicio. Si en dicho ejercicio se cumplieran los objetivos de resultados económicos previstos en el POA, el incremento salarial sería revisado con carácter retroactivo hasta alcanzar el 100 por 100 del IPC real.

Año 1998.—Se aplicará un incremento salarial inicial, equivalente al IPC previsto para dicho ejercicio - 0,5 puntos. Dicho incremento salarial se revisará, con carácter retroactivo, hasta alcanzar el IPC real + 0,5 puntos, en función del cumplimiento de las previsiones contenidas en el POA.

Los resultados económicos que deberán tomarse como referencia, para la determinación de los incrementos definitivos, serán los derivados de las cuentas auditadas del Grupo. Las condiciones establecidas para las revisiones salariales se considerarán cumplidas en el supuesto de que se produjeran desviaciones negativas no superiores al 10 por 100 de las previsiones del POA para 1997 y a 1.000 millones de pesetas en 1998.

Artículo 21. Homogeneización salarial de los centros.

Siendo intención avanzar en la homogeneización salarial de los centros de manera compatible con el proceso de garantizar su viabilidad, se acuerda iniciar un acercamiento de los valores del NAF, antigüedad, prima horaria y prima de resultados de los centros de Astander, Juliana, Astano y Barreras hacia los valores correspondientes de los centros de AESA.

La homogeneización se alcanzará en seis años a partir de 1996, para lo cual en cada ejercicio se aplicará un incremento adicional igual a una fracción de la diferencia existente, establecida en función de los años de aproximación pendiente. Así, en el primer año, sería un sexto; en el segundo, un quinto, y así sucesivamente, hasta la plena equiparación en el año 2001.

La aplicación de esta medida será firme para los ejercicios 1996 y 1997, pero para no perjudicar la viabilidad de los centros, su aplicación en ejercicios posteriores estará condicionada, de forma individual en cada uno de los mismos, a la obtención de resultados positivos en el ejercicio anterior, considerándose un margen de - 1 por 100 sobre ingresos. La posible suspensión en la aplicación se reanudará cuando se restablezca la situación de resultados positivos.

Artículo 22. Disposición adicional.

Se derogan las posibles cláusulas de anteriores convenios, acuerdos o normas internas que se opongan a la letra o al espíritu del presente Convenio, no pudiéndose invocarlos como derechos adquiridos con anterioridad.

Artículo 23. Disposición final.

Las partes se comprometen a la revisión y homogeneización de todos los aspectos socio-laborales contenidos en anteriores convenios, reglamentos y normas internas. Con dicha finalidad, la Comisión Paritaria desarrollará los mismos en el plazo de un año. En especial deberá establecer lo relativo a incapacidades laborales, licencias retribuidas, derechos sindicales, atenciones sociales, seguros de vida, jubilaciones, salidas, dietas y viajes, maniobras y pruebas de mar, formación y salud laboral.

En tanto la anterior revisión no se produzca, se aplicarán con carácter dispositivo transitorio los acuerdos vigentes, que no se opongan a la letra o al espíritu de este Convenio.

ANEXO 1**Clasificación profesional***(Características exigibles por niveles)*

I. Responsables a alto nivel realizan los estudios y/o toman las decisiones de la mayor trascendencia.

Con formación universitaria de grado superior o equivalente, reconocida por la Dirección, y experiencia adecuada al puesto de trabajo.

II. Técnicos o mandos con alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con formación universitaria o equivalente, reconocida por la Dirección, y experiencia adecuada en el puesto de trabajo.

III. Mandos que tengan la capacitación adecuada y la suficiente experiencia, y que realicen todas las tareas relativas a su función de jefatura.

Coordinadores de unidades administrativas, de organización o gestión, con sólidos conocimientos sobre las materias de su competencia.

Experto en diseño y desarrollo, con excepcional dominio de las técnicas más avanzadas y competencias de gestión, que alcancen el mayor nivel exigido por la Dirección.

Con formación profesional al menos de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Dirección, y experiencia adecuada al puesto de trabajo.

IV. Mandos que ejerzan sus funciones como tales, aunque no dominen todas las tareas exigibles a su condición.

Empleados administrativos, de organización o gestión que realicen tareas muy complejas con un excepcional dominio, hasta el punto de ser considerados estratégicos en su función por la Dirección.

Proyectistas expertos en diseño y desarrollo constructivo.

Trabajadores que tengan un alto nivel de conocimientos y experiencia en trabajos de estructuras y armamento, que les permita realizar, indistintamente, trabajos correspondientes a ambas áreas.

Trabajadores que dominen, indistintamente, dos o más oficios de los considerados de responsabilidad o alto grado de cualificación, realizándolos con el mismo rendimiento.

Con formación profesional de al menos segundo grado, o conocimientos equivalentes y experiencia adecuada al puesto de trabajo.

V. Empleados administrativos, de organización o gestión que dominen su profesión y tengan conocimientos adicionales sobre otras materias, que les permita realizar trabajos heterogéneos complejos exigidos por la nueva organización del trabajo.

Responsables únicos de tareas o funciones que no entrañen especial complejidad.

Delineantes que dominen técnicas avanzadas.

Trabajadores que dominen completamente un oficio principal, y tengan conocimientos distintos del suyo primitivo, que les permita realizar trabajos complejos y heterogéneos, aunque no los dominen completamente.

Trabajadores que dominen completamente un oficio principal y realicen las tareas de más alta cualificación y responsabilidad de dicho oficio.

Con formación profesional de al menos primer grado o conocimientos equivalentes y experiencia adecuada al puesto de trabajo.

VI. Empleados administrativos, de organización, delineación o gestión, que dominen su oficio de forma que puedan realizar todas las tareas que corresponden al mismo.

Trabajadores profesionales de oficio, que sean de interés en la Organización del Proceso Productivo, que dominen su oficio de forma que puedan realizar todas las tareas que correspondan al mismo, o que no teniendo un dominio completo de su propio oficio, tengan conocimientos y destrezas de otros oficios principales que les permitan su correcta aplicación.

Con formación profesional de al menos primer grado o conocimientos equivalentes y con experiencia prolongada en el puesto de trabajo.

VII. Profesionales con especialidades sin interés para la actual organización.

Profesionales que no reúnan el conjunto de conocimientos y destrezas necesarias para el ejercicio completo de su profesión.

Profesionales de nuevo ingreso que aún no dominen los procesos establecidos en la nueva organización del trabajo.

Con formación profesional de al menos primer grado o conocimientos equivalentes.

VIII. Personal que realice trabajos de limpieza, de peonaje (tareas propias de peones ordinarios o de peones especialistas), auxiliares o de subalternos.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

Trabajadores que no reúnan las condiciones exigidas para su clasificación en los anteriores niveles.

ANEXO 2**Nivel anual de factoría (NAF)***(Pesetas/año)*

Nivel	AESA	Astander	Barreras	Astano	Juliana	Manises
I	3.538.270	3.086.432	3.112.969	3.264.407	3.321.374	3.892.097
II	3.216.609	2.805.848	2.829.972	2.967.643	3.019.431	3.538.270
III	2.924.190	2.550.771	2.572.702	2.697.857	2.744.938	3.216.609
IV	2.658.355	2.318.883	2.338.820	2.452.597	2.495.398	2.924.190
V	2.416.686	2.108.075	2.126.200	2.229.634	2.268.543	2.658.355
VI	2.196.987	1.916.432	1.932.909	2.026.940	2.062.312	2.416.686
VII	1.997.261	1.742.211	1.757.190	1.842.673	1.874.829	2.196.987
VIII	1.815.692	1.583.828	1.597.445	1.675.157	1.704.390	1.997.261

ANEXO 3**Antigüedad (valor trienio)***(Pesetas/año)*

Nivel	AESA	Astander	Barreras	Astano	Juliana	Manises
I	35.383	30.864	31.130	32.645	33.213	38.921
II	32.166	28.058	28.300	29.677	30.194	35.383
III	29.242	25.507	25.727	26.979	27.449	32.166
IV	26.584	23.188	23.388	24.526	24.954	29.242
V	24.167	21.080	21.262	22.297	22.685	26.584
VI	21.970	19.164	19.329	20.270	20.623	24.167
VII	19.973	17.422	17.572	18.427	18.748	21.970
VIII	18.157	15.838	15.974	16.752	17.044	19.973

ANEXO 4**Prima horaria (valor base)***(Pesetas/hora)*

Nivel	AESA	Astander	Barreras	Astano	Juliana	Manises
IV	363	317	319	335	341	399
V	330	288	290	304	310	363
VI	300	262	264	277	282	330
VII	273	238	240	252	256	300
VIII	248	216	218	229	233	273

ANEXO 5**Prima horaria**Coeficiente C₁:

Jornada habitual	0,0
Turno de mañana	0,2
Turno de tarde, horas de tarde en jornada partida y/o jornada de tarde	1,0
Turno de noche y/o horas nocturnas	1,5

Coeficiente C₂:

Tramos horarios:

0 a 1.300 horas	0,0
1.301 a 1.400 horas	0,05
1.401 a 1.500 horas	0,1
1.501 a 1.600 horas	0,15
1.601 a 1.625 horas	0,2

ANEXO 6

Prima horaria (término «T»)

(Factores y situaciones para determinación del término «T»)

Se contemplan cuatro posibles situaciones afectadas por factores tóxicos, penosos y/o peligrosos en relación con su intensidad.

Se denominan factores tóxicos aquellos que producen incomodidades motivadas por el enrarecimiento (humos, polvos, gases, etc.) del ambiente que rodea al trabajador en el ejercicio de su actividad.

Se denominan penosos los que producen incomodidades por esfuerzos o posiciones fisiológicas del trabajador en el ejercicio de su actividad o por la suciedad del medio en que se desenvuelven.

Se denominan peligrosos los factores que aumentan el riesgo de accidente del trabajador tales como trabajos en alturas, manipulación de productos explosivos o inflamables, etc.

La asignación de la zona al trabajador se efectuará mediante acuerdo entre la Dirección y la representación sindical, con las siguientes pautas:

Situación I.—Trabajos desarrollados en condiciones tales que los factores aludidos tienen una intensidad moderada, aunque, en ocasiones, pueda aumentar, con carácter esporádico o coyuntural, hasta intensidades altas.

Situación II.—Trabajos desarrollados habitualmente en condiciones en que la intensidad de, al menos, uno de los factores, es alta, pudiendo superponerse a períodos prolongados en que uno o los dos restantes factores alcanzan intensidades altas.

Situación III.—Trabajos desarrollados habitualmente en condiciones en que la intensidad de, al menos, dos de los factores, es alta.

Situación IV.—Trabajos desarrollados con la máxima intensidad de los factores.

Valores término «T»

Situación I	15 pesetas
Situación II	30 pesetas
Situación III	60 pesetas
Situación IV	90 pesetas

ANEXO 7

Prima de resultados (valor base)

(Pesetas/año)

Nivel	AESA	Astander	Barreras	Astano	Juliana	Manises
I	224.652	195.964	187.649	207.264	210.881	247.117
II	204.229	178.149	179.681	188.422	191.710	224.652
III	185.663	161.954	163.346	171.293	174.282	204.229
IV	168.784	147.230	148.496	155.720	158.437	185.663
V	153.440	133.846	134.996	141.563	144.034	168.784
VI	139.491	121.678	122.724	128.694	130.940	153.440
VII	126.810	110.616	111.567	116.995	119.036	139.491
VIII	115.282	100.560	101.425	106.359	108.215	126.810

ANEXO 8

Prima de resultados (coeficientes Co y C'o)

Porcentaje sobre ventas DCN	Co	Porcentaje sobre ventas centro	C'o
> 4,5	1	> 9	1
4,0 ÷ 4,5	0,938	8 ÷ 9	0,938
3,5 ÷ 4,0	0,875	7 ÷ 8	0,875
3,0 ÷ 3,5	0,813	6 ÷ 7	0,813
2,5 ÷ 3,0	0,750	5 ÷ 6	0,750
2,0 ÷ 2,5	0,688	4 ÷ 5	0,688
1,5 ÷ 2,0	0,625	3 ÷ 4	0,625
1,0 ÷ 1,5	0,563	2 ÷ 3	0,563
-2,0 ÷ 1,0	0,500	- 4 ÷ 2	0,500
-2,0 ÷ -3,0	0,438	- 4 ÷ - 6	0,438
-3,0 ÷ -4,0	0,375	- 6 ÷ - 8	0,375
-4,0 ÷ -5,0	0,313	- 8 ÷ -10	0,313
-5,0 ÷ -6,0	0,250	-10 ÷ -12	0,250

Porcentaje sobre ventas DCN	Co	Porcentaje sobre ventas centro	C'o
-6,0 ÷ -7,0	0,188	-12 ÷ -14	0,188
-7,0 ÷ -8,0	0,125	-14 ÷ -16	0,125
-8,0 ÷ -9,0	0,063	-16 ÷ -18	0,063
> -9	0	> -18	0

ANEXO 9

Compensación de flexibilidad

(Pesetas/hora)

Valor compensación de flexibilidad	Normal	Sobre límite y/o topes (> 170 h. año y > 40 h. mes)
Prolongación de jornada	810	(> 70 h. año) 1.080
Sábados	1.080	(> 70 h. año) 1.350
Domingos y festivos	1.350	(> 30 h. año) 1.620

ANEXO 10

Plan de aseguramiento

Invalidez absoluta: 2.000.000 de pesetas.
 Gran invalidez: 3.000.000 de pesetas.
 Muerte natural: 2.000.000 de pesetas.
 Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 3.000.000 de pesetas.

ANEXO 11

Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los puntos siguientes.

Graduación de faltas

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Faltas leves:

Se considerarán como faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
- Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados sobre cambios en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
- Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.
- La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
- b) Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración tributaria.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) Simular o suplantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo; también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o de veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus 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.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono de servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresas o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
- f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.
- h) Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La disminución voluntaria, no justificada y evaluable, en el rendimiento del trabajo.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comentan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.
- m) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a la representación sindical de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido.

Prescripción:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Controles y garantías en la aplicación de sanciones

La aplicación de sanciones requerirá los siguientes trámites previos:

a) Procedimiento general:

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

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

Finalizado este plazo, la Dirección tendrá siete días para decidir la imposición de la sanción.

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

La empresa dará cuenta a la representación sindical de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación, sólo tendrá efecto si existen las amonestaciones previas pertinentes y no hubieran prescrito.

Para sancionar faltas leves con amonestación, bastará con comunicación escrita al trabajador, en la que se reseñen la fecha y los hechos determinados de la sanción.

b) Miembros del Comité de Empresa.

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de dos días al Comité de Empresa para que conozca el expediente, y alegue lo que tenga por conveniente.

c) Delegados sindicales.

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de dos días a los restantes integrantes de la representación a que ellos pertenecieran, si la hubiere, para que conozcan el expediente, y aleguen lo que tengan por conveniente.

d) Trabajadores afiliados a un Sindicato.

Siempre que la empresa tenga constancia de la afiliación sindical del trabajador, se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver, incluso si se trata de faltas leves, se dará un plazo de dos días a los Delegados sindicales del sindicato al que pertenezca el trabajador, si lo hubiere, para que conozcan el expediente y aleguen lo que tengan por conveniente.

12826 RESOLUCION de 26 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada» (Mar, S. L.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada» (código de convenio número 9008242), que fue suscrito con fecha 22 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, 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, 26 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «MÁQUINAS AUTOMÁTICAS DE RESTAURACIÓN, SOCIEDAD LIMITADA» (MAR, S. L.) CON SUS EMPLEADOS. AÑO 1997

TÍTULO I

Objeto, alcance y garantías

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio, regula las relaciones laborales entre la plantilla de «MAR, Sociedad Limitada», en sus centros de trabajo de Valladolid, Palencia, Sevilla y Madrid y la referida empresa, y afectará a todos los trabajadores no excluidos en los artículos siguientes, sin discriminación de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites legales), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o lengua.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las presentes normas son de aplicación a la plantilla de trabajadores de los centros de trabajo de Valladolid, Madrid, Palencia y Sevilla.

Quedarán incorporados aquellos trabajadores que en un futuro presten servicios para «MAR, Sociedad Limitada» en Delegaciones de la misma que pudieran crearse en localidades distintas a las reseñadas en este artículo.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente acuerdo es de aplicación a todos los trabajadores que formen parte de la plantilla de «MAR, Sociedad Limitada», con la excepción de aquéllos a los que sea de aplicación el artículo segundo, párrafo primero, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 1997 y tendrá una duración de un año, expirando el día 31 de diciembre de 1997.

Artículo 5. Renuncia expresa.

Todo el acuerdo que se regula en este texto normativo, constituye un todo orgánico indivisible, y si alguna de sus partes fuera declarada nula, obligará a la renegociación de todo el conjunto.

CAPÍTULO II

Revisión

Artículo 6. Denuncia.

El presente Convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, implicando el no hacerlo en ese plazo, la prórroga tácita del mismo de año en año.

La denuncia se comunicará de forma fehaciente a la parte contraria, para que en el término de sesenta días naturales, desde dicha notificación y con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se inicien las deliberaciones tendentes a su revisión.

CAPÍTULO III

Garantías

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las mejoras, resultantes del presente Convenio, serán absorbibles y compensables con aquéllas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 8. Garantía personal y tramitación del Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de este texto, manteniéndolas estrictamente «ad personam».

El presente Convenio se presentará ante el organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que, procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

TÍTULO II

Duración y clasificación del contrato

CAPÍTULO I

Duración

Artículo 9. Fijo.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración y una vez hubieran superado el período de prueba correspondiente.

Artículo 10. Eventual.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán efectuar contratos de trabajo con una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, expresándose la causa determinante de la duración, con precisión y claridad, así como la circunstancia que lo justifique.

En caso de que estos contratos se concerten por un plazo inferior a seis meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. A los efectos del presente contrato, el período de doce meses se computará a partir de la fecha de comienzo de la prestación laboral.

Este tipo de contratos eventuales por circunstancias de la producción, se extinguirán al finalizar el plazo máximo por el que se concertaron, incluido, en su caso, el de prórroga. Si llegado el término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 11. Interino.

Se efectuarán contratos de interinidad para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, legal o reglamentariamente establecidas.