

7280

RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Babcock Borsig España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Babcock Borsig España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013952), que fue suscrito con fecha 26 de diciembre de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 25 de marzo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «B.B.E., SOCIEDAD ANÓNIMA»
PARA LOS AÑOS 2001, 2002 Y 2003**

1. *Ámbito de aplicación.*

El Convenio regulará las relaciones de trabajo del personal de la empresa, cualquiera que sea el centro de trabajo en el que preste sus servicios, con extensión al personal de nuevo ingreso.

Ámbito territorial: Será de aplicación para los centros de Madrid y Galindo, así como cualquier otro centro de trabajo de la empresa presente o futuro en que se desarrolle la actividad laboral.

Ámbito personal: De conformidad con el ámbito territorial anterior, el presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales del personal perteneciente a la plantilla de «B.B.E., Sociedad Anónima». Se exceptúa del Convenio Colectivo aquellos empleados que ocupen puestos directivos, jefes de departamento y otros similares a los que la Dirección de la empresa considere de fuera de Convenio por tener encomendadas funciones de gran responsabilidad, salvo que dicho personal opte porque sea de aplicación este Convenio.

2. *Efectos.*

Este Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de trabajadores comprometidos en su ámbito.

3. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas.

El período de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de octubre de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003, si bien, en cuanto a sus efectos económicos será de aplicación a partir de la fecha de aprobación del mismo.

El presente Convenio se considerará denunciado un mes antes de diciembre 2003 y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y obligacional.

4. *Cláusula de absorción y compensación.*

El contenido del presente Convenio Colectivo constituye un todo unitario, global e indivisible, y en su conjunto absorbe y compensa la totalidad de condiciones laborales existentes hasta la entrada en vigor de éste.

Igualmente, se acuerda que todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio Colectivo sean consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que absorberán o compensarán cualquier condición económica particular, que pueda estar establecida, o en el futuro se establezca por disposición legal, reglamentaria o paccionada en términos que puedan considerarse aisladamente más beneficiosos, en relación con la regulación establecida en el presente Convenio Colectivo.

5. *Conceptos retributivos.*

Para el año 2001 las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio serán las que se señalan en el anexo I de este texto, comprensivo de los conceptos: Retribución fija, retribución variable, retribución total máxima.

Se establece, igualmente, el concepto llamado «Valor mensual base pluses» que servirá para el cálculo de los diferentes pluses aplicables de conformidad con las fórmulas que se determinen.

Retribución fija: Será la correspondiente a la valoración del grupo profesional adjudicado. Su valor anual será el establecido en las tablas salariales incorporadas como anexo I del presente Convenio. Se abonará a razón de 1/14.º en las doce pagas mensuales y en las dos pagas extraordinarias. Cada una de las doce pagas mensuales se llamará retribución mensual fija, y las pagas extraordinarias se denominarán gratificación julio y gratificación navidad, respectivamente.

Para el cálculo de la retribución mensual fija se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número horas trabajadas} \times \text{retribución mensual fija}}{\text{Número horas totales mensuales}}$$

Para el cálculo de las dos pagas extraordinarias se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número horas trabajadas semestral} \times \text{gratificaciones}}{\text{Número horas totales semestral}}$$

Se entiende por número de horas/trabajadas las correspondientes a las de alta en la empresa (trabajador activo), en el período en concreto de cada trabajador.

Retribución variable: Será el correspondiente a la valoración del grupo profesional adjudicado. Su importe variará desde 0 hasta el valor recogido en el anexo de tablas salariales. La cuantía abonable se fijará en función de los siguientes criterios:

A fin de fomentar una cultura de resultados y consecución de objetivos y mejora continua, se establece una retribución individualizada que pague el desempeño.

Está formada por el 10 por 100 de la retribución total máxima, alcanzable en el caso de cumplimiento de los objetivos siguientes:

1. El 50 por 100 del importe de la retribución variable se abonará en función de los índices de absentismo generales de la fábrica, según la siguiente escala:

Índices generales de absentismo

Año 2002	Año 2003	
5 por 100	4,5 por 100	Corresponde 100 por 100.
5,5 por 100	5 por 100	Corresponde 90 por 100.
6 por 100	5,5 por 100	Corresponde 80 por 100.
6,5 por 100	6 por 100	Corresponde 60 por 100.
7 por 100	6,5 por 100	Corresponde 40 por 100.
7,5 por 100	7 por 100	Corresponde 20 por 100.
8 por 100	7,5 por 100	Corresponde 0 por 100.

El sistema de pago será mensual, individualizado, pero en función de los índices de absentismo colectivo (excluido absentismo por accidente), tomándose como índice de referencia el del mes anterior.

2. El otro 50 por 100 se abonará en función del cumplimiento del plan industrial.

Ventas:

Sobre el objetivo de conseguir el volumen de ventas previsto en el Plan Industrial, se dedicará el 25 por 100 de la retribución variable.

El sistema de pago será anual, sobre la base de la consecución de los siguientes objetivos:

2002: Objetivo de ventas: 65 millones euros.
2003: Objetivo de ventas: 90 millones euros.

Resultados:

Sobre el objetivo de la consecución de los resultados previstos en el Plan Industrial se dedicará el 25 por 100 de la retribución variable.

El sistema de pago será anual, sobre la base de la consecución de los siguientes objetivos:

2002: Objetivo de resultados: 88 millones euros.

2003: Objetivo de resultados: 87 millones euros.

Al definirse en el actual Convenio, una estructura salarial distinta a la que regía anteriormente para los trabajadores de la empresa, se establece una fórmula de compensación y ajuste para aquellos supuestos de salarios del año 2001 superiores a los máximos de su agrupación que se desarrollarán en anexo al presente Convenio.

Complementos salariales:

Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos: Por la Dirección de la empresa, con el asesoramiento preciso del organismo técnico pertinente, y mediando acuerdo en el seno del Comité Central de Prevención de Riesgos Laborales, se determinará los puestos de trabajo con situaciones excepcionales de PTP.

Al personal afectado por estas situaciones deberá abonársele, por la totalidad de circunstancias expuestas, el 5 por 100 del valor mensual base retribuable de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$5 \text{ por } 100 \times \frac{\text{Número horas PTP} \times \text{Valor mensual base pluses}}{\text{Número horas totales mensuales}}$$

Se abonará por hora efectivamente trabajada bajo las circunstancias de PTP.

Plus de trabajo nocturno: Comprende el horario realizado desde las veintidós horas hasta las seis horas. Por este concepto se abonará al trabajador un plus del 25 por 100 del valor mensual base retribuable de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$25 \text{ por } 100 \times \frac{\text{Número horas nocturno} \times \text{Valor mensual base pluses}}{\text{Número horas totales mensuales}}$$

Se abonará por hora efectivamente trabajada bajo las circunstancias de nocturnidad.

Plus de trabajo relevos: Serán acreedores al plus de relevos o turnicidad, aquellos trabajadores que prestando su actividad en jornada continuada cumplan los requisitos establecidos en el ET.

Por este concepto se abonará al trabajador un plus del 20 por 100 del valor mensual base retribuable de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$20 \text{ por } 100 \times \frac{\text{Número horas relevos} \times \text{Valor mensual base pluses}}{\text{Número horas totales mensuales}}$$

Se abonará por hora efectivamente trabajada bajo las circunstancias de trabajo a relevos.

Complementos que no tienen la consideración de salarios: Dietas y gastos de viaje. De acuerdo con el anexo II del presente Convenio.

Ausencias no retribuidas: Se aplicará una deducción por hora de ausencia sobre la retribución mensual fija, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución mensual fija} \times 12 \text{ mensualidades}}{\text{Número de horas de trabajo anuales}}$$

Vacaciones-retribución: Se abonarán con la:

$$\text{Retr. mens. fija} + \sum \frac{\text{Comple. salariales 3 últ. meses}}{\text{N.º Horas totales 3 últ. meses}} \times \frac{\text{N.º H. trabajadas 3 últ. meses}}{3}$$

Se entiende por número de horas trabajadas las correspondientes a las de alta en la empresa (trabajador activo), en el período concreto de cada trabajador.

Permisos retribuidos-abono: Se abonarán en función de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución mensual fija}}{\text{Número horas totales mensuales}} \times \text{Número horas permiso retribuido}$$

Incremento salarial:

Año 2001: Se abonará al 31 de marzo de 2002, con carácter compensatorio, en una sola cantidad, el porcentaje de incremento del IPC real del año 2001, sobre la retribución fija que figure en el anexo I del presente Convenio.

Año 2002: Se abonará al 31 de marzo de 2003, con carácter compensatorio, en una sola cantidad, el porcentaje de incremento del IPC real del año 2002, sobre la retribución fija que figura en el anexo I del presente Convenio, incrementada en el porcentaje del IPC real del año 2001.

Año 2003: Se abonará al 31 de marzo de 2004, con carácter compensatorio, en una sola cantidad, el porcentaje de incremento del IPC real del año 2003, sobre la retribución fija que figure en el anexo I del presente Convenio, incrementada según los porcentajes del IPC real de los años 2001 y 2002.

Esta compensación, se identificará en la nómina como «Montante compensatorio año 2001, 2002, 2003», respectivamente.

Antes de iniciar la negociación colectiva de los años 2004 y siguientes, las partes negociarán y acordarán los efectos de las subidas anteriores, bien en la parte fija o en la parte variable del salario, en función de la marcha y situación económica de la empresa.

6. Premios vinculación a la empresa.

A los trabajadores en activo que, cumplan veinticinco años de servicio, cuarenta años o cincuenta años, les será abonado un premio que consistirá en el abono de la cuantía siguiente:

Veinticinco años de antigüedad: Un salario mensual, equivalente a la retribución fija mensual, con un máximo de 425.000 pesetas.

Cuarenta años de antigüedad: Dos salarios mensuales, equivalente a la retribución fija mensual, con un máximo de 640.000 pesetas.

Cincuenta años de antigüedad: Dos salarios mensuales, equivalente a la retribución fija mensual, con un máximo de 850.000 pesetas.

Igualmente les será entregado como regalo en especie un objeto equivalente a la siguiente cantidad:

Veinticinco años de antigüedad: 45.050 pesetas.

Cuarenta años de antigüedad: 68.000 pesetas.

Cincuenta años de antigüedad: 90.100 pesetas.

7. Gratificaciones extraordinarias.

La totalidad de los trabajadores devengará anualmente dos gratificaciones extraordinarias de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado (tiempo de alta en la empresa), prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen.

8. Forma de pago.

Los abonos mensuales se pagarán por meses vencidos, según el calendario que cada año se establezca. Como norma general se establece como fecha de pago el penúltimo día hábil de cada mes.

En la gratificación extraordinaria de julio y navidad la fecha de pago será el día 20 o inmediato día hábil en caso de coincidir en sábado, domingo o festivo.

La parte de retribución variable por cumplimiento del plan industrial, se abonará el día 20 de marzo del año siguiente al de su valoración o inmediato día hábil en caso de coincidir en sábado, domingo o festivo.

El abono de las retribuciones se hará a través de entidades bancarias o cajas de ahorros. Cuando existan circunstancias especiales y mediante petición razonada, la Dirección podrá autorizar el pago por talón.

9. Antigüedad.

El personal de la empresa que venía percibiendo el plus de antigüedad consistente en el abono de quinquenios, dejará de percibirlo a partir de la firma de este Convenio.

No obstante y a otros efectos, la fecha de antigüedad de cada trabajador de la plantilla será la que ostentan en este momento, derivada de la prestación de servicios en la empresa «Babcock & Wilcox Española, Sociedad Anónima».

10. Jornada:

1. La jornada ordinaria anual efectiva durante la vigencia del presente Convenio será:

Año 2001: Mil seiscientos noventa y ocho horas.

Año 2002: Mil seiscientos noventa y ocho horas.

Año 2003: Mil seiscientos noventa y ocho horas.

2. La empresa, previo informe a los representantes legales de los trabajadores, anualmente elaborará el calendario laboral. Para el año 2001, se mantiene el actual calendario laboral.

3. La empresa, por necesidades de producción, podrá modificar la jornada ordinaria hasta un máximo de \pm 100 horas para cada uno de los años 2001, 2002 y 2003, pudiendo ampliarse este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

La modificación a que se refiere este artículo podrá consistir en:

a) Una realización de horas por debajo de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, estableciéndose por la empresa el momento en que hayan de recuperarse éstas con su realización posterior, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo.

b) Una realización de horas sobre las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo, acordándose entre empresa y trabajadores afectados el disfrute de las horas de compensación así como la fecha y forma del mismo.

4. Tiempo de bocadillo: A fin de romper la permanencia del esfuerzo laboral y siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, existirá un período de descanso durante la misma de quince minutos que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores que hasta la fecha disfrutaban o cobran la media hora de bocadillo recibirán una indemnización compensatoria de 450.000 pesetas pagaderas como sigue:

300.000 pesetas se abonarán en la nómina siguiente a la firma del presente Convenio.

150.000 pesetas al 31 de marzo de 2003.

5. La realización de la jornada ordinaria establecida será de exigencia en el puesto de trabajo.

6. En los trabajos a relevos el trabajador saliente que haya de ser relevado, no abandonará su trabajo sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior, deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada, antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado.

El mando inmediato superior informará sobre la incidencia producida.

11. Horario de trabajo.

Se establece con carácter general la distribución semanal de lunes a viernes, respetando los descansos diario y semanal previstos en la Ley.

Se determinará un horario semanal reglado que deberá cumplirse durante doce meses. Si no se supera o alcanza el mismo, tanto el exceso como la recuperación se efectuará los cuatro meses siguientes trabajando las horas no trabajadas o descansando los excesos.

1. En Galindo:

Personal de día relacionado directamente con el taller:

Entrada: Ocho horas. Salida: Diecisiete horas. Una hora para comer

Personal de día en otras oficinas:

Entrada: Ocho horas treinta minutos. Salida: Diecisiete horas treinta minutos. Una hora para comer.

Relevos:

Entrada: Seis-catorce-veintidós. Salida: Catorce-veintidós-seis.

2. Los otros centros de trabajo acomodarán sus horarios al lugar correspondiente, cumpliendo la jornada anual efectiva establecida en el presente Convenio.

3. Se estudiará la posibilidad de acordar la flexibilidad de horario cuando el sistema de trabajo lo permita.

12. Nueva organización de trabajo.

Se entiende necesario acometer la modernización de la empresa y la mejora de la competitividad por la vía de la modificación y flexibilidad de las condiciones de trabajo para lo que es preciso potenciar, desarrollar e institucionalizar estrategias de negociación permanente y continua.

Se adecuarán los esquemas legales a las necesidades y peculiaridades del sector.

Entendida la flexibilidad como el cumplimiento del horario y calendario de conformidad con los siguientes criterios: El horario reglado individual

semanal puede distribuirse de manera regular o irregular sobre los seis días laborables, de lunes a sábado, con las limitaciones de jornada establecidas por el ET.

Asimismo el horario reglado individual semanal puede distribuirse sobre varias semanas. Sin embargo, debe alcanzarse la media a más tardar en doce meses. Si al final del período de compensación, el horario reglado semanal del empleado no se ha alcanzado o se ha superado, la diferencia se compensará en los cuatro meses siguientes, recuperando las horas no trabajadas o tomando tiempo libre, respectivamente.

Para la producción se aplicará la regulación flexible de horarios que se aplica en BBP Energy en Oberhausen. Para las demás áreas se utilizará el horario flexible que se aplica para la administración de Oberhausen:

Cada empleado tendrá una cuenta flexible de tiempo laboral (\pm cien horas), cuya determinación la realizará el mando correspondiente.

El horario de trabajo semanal podrá distribuirse irregularmente a fin de adaptarlo a la carga de trabajo, con un máximo de diez horas diarias, y un mínimo de seis horas. Para ello se preavisará con un mínimo de setenta y dos horas cuando se trate de personal de taller.

El exceso o defecto de horas sobre las ocho diarias efectivas, se registrará en la cuenta de tiempo personal.

El período de ajuste compensatorio de tiempos, se hará en los siguientes cuatro meses y en días libres, siempre en función de la carga de trabajo e intereses de la empresa, y coincidiendo con vacaciones o fines de semana, de acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En aplicación de esta flexibilidad horaria, se establece un suplemento de 11.500 pesetas diarias por sábados o domingos o festivos trabajados. Asimismo, las horas de más trabajadas en horario nocturno tendrán una compensación económica de 1.450 pesetas/hora.

Las horas suplementarias que no puedan eliminarse quedarán sin efecto.

Para la correcta aplicación de este sistema de flexibilidad horaria se establecen los siguientes criterios limitativos:

Semana: Máximo diez horas.

Sábados y festivos: Máximo seis jornadas/año y dos jornadas al mes.

En ningún caso se trabajarán más de seis días a la semana, mediando entre ambas semanas, al menos treinta y seis horas de descanso.

13. Calendario.

Anualmente se establecerá un calendario laboral de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

14. Prueba.

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Titulados, y de tres meses para los demás trabajadores.

Los contratos por períodos inferiores tendrán un período de prueba de quince días.

Dicho período de prueba deberá concertarse por escrito en el contrato laboral. La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional regulada en el apartado 20 de este Convenio hará el seguimiento de todas las contrataciones.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

15. Permisos retribuidos.

1. El personal avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado

de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto del Trabajador.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del seguro de enfermedad, con el límite de tres horas.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales, previa justificación de estar matriculado y que el curso resulte de interés para la empresa.

Dichos permisos, se retribuirán en base a la retribución mensual fija, y proporcionalmente a las horas aplicables mensualmente.

2. Cuando se den circunstancias muy especiales, podrán modificarse los días establecidos en este artículo con la autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos.

3. En lo no regulado en este artículo se estará a lo establecido por la legalidad vigente.

16. *Vacaciones anuales.*

El personal de la plantilla disfrutará de veintiocho días laborables (que supondrán en todo caso veinticuatro días laborables de lunes a viernes como máximo), a excepción del personal con veinte o más años en la empresa que tendrá veintinueve días laborables (que supondrá en todo caso veinticinco días laborables de lunes a viernes como máximo).

En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador según la planificación anual de las mismas por cada departamento. Preferentemente se disfrutará en el período de julio y agosto con un período general mínimo de cuatro semanas que deberán ser disfrutadas teniendo en cuenta los intereses de la empresa.

Las fechas serán dadas a conocer al trabajador con dos meses de antelación, al menos, del comienzo de su disfrute.

Quienes tengan que tomar, por imperativos de trabajo y ordenado por la Dirección, hasta una semana de vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, percibirán 8.000 pesetas; hasta dos semanas percibirán 14.000 pesetas; hasta tres semanas 20.000 pesetas y hasta cuatro semanas 30.000 pesetas.

17. *Excedencia.*

En las excedencias no pactadas se estará a lo regulado en el Estatuto del Trabajador.

Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

En las excedencias pactadas o especiales se estará a lo que establezcan las partes, quienes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Las excedencias se notificarán previamente a la representación legal de los trabajadores.

18. *Permisos sin sueldo.*

La Dirección junto con el mando directo del trabajador podrá autorizar, en función de los intereses de la empresa, permisos no retribuidos.

Se dará de baja de la Seguridad Social (excepto en los permisos inferiores a quince días).

Se aplicarán las deducciones sobre la retribución mensual fija proporcionales al tiempo dejado de trabajar.

19. *Ausencias por enfermedad.*

En las ausencias por enfermedad común se abonará el 100 por 100 de la retribución fija, para quienes comiencen su situación de baja por enfermedad con posterioridad al día primero de cada semestre natural siguiente a aquel en el que el índice de absentismo por enfermedad haya sido inferior al 4,5 por 100. Este índice será de aplicación a partir del mes de abril de 2002. Hasta esa fecha se estará al procedimiento vigente anterior a la aprobación del presente Convenio.

En las ausencias por accidentes de trabajo se garantizará el 100 por 100 de sus percepciones como si estuviera trabajando.

Para tener derecho a esta garantía es preciso:

a) Que el accidente se haya producido trabajando, incluido el accidente «in itinere».

b) Que en el momento del accidente el interesado llevase puestas las prendas de seguridad obligatorias para el trabajo que estaba realizando.

c) Que la aceptación de la baja de accidente la haga el servicio médico de la empresa.

d) Que el interesado se someta a los reconocimientos que el servicio médico de la empresa considere convenientes.

20. *Clasificación profesional.*

Se establece una nueva clasificación profesional estructurada en siete grupos, acorde a las necesidades de la empresa, que facilitan la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas.

Cada trabajador estará integrado en un grupo profesional en función de la formación básica adquirida así como con la experiencia acumulada y autonomía en el desarrollo de su trabajo.

Para la adaptación de las personas a los grupos profesionales, se tendrá en cuenta la categoría actual del trabajador en relación con las agrupaciones por categorías contempladas en este artículo.

Es contenido primario de la relación contractual el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación en el grupo, debiendo, en consecuencia, ocupar cualquier puesto dentro de lo que se entiende por grupo profesional.

Cualquier cambio de puesto dentro del grupo precisará la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella fuera necesaria.

Grupo I. Mandos superiores, titulados superiores o asimilados: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo II. Personal Técnico de 1.ª, titulados medios, titulados medios asimilados, Jefe 1.ª administrativo, Jefe de 1.ª técnico de organización y Delineante proyectista.

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Grupo III. Personal técnico de 2.ª, Maestro taller, Técnico organización de 1.ª, Maestro 2.ª, Jefe 2.ª administrativo y Jefes de equipo profesional: Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso.

Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Serán jefes de equipo los trabajadores procedentes de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, debiendo ser alguno de ellos Oficial de 1.ª y en número no inferior a cinco, ni superior a 15. El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya.

Grupo IV. Profesionales 1.ª produc. y técnicos administrativos, Profesional 1.ª, Delineante de 1.ª, Analista 1.ª, Técnico administrativo: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Grupo V. Profesionales 2.^a produc. y administrativos 1.^a y 2.^a, Profesional de 2.^a, Técnico Organización 2.^a, Delineante 2.^a, Analista 2.^a, Administrativos de 1.^a y 2.^a. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Grupo VI. Profesionales 3.^a produc. y especialistas, Profesionales 3.^a, Jefe equipo especialista y Especialista: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Grupo VII. Subalternos y Auxiliares, Subalternos y Auxiliares: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Se creará una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional.

Esta comisión se compondrá de los miembros designados por la comisión negociadora del presente Convenio siendo su funcionamiento igual que el previsto para la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la misma, las siguientes:

Garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales.

Estará compuesta por un máximo de cinco miembros por cada una de las partes, empresarios y trabajadores, así como de los asesores que sean consensuados por las partes.

Contará con un Secretario que levantará acta de los acuerdos que se tomen.

Se reunirá cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de grupos profesionales.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria, que deberá resolver la consulta en un plazo no superior a quince días. En el supuesto de que no hubiera acuerdo, las partes se obligan a acogerse a procedimiento alternativos extrajudiciales de resolución de conflictos (PRECO o similares).

En el anexo I se adjunta la relación de grupos en la tabla retributiva correspondiente.

21. Formación.

Las partes consideran que mejorar la formación y cualificación es un factor decisivo para conseguir tanto un mayor desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la empresa, así como una mejor adaptación de los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

En la actualidad, las competencias estáticas asociadas a cada función, así como los modelos y las técnicas de gestión tradicionales, están necesitando su revisión en un lugar de trabajo que exige de los trabajadores y de los mandos actitudes más comprometidas.

Se hace necesaria su involucración en el desarrollo de una nueva cultura industrial y de empresa caracterizada por la flexibilidad, la confianza, el compromiso y la capacidad para anticiparse al cambio.

Atender el derecho a la Formación de los trabajadores constituye un deber y un objetivo permanente de la línea de mando como medio para contribuir, promover e impulsar el desarrollo humano y profesional de sus colaboradores.

A tal fin, para una mejora permanente del sistema de formación, la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores desarrollarán los programas formativos necesarios, en coherencia con los objetivos y necesidades de la compañía y asignará a los recursos económicos necesarios para su cumplimiento, informando a los representantes sindicales y recabando de ellos su participación y colaboración necesarias, en orden a la mejora de resultados.

22. Vacantes y ascensos.

Se establece como criterio para la selección y ascenso, la concurrencia de aptitudes mínimas requeridas para la ocupación de un puesto de trabajo vacante, según la línea que la Dirección determine en cada momento.

Se considera vacante, la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, por la promoción o cese definitivo en la empresa de su titular o por la creación de un nuevo puesto.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad y mando directo sobre el personal, o que su desempleo requiera la estricta confianza, se cubrirán por libre designación de la Dirección de empresa.

No se llevarán a cabo ascensos de personal mientras haya trabajadores que, reuniendo las condiciones requeridas y grado de calificación similar, estén descolocados por amortización de su puesto, incapacidad física no inferior al 33 por 100 reconocida por los organismos oficiales u otros motivos en la empresa.

Los trabajadores deben conocer las tareas del puesto de trabajo y, por tanto, la Comisión Paritaria definirá en un futuro inmediato la cualificación necesaria para acceder a las vacantes que se produzcan.

23. Movilidad funcional y geográfica.

1. La movilidad funcional del personal, considerada ésta como la posibilidad real de que los trabajadores sean destinados, con independencia de su puesto o función habitual, a funciones o labores varias dentro de la empresa y según lo demanden las necesidades de la organización, se realizará con las limitaciones legales de pertenencia a grupo profesional.

Dicha movilidad deberá respetar los derechos económicos y profesionales del trabajador.

Será necesaria la formación y adiestramiento previo a la movilidad, que garantice no sólo rendimiento y calidad, sino también la seguridad laboral.

2. Se reconoce por traslado el cambio de destino entre los centros de trabajo de la empresa, que impliquen a su vez, cambio de residencia y que podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

Por necesidades técnicas, organizativas y/o de producción. Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cuando no haya acuerdo y por necesidades técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, la empresa disponga el traslado, éste se verificará en las condiciones siguientes:

a) La empresa comunicará el traslado al trabajador con una antelación mínima de cuatro meses.

b) La empresa concederá un permiso remunerado de hasta cinco días laborales en condiciones de desplazamiento para la búsqueda de alojamiento, colegios, etc.

c) La empresa concederá un permiso retribuido de hasta tres días laborales para efectuar el traslado de domicilio, siendo por cuenta de la empresa los gastos de viaje del trabajador y su familia así como el transporte mobiliario.

d) La empresa indemnizará al trabajador trasladado con una cantidad igual al importe de aplicar durante un año las condiciones de desplazamiento temporal contempladas para el lugar de destino/país/continente en el anexo II.

Cuando el traslado tenga su origen en el mutuo acuerdo, se estará a lo convenido por escrito entre las partes.

24. Salud laboral.

La política en esta materia tendrá como objetivo promover la mejora de la salud de los trabajadores.

Anualmente y de forma obligatoria se realizarán reconocimientos médicos a todo el personal de la plantilla y constarán de:

Análisis de sangre y orina, ácido úrico, colesterol, gamma G.T., triglicéridos, transaminasas, hierro, glucemia y urea.

Tensión arterial.

Espirometría.

Audiometría.

Visiotex.

Electrocardiograma.

Se considerarán reconocimientos específicos para grupos de trabajadores que se estime conveniente.

25. *Prevención de riesgos laborales.*

Los empresarios y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinadas por las disposiciones específicas de este Convenio o complementariamente por la legislación laboral vigente en cada momento.

En consecuencia la Dirección de la Empresa y los representantes del personal se comprometen a establecer los planes de prevención con objetivos concretos de eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos, así como la mejora de las condiciones y salud de los trabajadores.

El Comité Central de Prevención y Salud Laboral será el organismo que tratará de los temas referidos a la Seguridad y Salud de los trabajadores, manteniéndose las reuniones de seguridad mensuales, así como las de inspección, celebrándose trimestralmente las del Comité Central de Prevención y Salud Laboral.

Cada departamento celebrará reuniones mensuales o con mayor periodicidad que traten los temas específicos.

Por su parte, los trabajadores individualmente considerados están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

26. *Ropa de trabajo.*

A todos los empleados de talleres se les proporcionará ropa de trabajo adecuada, de acuerdo con la periodicidad necesaria de su trabajo. Se seguirá manteniendo el lavado de la ropa de trabajo.

27. *Pago a herederos en caso de fallecimiento.*

Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador que forme parte de la plantilla de la Empresa, se abonará a su cónyuge o hijos menores de dieciocho años que estén estudiando, el salario del mes del fallecimiento más el salario del mes siguiente.

Si el fallecimiento es por causa de accidente laboral se abonará el salario completo del mes de fallecimiento más el equivalente a los dos meses siguientes, independientemente de la antigüedad del empleado..

Se concertará a favor de los trabajadores un Seguro Colectivo de Vida, durante la vigencia del presente Convenio, con las siguientes coberturas: 8.500.000 pesetas. Por fallecimiento derivado de enfermedad y 12.500.000 pesetas en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

En las incapacidades será de aplicación lo pactado en el Acuerdo Socio-Laboral firmado el 22 de febrero de 2001, entre la representación legal de los trabajadores y la Sociedad de Participaciones Industriales (SEPI)/«Babcock Wilcox Española, Sociedad Anónima». Antes de finalizar el periodo de garantía de cinco años, a que se refiere el citado Acuerdo Socio-Laboral, se negociarán las condiciones de la incapacidad.

28. *Ayudas para comida.*

Las nuevas instalaciones contarán con un comedor nuevo que estará gestionado por una empresa de catering externa. La comida básica será gratuita, contra presentación de un ticket por día de trabajo efectivo.

29. *Idiomas.*

Es intención de la Dirección apoyar seriamente los idiomas inglés, euskera y alemán, para lo que se adecuará la impartición de clases y enseñanzas que sean precisas.

La subvención de estos idiomas se efectuará siempre y cuando se acredite la asistencia a clases y su rendimiento sea satisfactorio.

30. *Secciones sindicales.*

Se reconocen en el seno de la empresa, las secciones sindicales de los sindicatos legalmente reconocidos. Asimismo se reconoce un máximo de tres horas anuales para la realización de asambleas con sus afiliados.

Las secciones sindicales que tengan una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla activa de la empresa podrán estar representados ante la Dirección por un Delegado, cuya representatividad deberá ser acreditada.

Dichos delegados sindicales deberán:

Ser trabajadores en activo y preferentemente miembros del Comité de Empresa.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, debiendo guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros de los Comités de Empresa.

31. *Comités de Empresa.*

Es el órgano colegiado que representa en la empresa al conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Se reconoce una Comisión Permanente designada por el Comité de Empresa. El resto de delegados del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros en cada centro de trabajo de cuarenta horas.

Además de lo establecido en el ET respecto a competencias, derechos y garantías, con el fin de que todo el personal perciba la información necesaria respecto a los diferentes temas de la empresa, se podrán celebrar como máximo tres asambleas generales de una duración de una hora, siempre y cuando:

Se efectúe comunicación a la Dirección con veinticuatro horas de antelación, indicando fecha y asunto.

La asamblea deberá tener lugar dentro del horario habitual de trabajo, a última hora de la jornada, sin interrupción de los puntos principales de las instalaciones de producción ni el funcionamiento básico.

Dichas asambleas serán retribuidas.

La Comisión Permanente se reunirá cada dos meses con la Dirección con el fin de recibir información acerca de los siguientes temas:

Situación de pedidos.

Carga de trabajo.

Situación financiera.

Otros factores relativos a la imagen y situación de la empresa.

Las comisiones que puedan crearse en la empresa y en las que participa el Comité de Empresa, tendrán lugar con un máximo de componentes de cuatro.

Se facilitarán locales adecuados a las distintas Secciones Sindicales con representación legal en cada centro de trabajo.

32. *Comisión Paritaria.*

Las partes firmantes acuerdan crear una Comisión Paritaria compuesta por los Sindicatos firmantes y la Dirección de la empresa, a partes iguales, a fin de efectuar una interpretación y aplicación de cuantas divergencias puedan derivarse del presente Convenio. En caso de divergencia, las partes acudirán al PRECO o entidad de conciliación y arbitraje similar.

33. *Faltas y sanciones.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia y en la legislación vigente que resulte de aplicación.

34. *Obsequio de Navidad.*

Durante la vigencia de este Convenio se entregará a todos los trabajadores un obsequio de Navidad.

35. *Disposiciones finales.*

El presente Convenio entrará en vigor tras la firma del mismo.

Denuncia: El Convenio Colectivo debe ser denunciado por las partes que lo negociaron con un mes de antelación a la finalización del mismo.

Una vez denunciado y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantiene vigente el contenido normativo y obligacional en los términos establecidos en el propio Convenio.

36. *Disposición derogatoria.*

El presente texto de Convenio anula y sustituye al Convenio Colectivo de «B.W.E., Sociedad Anónima» vigente con anterioridad y para todo lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo provincial de siderometalurgia de Bizkaia.

ANEXO I

Cuadro clasificación profesional y tablas salariales

Año 2001

Grupos profesionales	Código categoría	Retribución fija	Retribución variable	Retribución total máxima	Valor mensual base pluses
Mandos Superiores	1	5.715.000	635.000	6.350.000	225.000
P. Técnico de 1. ^a	2	5.490.000	610.000	6.100.000	215.000
P. Técnico de 2. ^a	3	4.815.000	535.000	5.350.000	190.000
Profesionales 1. ^a Produc. y Técnicos Administrativ.	4	4.140.000	460.000	4.600.000	150.000
Profesionales 2. ^a Produc. y Administrativos 1. ^a y 2. ^a	5	3.915.000	435.000	4.350.000	145.000
Profesionales 3. ^a Produc. y Especialistas	6	3.645.000	405.000	4.050.000	140.000
Subalternos y Auxiliares	7	3.465.000	385.000	3.850.000	135.000

ANEXO II

Viajes y desplazamientos

0. *General.*—Todo viaje o desplazamiento por cuenta de la empresa debe ser autorizado de forma expresa y previamente a su realización.

La normativa que a continuación se fija será siempre para el personal que pertenezca a las áreas autorizadas a desplazarse y/o que quede adscrito a las mismas de manera temporal.

Para viajes inferiores a un mes, el personal de la sociedad irá a gastos pagados. La empresa determinará, en función del desplazamiento realizado, otros criterios de liquidación de gastos.

Cuando se efectúen invitaciones se deberá especificar el nombre de la persona, cargo y empresa a que pertenece.

1. *Viajes.*— Serán por cuenta de la empresa, la cual indicará en cada caso, el medio de locomoción a utilizar, quedando eliminado el kilometraje.

Como regla general se utilizarán:

Avión en clase turista o tren en 1.^a clase, cuando se viaje durante el día.

Coche-cama cuando se viaje de noche.

Previa justificación fehaciente se abonará el aparcamiento de coche.

El importe del coste de los transportes públicos que se utilicen se abonará previa justificación.

2. *Alojamiento.*—Será reservado por la empresa mediante bono. Si no fuera posible dicha reserva, el gasto se justificará contra factura oficial.

Como regla general, el alojamiento se hará:

Cuando se trate de hoteles, en los de categoría de tres estrellas, siempre que sea posible.

Cuando se trate de apartamentos, en los de categoría similar a los hoteles de tres estrellas.

Cuando se trate de casas alquiladas, se deberá adjuntar el contrato debidamente sellado y legalizado entre ambas partes.

3. *Gastos.*

3.1 Para desplazamiento en la península:

a) 5.211 pesetas por día de estancia para los tres primeros días. En esta cantidad se incluyen gastos de desayuno, comida y cena, teléfono y lavado de ropa.

b) 4.565 pesetas por día de estancia a partir del cuarto día. Incluye los mismos conceptos anteriores.

c) Servicios sueltos:

Desayuno: 400 pesetas.

Comida: 2.632 pesetas.

Cena: 2.099 pesetas.

d) Para gastos personales se abonarán 913 pesetas por día de estancia.

3.2 Para desplazamientos a Canarias y Baleares: Cuando los desplazamientos sean a Canarias y Baleares para la realización de Montajes y Puesta a Punto y su duración sea superior a un mes, los valores a), b) y c) se multiplicarán por 1,50.

3.3 Para desplazamientos a Europa: Cuando los desplazamientos sean al extranjero a países europeos, los valores a), b) y c) se multiplicarán por 1,50.

Si se trata de desplazamientos para montajes y puesta e marcha de duración superior a un mes, se multiplicará por 1,75.

3.4 Para desplazamientos a países no europeos: Siempre que se trate de desplazamientos superiores a un mes.

En este caso, la empresa hará un estudio logístico del país y localidad donde se ubique el trabajo y en función de dicho estudio se definirán las percepciones que se basarán en los artículos 1, 2 y 3.

3.5 Dedicación completa:

Europa: 161.840 pesetas.

Extranjero: 202.300 pesetas.

Península: 144.500 pesetas.

Baleares y Canarias: 156.060 pesetas.

4. *Período de Navidad.*—A los trabajadores que por motivo de trabajo permanezcan fuera de la provincia en la época de Navidad, la empresa podrá optar entre el abono de una compensación económica, o se les facilitará el traslado a su familia.

5. *Liquidación.*—Se hará en los tres primeros días laborables inmediatos de terminar el viaje. En caso de viajes de larga duración la liquidación se hará por semanas.

6. Cada tres meses de desplazamiento se tendrá derecho a una semana de estancia en su domicilio, de la cual, por lo menos dos días laborables tendrá que acudir a la empresa a informar y ser informado.

7. Las cantidades aquí establecidas sustituyen y anulan todas las que se hubieran establecido con anterioridad para viajes y desplazamientos, cualquiera que fuese su naturaleza.

ANEXO III

Compensación por ajuste de clasificación profesional

El ajuste llevado a cabo en la nueva clasificación profesional por grupos respecto a la de niveles anteriores que arroja salarios inferiores a una serie de trabajadores adscritos en este Convenio a un mismo grupo profesional, debe ser compensado mediante el percibo de una cuantía indemnizatoria a abonar tras la firma de este Convenio y equivalente a:

Cinco veces la diferencia resultante entre la retribución bruta del año 2001 y el importe de la retribución del grupo profesional al que ha sido adecuado.

El abono de esta compensación se realizará una vez se haya aplicado la nueva clasificación profesional establecida en el presente Convenio; en cualquier caso, dicho abono no se realizará nunca más tarde del día 31 de marzo de 2002.