

ANEXO NÚMERO 3

Fondo social

Reglamento

Artículo 1. Se constituye el denominado «Fondo social», con una dotación económica a cargo de la empresa por un total de trescientas treinta mil pesetas anuales.

Artículo 2. El objeto de este fondo es su aplicación y reparto entre los hijos de los trabajadores de la empresa, bien como ayudas al estudio, aunque sea en niveles de enseñanza gratuita y obligatoria, bien como ayudas en otras necesidades no cubiertas por la Seguridad Social, particularmente, compra de gafas y lentes correctoras de defectos visuales, etc.

Artículo 3. La administración y empleo de este fondo será llevada a cabo por una Comisión gestora compuesta por: Un representante de la empresa, un representante del Comité de Torrejón de Ardoz, un representante de los delegados de personal o Comités de los centros de trabajo de Barcelona, y un trabajador elegido a estos fines por sus compañeros del centro de Madrid (capital).

La Comisión gestora designará, entre sus miembros, un Presidente y un Secretario. Este último será el responsable de custodiar y llevar toda la documentación, que se pueda originar.

La Comisión gestora tomará sus acuerdos por mayoría simple de los presentes, si la votación es en sesión convocada; o por la mayoría simple de sus miembros, si la votación es por escrito y sin sesión. En caso de empate, el voto del Presidente será dirimente. De toda reunión y votación se levantará acta, en la que se harán constar, exclusivamente, las solicitudes de ayuda contempladas y el resultado de las votaciones, sin otros razonamientos.

Artículo 4. Los caudales del fondo social se ingresarán en una cuenta corriente bancaria abierta a tal fin, y su disposición deberá ser mediante cheque nominativo librado con la firma mancomunada de, al menos, tres miembros de la Comisión gestora, uno de los cuales será, obligatoriamente, el Presidente o el Secretario de la misma.

Artículo 5. Como mínimo, en el mes de diciembre de cada año, la Comisión gestora deberá rendir cuentas de su labor, publicando, en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo, la aplicación de los dineros recibidos.

Artículo 6. El saldo existente, caso de que lo hubiere, al finalizar el ejercicio (año natural), se sumará a la dotación que la empresa pueda destinar para el ejercicio siguiente.

En el supuesto de que no se continuara en años sucesivos con este fondo social, el saldo existente deberá ser forzosamente repartido y si no hubiera peticionarios, se entregará a la ONG que se acuerde por la Comisión gestora por mayoría absoluta.

8368

RESOLUCIÓN de 14 de abril de 2000, 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 Sociedad Estatal de Participaciones Industriales.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (código de Convenio número 9010973), que fue suscrito, con fecha 20 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo, en su representación y, de otra, por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., Federación del Metal, Construcciones y Afines de UGT, Colectivo Autónomo de Trabajadores de la Industria Naval, ELA-Metal y CIG-Metal, que representan a la mayoría de los miembros de los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo 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, resuelve:

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, 14 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DEL GRUPO ASTILLEROS ESPAÑOLES DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes concertantes.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo las siguientes empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales:

«Astilleros Españoles, Sociedad Anónima».
«Astilleros de Cádiz, S. R. L.».
«Astilleros de Puerto Real, S. R. L.».
«Astilleros de Sestao, S. R. L.».
«Astilleros de Sevilla, S. R. L.».
«Astilleros y Talleres del Noroeste, Sociedad Anónima».
«Juliana Constructora Gijonesa, Sociedad Anónima».
«Manises Diesel Engine Co., Sociedad Anónima».

y los Sindicatos:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA/UGT).
Colectivo Autónomo de Trabajadores de la Industria Naval (CAT).
ELA-Metal.
CIG-Metal.

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 Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (en adelante SEPI), 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 general del Convenio se inicia el día 1 de enero de 1999, cualquiera que sea el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y finalizará el día 31 de diciembre de 2000.

4.2 Vigencias específicas: En el supuesto de que se pacte alguna vigencia específica para una determinada materia, dicha vigencia será de aplicación con independencia del régimen general señalado en el párrafo anterior.

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 de las secciones sindicales de las federaciones firmantes (en adelante representación sindical). Los acuerdos alcanzados deberán ser comunicados a la Comisión Paritaria, que se establece en el artículo siguiente, en un plazo no superior a quince 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 28 miembros: 14 en representación del grupo, cinco en representación de CC.OO., cinco en representación de MCA/UGT, dos en representación del CAT, uno en representación de ELA y uno en representación de la CIG.

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.

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

Participar en el proceso de revisión y homogeneización previsto en la disposición final del presente Convenio, en relación con los distintos aspectos y condiciones socio-laborales vigentes en los diferentes centros.

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 SEPI. 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 incluíbles 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.

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 Procedimiento para el cambio de nivel profesional.

9.2.1 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.

9.2.2 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:

9.2.2.1 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.

9.2.2.2 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.

9.2.2.3 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.

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

9.2.2.5 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. *Tiempo de trabajo.*

10.1 Duración: La jornada laboral será de mil setecientas (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 establecerá 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 suma de las jornadas anuales de 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 de horas que deban tener el carácter de flexibles.
2. Actividades y/o secciones implicadas.
3. Número y cualificación profesional de trabajadores afectados.
4. Periodos 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. Se consideran urgencias:

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. Son situaciones especiales:

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 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 SEPI 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.

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 9.2.2.

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:

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

Cada trabajador mantendrá los valores del NAF, antigüedad y valor base de prima horaria de su centro de origen.

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

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.

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.*

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.

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: Está integrado por el complemento individual ordinario y por el complemento individual de antigüedad.

14.1.2.1 Complemento individual ordinario: El complemento individual ordinario es un concepto retributivo, personal y fijo, 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.

14.1.2.2 Complemento individual por antigüedad: El complemento individual por antigüedad es un concepto retributivo personal y fijo, no absorbible ni compensable.

14.1.3 Antigüedad: El concepto retributivo derivado de la antigüedad queda establecido en 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 vengán perfeccionando nuevos trienios.

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.

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, con vigencia desde el día 1 de enero de 2000.

Se establece un valor unitario de la prima horaria según la fórmula:

$$Vn = (1 + C) \times Bn + T$$

Siendo:

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

C = Coeficiente compensatorio de incomodidad (anexo número 4).

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

T = Valor compensatorio de condiciones fisiológicas y ambientales (anexo número 5).

14.1.4 Prima de resultados:

14.1.4.1 Definición: Se trata de una retribución variable encaminada a mantener en los centros un incentivo de actividad, en función de las horas efectivamente realizadas.

Se abonará trimestralmente el 10 de abril, el 10 de julio, el 10 de octubre y el 10 de enero, en función de las horas realizadas en el trimestre anterior.

14.1.4.2 Cálculo del valor de la prima de resultados, con vigencia desde el día 1 de enero de 2000.

Se establece el valor de la Prima de Resultados según la fórmula:

$$In = K1 \times Kk \times Kh \times Bin$$

Siendo:

In = Incentivo de un trimestre para un trabajador en función del nivel de clasificación.

K1 = Coeficiente individual a criterio del jefe. Podrá variar por decisión del mando y aprobación de la Dirección entre 0,9 y 1,1, manteniéndose un valor medio de 1. Valorado trimestralmente.

Kh = Horas aplicadas/jornada anual.

Kk = Coeficiente de penalización. Se calculará un índice que será: La suma de las horas perdidas por:

Permisos.

Faltas injustificadas.

Enfermedad y accidente.

Huelga ilegal.

Retrasos.

Exceso de crédito horario representación sindical y de asambleas.

Abandono puesto de trabajo.

Paros voluntarios.

Consultas administrativas sin autorización del mando.

Visitas al botiquín sin autorización del mando.

dividido por la jornada del trimestre

siendo el valor Kk:

0,75	Cuando dicho índice sea	> 0,19
0,8	Cuando dicho índice sea	≥ 0,16 y ≤ 0,19
0,85	Cuando dicho índice sea	≥ 0,13 y < 0,16
0,9	Cuando dicho índice sea	≥ 0,10 y < 0,13
0,95	Cuando dicho índice sea	> 0,08 y < 0,10
1	Cuando dicho índice sea igual a	≥ 0,07 y ≤ 0,08
1,10	Cuando dicho índice sea	< 0,07 y > 0,05
1,2	Cuando dicho índice sea	≤ 0,05 y > 0,03
1,3	Cuando dicho índice sea	≤ 0,03 y > 0,01
1,4	Cuando dicho índice sea	≤ 0,01 y > 0
1,5	Cuando dicho índice sea igual a	0

Bin = Valor base prima de resultados, según nivel de clasificación. (Anexo número 6).

14.1.4.3 Se considera que a los efectos de cálculo de la prima de resultados, las horas efectivas son para el personal directo las aplicadas y para el personal indirecto las efectivamente realizadas.

14.1.4.4 Para el cálculo de la retribución bruta de cada trabajador incluido en el expediente de regulación de empleo, se computará el valor base de la prima de resultados (anexo número 6).

14.1.5 Compensación de flexibilidad: Los valores correspondientes a la compensación de flexibilidad horaria serán los recogidos en el anexo número 7, liquidándose los mismos en el mes en que se realicen.

A efectos retributivos los periodos compensatorios de la flexibilidad serán considerados como de trabajo efectivo, abonándose con los coeficientes C correspondiente a la realización efectiva de la flexibilidad.

En el supuesto de que el periodo compensatorio de la flexibilidad sea anticipado, se abonará con carácter de anticipo la percepción correspondiente con el coeficiente C relativo a la situación habitual del trabajador, regularizándose definitivamente sobre el valor de la compensación de flexibilidad, en función del C 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. *Seguro de vida.*

Se mantiene el plan de aseguramiento homogéneo para todos los trabajadores del 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 8, con efectividad desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 16. *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 el periodo de vigencia del Convenio, la Dirección organizará y ofrecerá al personal, si fuera necesario, los cursos de formación que puedan permitir a los trabajadores tras su superación cambiar, en su caso, de nivel profesional.

Durante la vigencia del Convenio, se mantendrá la Comisión Mixta de formación del grupo, integrada por nueve representantes de la Dirección del grupo y nueve representantes de los Sindicatos firmantes de este Convenio. 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 17. *Régimen disciplinario.*

Las partes acuerdan la aplicación, de forma transitoria, del régimen disciplinario que se desarrolla en el anexo número 9, hasta el establecimiento, mediante acuerdo de uno de carácter general, en el ámbito de la SEPI o en su defecto a nivel del sector metal.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 18. *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, integrada por nueve representantes de la Dirección del grupo y nueve representantes de los Sindicatos firmantes de este Convenio.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Artículo 19. *Incrementos salariales.*

Se aplicará un incremento del 3,90 por 100 durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo que se extiende desde el día primero del año 1999 al último día del año 2000, en el entendimiento de que tal incremento significará un porcentaje del 80 por 100 del IPC existente en el citado periodo.

Su distribución se realizará de la siguiente manera:

a) Durante 1999: Se abonará a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio a partir del nivel III, una paga lineal de 100.000 pesetas, proporcional al periodo que se hubiera estado en activo.

b) A partir del día 1 de enero del año 2000 se aplicará el 3,9 por 100 sobre todos los conceptos salariales recogidos en Convenio (NAF, valor trienios, valor base prima horaria, término T, valor base prima resultados, compensación de flexibilidad, complemento individual). Los anexos 2, 3, 4, 5, 6 y 7 ya recogen en las tablas correspondientes el incremento del 3,9 por 100 citado.

Artículo 20. *Homogeneización salarial de los centros.*

Siendo intención avanzar en la homogeneización salarial de los centros de manera compatible de garantizar su viabilidad, se acuerda continuar con el acercamiento de los valores del NAF, antigüedad, prima horaria y prima de resultados de los centros de Astano y Juliana hacia los valores correspondientes de Astilleros Españoles.

La aplicación de dicha homogeneización supone que, adicionalmente a los incrementos salariales establecidos en el artículo 19, el 1 de enero del año 2000 se incrementarán en un 1 por 100 los valores citados en el párrafo anterior, aplicándose otro 1 por 100 el día 1 de enero del año 2001. Los anexos 2, 3, 4 y 6 ya recogen en sus tablas el incremento del 1 por 100 aplicable desde el 1 de enero del año 2000.

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, para no perjudicar la viabilidad de los centros.

La posible suspensión en la aplicación se reanudará cuando se restablezca la situación de resultados positivos.

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.

Disposición transitoria.

Con carácter excepcional y sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 8.2, con efectos 1 de abril del año 2000 todo el personal clasificado anteriormente en el nivel VIII promocionará al nivel VII.

Disposición final.

Antes de la finalización del período de vigencia del presente Convenio Colectivo, se procederá a efectuar la correspondiente relación de todos aquellos aspectos socio-laborales, con su valoración económica, contenidos en anteriores Convenios, reglamentos y normas existentes en cada centro, con la finalidad de revisarlos y avanzar en su homogeneización, especialmente los referidos 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 y homogeneización 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, manteniéndose su disfrute en términos económicos homogéneos.

ANEXO NÚMERO 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 que no reúnan el conjunto de conocimientos y destrezas necesarias para el ejercicio de un nivel superior de su profesión.

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.

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

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

ANEXO NÚMERO 2

Nivel anual de factoría (NAF)

(Pesetas/año)

Nivel	Aesa *	Astano	Juliana	Manises
I	3.809.784	3.609.696	3.659.324	4.190.763
II	3.463.440	3.281.542	3.326.658	3.809.784
III	3.148.582	2.983.220	3.024.235	3.463.440
IV	2.862.347	2.712.018	2.749.304	3.148.582
V	2.602.134	2.465.471	2.499.368	2.862.347
VI	2.365.576	2.241.337	2.272.152	2.602.134
VII	2.150.524	2.037.579	2.065.593	2.365.576
VIII	1.955.022	1.852.345	1.877.812	2.150.524

* Incluye:

«Astilleros Españoles, Sociedad Anónima».

«Astilleros de Cádiz, S. R. L.».

«Astilleros de Puerto Real, S. R. L.».

«Astilleros de Sestao, S. R. L.».

«Astilleros de Sevilla, S. R. L.».

ANEXO NÚMERO 3

Antigüedad (valor trienios)

(Pesetas/año)

Nivel	Aesa *	Astano	Juliana	Manises
I	38.098	36.097	36.593	41.908
II	34.634	32.815	33.267	38.908
III	31.486	29.832	30.242	34.634
IV	28.623	27.120	27.493	31.486
V	26.021	24.655	24.994	28.623
VI	23.656	22.413	22.722	26.021
VII	21.505	20.376	20.656	23.656
VIII	19.550	18.523	18.778	21.505

* Incluye:

«Astilleros Españoles, Sociedad Anónima».

«Astilleros de Cádiz, S. R. L.».

«Astilleros de Puerto Real, S. R. L.».

«Astilleros de Sestao, S. R. L.».

«Astilleros de Sevilla, S. R. L.».

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

Nivel	Aesa *	Astano	Juliana	Manises
IV	391	370	376	430
V	355	337	342	391
VI	323	306	310	355
VII	294	278	282	323
VIII	267	253	257	294

* Incluye:

- «Astilleros Españoles, Sociedad Anónima».
- «Astilleros de Cádiz, S. R. L.».
- «Astilleros de Puerto Real, S. R. L.».
- «Astilleros de Sestao, S. R. L.».
- «Astilleros de Sevilla, S. R. L.».

Prima horaria*Coefficiente C*

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

ANEXO NÚMERO 5**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»*(Pesetas/hora)*

	Pesetas
Situación I.....	16
Situación II.....	32
Situación III.....	67
Situación IV.....	97

ANEXO NÚMERO 6**Prima de resultados (valor base)***(Pesetas/año)*

Nivel	Aesa *	Astano	Juliana	Manises
I	260.099	246.444	249.840	286.109
II	236.454	224.040	227.127	260.099
III	214.958	203.673	206.479	236.454
IV	195.416	185.157	187.708	214.958
V	177.651	168.324	170.644	195.416
VI	161.501	153.022	155.131	177.651
VII	146.819	139.111	141.028	161.501
VIII	133.472	126.465	128.207	146.819

* Incluye:

- «Astilleros Españoles, Sociedad Anónima».
- «Astilleros de Cádiz, S. R. L.».
- «Astilleros de Puerto Real, S. R. L.».
- «Astilleros de Sestao, S. R. L.».
- «Astilleros de Sevilla, S. R. L.».

ANEXO NÚMERO 7**Compensación de flexibilidad***(Pesetas/hora)*

Valor compensación de flexibilidad	Normal	Sobre límites	
Prolongación de jornada	872	1.163	(> 70 h. año)
Sábados	1.163	1.454	(> 70 h. año)
Domingos y festivos	1.454	1.744	(> 30 h. año)

Las horas de flexibilidad individualmente realizadas en el transcurso de un año que superen la cifra de 170, o de un mes que superen la cifra de 40, se abonarán, en cada caso (prolongación de jornada, sábados, domingos y festivos), con el valor de pesetas/hora correspondiente a «sobre límites».

ANEXO NÚMERO 8**Plan de aseguramiento**

	M. Pesetas
a) Invalidez absoluta	2
b) Gran invalidez enfermedad común	3
c) Gran invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional	6
d) Muerte natural	2
e) Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional (incluye prestación por muerte natural)	8

ANEXO NÚMERO 9**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 su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Faltas leves:

Se considerarán como faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.

b) 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.

c) 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.

d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.

e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.

f) 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.

g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

h) 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.

i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.

j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

k) 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 empresa 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 cometan 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 la misma 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.

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.

c) 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.

8369

RESOLUCIÓN de 14 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Española de Seguros y Reaseguros MAAF, Sociedad Anónima».

Visto el texto de Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Española de Seguros y Reaseguros MAAF, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9013252) que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 2000, 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 resuelve:

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, 14 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SEGUROS Y REASEGUROS MAAF, SOCIEDAD ANÓNIMA» AÑO 2000

CAPÍTULO I

Ámbito y objetivo

Artículo 1. *Objetivo.*

La firma del presente Convenio entre la empresa y los trabajadores tiene el firme propósito de fomentar la productividad y la rentabilidad de la empresa.

El objetivo principal para todos los trabajadores de «Cía Española de Seguros y Reaseguros MAAF, Sociedad Anónima», en adelante MAAF Seguros, debe ser el aumento de la productividad y la mejora de los ratios económicos de la misma, con el fin último de conseguir una empresa sana y competitiva, ya que ésta será la única manera de garantizar el futuro y por tanto el mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio se circunscribe a los centros de trabajo que tiene establecidos MAAF Seguros en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados de «MAAF Seguros, Sociedad Anónima», que presten servicios en su ámbito territorial.

Quedan excluidos los Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos, y los empleados de cualquiera de ellos sea cual fuere la naturaleza de su vinculación contractual con MAAF Seguros.

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre del 2000, estando vigente hasta la denuncia por alguna de las partes, dentro de los dos meses anteriores a la finalización de la vigencia. Agotada ésta sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha de finalización de la vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período. Una vez denunciado permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

Artículo 5. *Divulgación del Convenio.*

Será obligación de la empresa dar a conocer el presente Convenio a todos los trabajadores de MAAF Seguros, independientemente de su fecha de incorporación a la empresa. Para ello se utilizarán las tecnologías que permitan su conocimiento por parte de los trabajadores. Esto es independiente de los medios que usen el Comité de Empresa y la empresa para dar a conocer y explicar el presente Convenio.

Artículo 6. *Coordinación normativa.*

En todo lo regulado en el presente Convenio será de aplicación el contenido del mismo, quedando como norma supletoria para lo no regulado en este Convenio, el Convenio del sector y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Comisión Mixta.*

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación y vigilancia de este Convenio, a partir de su aprobación se creará una Comisión Mixta integrada por cuatro representantes designados, dos por la empresa y dos por el Comité de Empresa. Las decisiones de la mencionada Comisión serán emitidas dentro de los treinta días siguientes a aquél en que se recibe el escrito de cualquier interesado o de las partes, sometiendo la cuestión a la misma y siendo vinculantes para ambas partes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa quien la ejercitará para la consecución de los objetivos plasmados en el artículo 1 de este Convenio Colectivo, y siguiendo los criterios que mejoren la implicación, participación y motivación de todos los integrantes de la plantilla.

Artículo 9. *Política de empleo.*

La política de empleo en MAAF Seguros, girará en torno a favorecer la estabilidad en el empleo.

La contratación de trabajadores y trabajadoras se realizará de acuerdo con lo que determina el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de producirse vacantes se procurará favorecer la promoción interna sea cual sea la modalidad contractual de la persona a promocionar antes que efectuar un proceso de selección externo.

Según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa informará a los representantes de los traba-