

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2363 RESOLUCION de 14 de enero de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 15 de julio y el día 20 de diciembre de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los Comités de Empresa con fecha 26 de junio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de enero de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

EMPRESA NACIONAL BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S. A.

DISPOSICIONES GENERALES

Objeto del Convenio.

Artículo 1.º—El presente Convenio regula las relaciones laborales de la Empresa Nacional "Bazán" de Construcciones Navales Militares, S.A., y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva del marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

Ámbito territorial.

Artículo 2.º—Territorialmente afecta a las factorías y demás centros de trabajo de la Empresa en las provincias de Cádiz, La Coruña y Murcia.

Ámbito personal.

Artículo 3.º—En el ámbito personal se incluye la totalidad del personal fijo de plantilla, así como el que durante el tiempo de vigencia de este Convenio alcance esta cualidad, con exclusión de los Ingenieros, Arquitectos, Licenciados y demás técnicos superiores contratados como tales, así como de los Aprendices.

Al personal que durante la vigencia del Convenio tenga firmado o firme contrato de trabajo, bien por tiempo cierto, expreso o tácito o para obra o servicio determinado, le serán de aplicación las estipulaciones aquí pactadas, sin que ellas supongan novación de su contrato.

Vigencia, duración, revisión y prórroga.

Artículo 4.º—Entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La reparación a todos los efectos será desde el mes contable de febrero de 1985.

Finalizará el mes contable de enero de 1986, prorrogándose por años naturales mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma legal.

Al finalizar el año 1985, el IPC correspondiente a los 12 meses anteriores superara el 7% entrará en función la siguiente fórmula de revisión salarial:

$$R = \left(\frac{I_n}{I_0} \right)^{0,7} \cdot II A - 3n$$

en la que,

R = el porcentaje a recuperar

Sn = Subida negociada (7%)

n2 = Subida prevista de IPC (7%)

II A = Subida real del IPC a fin de año.

La revisión salarial se aplicará con efectos desde el mes contable de febrero de 1985 y operará sobre todos los conceptos salariales reconocidos en el mismo.

El pago se efectuará de una sola vez y se aborará durante el primer trimestre de 1986.

Para el cómputo del índice a aplicar se operará de la siguiente forma:

$$\frac{I_n}{I_0} = \left(1,07 + \frac{R}{100} \right)$$

Las nuevas tablas serán elaboradas, tan pronto se constata el dato, por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y serán de aplicación inmediata.

Siendo Sn los salarios pactados en este Convenio.

R el porcentaje a recuperar.

La diferencia que exista entre los valores obtenidos con la fórmula indicada y los reconocidos en el presente Convenio será la cantidad a abonar en concepto de revisión salarial.

Con cuatro meses de antelación, como mínimo, a la terminación de este Convenio, la representación de los trabajadores estudiará la conveniencia de la prórroga o denuncia del mismo, que se hará con tres meses de antelación, como mínimo a su término o prórroga en curso ante la autoridad laboral competente.

Al finalizar el plazo de duración de este Convenio seguirá vigente el mismo mientras no se firme otro o la autoridad laboral se dicte nuevas normas a las que ajustarse.

En caso de denuncia, las representaciones de los trabajadores de los centros de trabajo de la Empresa, durante los tres meses anteriores a la caducidad del Convenio, se reunirá, como mínimo, con una periodicidad de una semana por mes en Madrid, para elaborar el texto del anteproyecto de la representación de los trabajadores.

Compensación y absorción.

Art. 5.º Las condiciones pactadas son, en conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador corresponden, formando un total indivisible y que a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Estas condiciones absorben y compensan las que anteriormente rigieron por disposición legal, mejora pactada unilateralmente concedida por la Empresa, contrato individual o cualquier otro cause.

Asimismo las mejoras económicas aquí establecidas absorberán o compensarán globalmente las que pudieran establecerse en el futuro por cualquier disposición obligatoria, si éstas fueran menores a las pactadas.

Comisión Mixta Paritaria.

Art. 6.º Para interpretar el Convenio en situaciones que puedan afectar a un solo centro o factoría de la Empresa, resolverá la representación de los trabajadores existente en cada momento y la Dirección del centro o factoría.

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

Para los casos de interpretar que afecten a más de un centro o factoría de la Empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir del día de la aprobación del Convenio, se designará una Comisión Paritaria Interprovincial compuesta por:

Nueve miembros en representación de los trabajadores.

Nueve miembros en representación de la Dirección de la Empresa.

Los miembros de la Comisión por parte de los trabajadores serán elegidos de entre los representantes del personal, aunque no hayan participado en el Convenio.

Los acuerdos de este Comisión tendrán válidos para todos los centros y factorías de la Empresa afectadas por este Convenio.

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

Cualquier reclamación que implique al colectivo de trabajadoras y que suponga interpretación de algún artículo del Convenio tendrá que ser planteada previamente ante la Comisión Mixta paritaria antes de acudir a la jurisdicción laboral.

CAPITULO II

REGIMEN DE TRABAJO

Jornada de trabajo.

Art. 7.- Durante la vigencia del XIV Convenio Colectivo se realizarán 1.781 horas de trabajo efectivo correspondientes al cómputo anual de 35 horas semanales.

El personal con jornadas inferiores seguirá manteniendo la misma jornada semanal que venía realizando, adaptándose al mismo calendario laboral que el resto de los trabajadoras.

Los calendarios laborales se ajustarán en cada Factoría entre las respectivas Direcciones y la representación de los trabajadores con arreglo a esta jornada.

Jornada intensiva de verano.

Artículo 8.- En función de las necesidades de trabajo de cada centro, durante la vigencia de este Convenio, se establece para todo el personal excepto el que está a turnos, una jornada intensiva que incluirá los meses de verano en el período a pactar entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada Factoría y que como mínimo será de cuatro meses y medio.

Esta jornada será de 37'30 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en cinco días, recuperándose las horas dejadas de trabajar a lo largo de los meses restantes, de forma que se cumplan las horas anuales previstas en el artículo 7 de este Convenio.

El personal que ha venido disfrutando de la jornada de 35 horas en los meses de junio, julio, agosto y mitad de septiembre, continuará con la misma durante dicho período, si bien disfrutará de jornada intensiva con su jornada habitual del resto del año durante los 30 días restantes para completar los cuatro meses y medio.

Horario.

Artículo 9.- La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa, quienes dispondrán antes de su fijación de un plazo de diez días para poder consultar al personal, pudiendo realizarse la consulta establecida en el mismo por escrito.

Vacaciones.

Artículo 10.- Todo el personal comprendido en el Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de 25 días laborales, de lunes a viernes.

De esta vacación, como mínima, tres semanas para las Factorías de Cartagena y San Fernando y 4 semanas para la de Farrol, habrá de disfrutarse de forma ininterrumpida durante los meses de julio y/o agosto, pudiendo disfrutarse el resto de la vacación de acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Estas vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural, o de la vigencia del Convenio, no pudiéndose conceder a cuenta del año anterior cuando por cualquier causa no hayan sido disfrutadas.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

En caso de cierre de la Factoría por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho período haya de

efectuar las obras necesarias, labores de limpieza y servicios permanentes (Ayudantes Técnicos Sanitarios, Bomberos, Guardas, Cofrades, Centrales, Planta y Marina).

El personal comprendido en este último párrafo, dado el carácter de obligatoriedad de trabajar en caso de cierre, habrá de señalarse de manera que en cada período no se quede al mismo, si no que habrá de designarse en forma de turnos y, además la vacación que tenga que disfrutar habrá que ser cuando ceda al personal afectado, fuera del período de obligatoriedad, preferentemente en verano, planificándose previamente la vacación de este personal de forma que se cumpla lo indicado y queden cubiertas las necesidades del servicio.

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

Cuando existan matrimonios en la Empresa, si le solicitan, habrá que concederles el permiso en una misma fecha.

Licencias retribuidas.

Artículo 11.- El trabajador, avisando con la posible antelación o, si no fuese esto posible, justificándolo a posteriori, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir su sueldo y antigüedad, por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos, tanto carnales como políticos, prorrogables en el tiempo necesario si los mencionados fallecimientos ocurren fuera de la localidad, a criterio de la Dirección.

2. Un día natural en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos carnales.

3. Por enfermedad grave del cónyuge, acreditada por certificado médico, cinco días, prorrogables por el tiempo necesario en casos excepcionales, a criterio de la Dirección.

4. Por enfermedad grave de los hijos o padres, tanto carnales como políticos, dos días prorrogables previa justificación médica por el tiempo necesario, a criterio de la Dirección.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de dicha ceremonia.

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

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

8. Por nacimiento de un hijo, tres días laborales, prorrogables por el tiempo necesario en caso de gravedad, a criterio de la Dirección.

9. Un día por traslado de su domicilio habitual.

10. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, municipal y de los entes autonómicos, en los cargos representativos, cuando estos dos últimos no sean retribuidos y siempre que medie la oportuna y previa convocatoria subsiguiente justificación de la utilización.

Las funciones de carácter sindical serán abonables, en lo que no excedan de cuarenta horas al mes, salvo salidas fuera de la provincia.

Las funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos que sean retribuidas por estos organismos sólo darán derecho a permisos sin retribuir.

11. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como deber inexcusable la citación judicial o requerimiento de la Hacienda Pública, previa la correspondiente justificación en todo caso.

12. En los supuestos que se contemplan en los números 1 a 10 de este artículo, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por el tiempo que sea

preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse el no percibo de haberes, incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de antigüedad, cuando dichas licencias excedan en su totalidad un mes dentro del año natural.

13. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de cunucia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La mujer, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

14. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

15. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Siempre que se acredite la absoluta necesidad de esta excedencia por las circunstancias referidas, el párrafo anterior será considerada como forzosa a efectos legales, con derecho por tanto del trabajador al regreso automático en la Empresa.

Fiestas.

Artículo 12.- Además de las fiestas del Calendario Laboral de cada provincia, se considerará como festivo el día de la Virgen del Carmen.

Si algunas de las fiestas de carácter local o la Virgen del Carmen caen en sábado o domingo podrán ser sustituidas por otro día, a fijar de común acuerdo entre la Dirección de la Factoría respectiva y el Comité de Empresa.

Control de presencia.

Artículo 13.- Las horas señaladas en el horario de trabajo como de comienzo y fin de jornada deberán ser en condiciones de empezar el trabajo efectivo; es decir, con ropas y útiles de trabajo. Para el personal que trabaja fuera de los talleres se concederán cinco minutos más para la incorporación a su puesto, que podrán abandonar cinco minutos antes de la hora señalada. Los casos especiales se resolverán de común acuerdo entre la representación de la Factoría y la de los trabajadores.

Todo el personal, sin excepción de categoría profesional, que entrase fuera de tiempo sin exceder de 30 minutos, y en un máximo de tres días al mes y sin que este hecho pueda repetirse dos meses consecutivos, no sufrirá otra sanción que el descuento económico correspondiente a los minutos de retraso. Para el personal del turno de mañana esta concesión se entiende hasta un máximo de 60 minutos. Durante la jornada intensiva, la entrada fuera de tiempo se entiende también a 60 minutos, con un tope máximo de 3 días al mes y lo largo del período de dicha jornada.

Los representantes de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa se comprometen a desarrollar una campaña de sensibilización entre los trabajadores para el cumplimiento de este artículo, cuyo contenido será de aplicación a todo el personal, sin distinción de categoría o rango. Igualmente se comprometen a colaborar con la Dirección de la Empresa, para que ésta pueda cumplir sus contratos en los términos pactados.

Para facilitar el cumplimiento del compromiso anteriormente expuesto y, al mismo tiempo, tratar de lograr una mejora de la productividad, las Factorías modificarán la organización del sistema de control de presencia de forma que ésta coincida con el tiempo de trabajo efectivo. Para ello use de las medidas a adoptar consistirá en el acercamiento de los relojes de control a los puestos de trabajo.

Permisos para estudios.

Artículo 14.- Por razones de estudio debidamente acreditadas y siempre que se tenga que explicar en ellos todo el día, se concederá permiso no retribuido durante el período lectivo.

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

A quienes tengan que acudir a exámenes, tanto parciales como de final de curso, por el sistema de dispersa de escolaridad o libre, se les concederá permiso retribuido condicionado a la correspondiente justificación.

También se concederá permiso no retribuido para la asistencia a cursos de formación profesional o perfeccionamiento fuera de las factorías, con reserva del puesto de trabajo, presentando la oportuna justificación en cada caso.

Se acuerda que aquellos casos que no encajen en la redacción de este artículo sean estudiados conjuntamente entre el Comité y la Dirección para darles la solución más favorable.

Organización del trabajo.

Artículo 15.- A tenor de lo dispuesto en el artículo 4º de la Ordenanza de Trabajo "Bazán", la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, con la intervención de la representación de los trabajadores en aquellos aspectos que se refieren a lo largo del articulado del Convenio.

Cambios de grupos y movilidad de personal.

Artículo 16.- En relación con estos temas, se adoptarán las siguientes medidas:

- Las Factorías estudiarán la actual distribución de sus plantillas de personal, y en los casos en que existan desequilibrios por haber excedentes de trabajadores en unos grupos, mientras haya otros grupos que necesiten ser reforzados, se llevarán a cabo cursos de Formación Profesional, siendo obligatoria la asistencia a los mismos de personal que para ello sea designado, abonando la Empresa durante el curso las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores y respetándose la categoría profesional y calificación que el trabajador ostente en su grupo de procedencia.
- Igualmente se recurrirá a la realización de Cursos, con la misma sistematización que la que se indica en el párrafo precedente, en aquellos casos en que sea preciso utilizar en otro grupo a personal que se encuentre sin trabajo con carácter coyuntural.
- Cuando se den situaciones que requieran el cambio de grupo con carácter coyuntural o definitivo que afecte al personal que no necesita ser sometido a Cursos de Formación por la similitud de los grupos afectados, estos intercambios se considerarán obligatorios, con la garantía de percepciones anteriormente indicada para el personal que sea objeto de este tipo de transferencias.

En cualquiera de las medidas antes mencionadas, así como en su organización y puesta en práctica intervendrá el Comité de Empresa.

Valoración y calificación de puestos de trabajo.

Artículo 17.- A los distintos puestos de trabajo de la Empresa se les atribuye una determinada valoración, y en función de la misma, de la categoría profesional y de la cantidad de trabajo desarrollado, se les asignará a los trabajadores su remuneración correspondiente.

Se entiende por valoración de un puesto de trabajo, el resultado de la medición del mismo en función de los factores fisiológicos, profesionales, industriales y circunstanciales.

Las valoraciones se revisarán al introducir en el puesto algún medio mecánico o de otra naturaleza para asignarles la nueva valoración que correspondiera, sin perjuicio de que el

trabajador mantenga la calificación que tenía asignada, hasta que se le designe un nuevo puesto de acuerdo con su calificación personal.

La calificación es la puntuación que se le asigna a un trabajador en función de la valoración del puesto de trabajo que ocupa y de la categoría que ostenta.

El manual de calificación en uso de la Empresa podrá consultarse para cualquier duda al respecto.

"En los 30 días siguientes a la firma del convenio se formará una Comisión Mixta que se ocupará de estudiar el actual sistema de calificación de puestos de trabajo".

actividad mínima exigible y disminución de rendimiento en el trabajo.

Art. 18.- Durante la vigencia de este Convenio, la actividad mínima exigible será la obtenida por los trabajadores cuando la relación entre las unidades de trabajo realizadas y el tiempo invertido expresado en horas sea igual a la unidad.

Para actividades inferiores a 1'00 no se percibirá incentivo.

La disminución reiterada del rendimiento por debajo del mínimo exigible durante dos meses consecutivos o tres alternos dentro de un semestre, además del posible traslado a otro puesto de trabajo, dará lugar a las sanciones que corresponden de acuerdo con la normativa legal.

Cuando algún operario no cobre incentivo en un mes por no alcanzar la actividad mínima prevista, se le concederá como anticipo el importe del incentivo que habría correspondido de alcanzar la actividad 1'00. Si una vez estudiado el caso se confirmara que no ha obtenido el rendimiento exigible, se considerará la cantidad anticipada como anticipo reintegrable a descontar en la forma tradicional.

Estos plazos no serán tenidos en cuenta en el supuesto de una disminución voluntaria en el rendimiento individual o colectivo afecto a la disciplina en el trabajo.

Se notificará a la representación de los trabajadores los casos que se produzcan de actividades inferiores a la unidad, con el fin de que pueda proceder al estudio de los mismos. La decisión de la Empresa se comunicará a dicha representación en un plazo de diez días de la fecha de la reclamación de la misma.

Compensación de incentivo en caso de paro.

Artículo 19.- El personal de la plantilla de la Empresa que a pesar de las medidas previstas en el artículo 18 de este Convenio quede en situación de paro por falta de trabajo o por interrupciones tecnológicas, percibirá una compensación de incentivo equivalente a la resultante de la aplicación de la fórmula de incentivo del personal indirecto, recogida en el punto 1.12 del artículo 27 (coeficiente 0'80), comprometiéndose a trabajar en puesto de trabajo diferente del suyo habitual cuando para ello sea requerido por la Empresa.

Para cualquier eventualidad de este tipo se contará con la intervención del Comité de Empresa.

Promoción del personal.

Artículo 20.- La Empresa se compromete a realizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal en aquellos grados en que la necesidad del trabajo lo requiera, organizando los mismos entre el personal que lo solicita a través de los representantes de los trabajadores.

Los especialistas que superen estos cursos serán promovidos a Oficiales de 1ª. Al resto de las categorías que superen los correspondientes cursos les servirá de mérito a valorar al adjudicarse las plazas de libre designación.

Estos cursos se organizarán al menos una vez al año, siempre que se consiga un mínimo de diez solicitantes (6 para los especialistas), disponiendo los representantes de los trabajadores de las facilidades necesarias para propiciar entre el personal la conveniencia de la asistencia a estos cursos.

Independientemente de lo anterior, la Empresa vendrá obligada a convocar un concurso-oposición al 20 por 100 de las plazas de Oficial de 2ª, cubiertas cada año por aprendices y personal que pudiera cubrir plazas de nuevo ingreso, en caso de no haber aprendices suficientes.

El número de ascensos para la vigencia del Convenio en cada una de las Factorías será el siguiente:

	Operarios	Empleados	TOTAL
Ferrol	130	130	260
Cartagena	125	75	200
San Fernando	125	90	201
T O T A L	480	295	785

Por lo que respecta a los Niveles Intermedios, se efectuará un nuevo estudio de la situación de la plantilla de este Grupo, tratándose de regular su promoción en las diversas categorías en aquellos casos en que existan desequilibrios y vacantes en determinados niveles. Este estudio se realizará en el plazo de tres meses, dándose a las medidas que se adopten retroactividad a partir de la vigencia del presente Convenio.

Cuando existan necesidades de personal titulado, se dará preferencia para ocuparlos a los trabajadores de la plantilla que posean dicha titulación, siempre que reúnan las aptitudes necesarias para el puesto.

Tribunal de Exámenes.

Artículo 21.- Estará constituido de la forma siguiente:

Presidente: será nombrado por la Empresa de acuerdo con el Comité de Empresa y en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la Empresa.

Un Vocal: designado por la Empresa.

Un Vocal: designado por el Comité de Empresa.

Los programas para estas pruebas, se confeccionarán por dichos tribunales, procurando que las materias exigidas requieran una preparación eminentemente práctica.

Los componentes de estos tribunales serán los únicos autorizados para calificar y valorar los Concursos-Oposición.

Cuando haya de examinarse personal para una determinada plaza y estén en distintos Centros de trabajo, los tribunales de exámenes se desplazarán a dichos centros con el fin de que todo el personal se encuentre en igualdad de condiciones.

En todos los exámenes de Concurso-Oposición, al objeto de conocer la calificación práctica, los mandos de cada centro de trabajo darán a conocer estas calificaciones con anterioridad a la realización de pruebas teóricas o prácticas.

La parte tecnológica de la prueba teórica se basará única y exclusivamente en las instrucciones que para cada oficio tienen los diferentes centros. Estas instrucciones deberán ser distribuidas entre todo el personal.

Conductores.

Artículo 22.- Se consideran de la misma categoría, a efectos de remuneración y prestación de servicios, los conductores de Camión, camiones, tractores y grúas móviles, debiendo todos ellos estar en posesión de permiso de conducir de la categoría especial. No obstante, los actuales conductores que no tengan permiso de esta categoría serán respetados en sus puestos y la Empresa les dará facilidades para obtener el carnet de la especial, abonándoles los gastos de obtención, así como los gastos de revisión previstos por la Ley.

Ascensos.

Artículo 23.- Escala de Técnicos de Organización. El ascenso a Jefe de 2ª de Organización será mediante tres turnos entre Oficiales de primera que estén desempeñando funciones como tales.

- 1.- Antigüedad previa prueba de aptitud.
- 2.- Libre designación.
- 3.- Concurso-oposición.

Asimismo los aprendices de la Escala de Técnicos de Organización, al finalizar el aprendizaje, serán clasificados como Técnicos de Organización de segunda.

Escala de Técnicos de Informática. Los ascensos del personal de esta Escala se realizarán mediante los tres turnos siguientes:

- 1.- Antigüedad previa prueba de aptitud.
- 2.- Libre designación.
- 3.- Concurso-oposición.

A excepción de los asesores e Programador Jefe y Operadores Jefes, que se realizarán solamente por los turnos de:

- 1.- Antigüedad previa prueba de aptitud.
- 2.- Libre designación.

Cambio de grupo profesional. Todo profesional de oficina con una experiencia mínima de dos años en su profesión en la Empresa y que por concurso-oposición pase a las Escalas Técnicas y Administrativas con categoría de Auxiliar, a los 2 años de permanencia en éstas será ascendido a la categoría de Técnico de 2ª, o Dominante de 2ª, etc., u Oficial de 2ª Administrativa en su caso.

Asimilaciones.

Artículo 14.- 1º. Los listeros y Almaceneros que realicen funciones administrativas durante un año pasará como Auxiliares a la referida Escala, manteniendo la retribución del nivel salarial que vengan percibiendo por asimilaciones, hasta tanto asciendan a Oficiales de Segunda.

2º. Todo trabajador a los catorce años de estar en un mismo nivel salarial, será asimilado a nivel salarial superior.

3º. Además de las especialidades que figuran en el artículo 31 de la Ordenanza Laboral, los Especialistas de Ayudantes Profesionales de Oficio que alcancen cinco años de antigüedad en esta categoría se equiparán, a efectos económicos, a Oficiales de Tercera, incluyéndose en este grupo al personal de Servicio de Aguas.

4º. Los Operadores de Tercera de la Escala de Técnicos de Informática se asimilarán, a efectos económicos, a Operadores de Segunda cuando alcancen cinco años de antigüedad en su categoría.

5º. De los empleados de la categoría de Revistadores de la Escala de Subalternos, serán clasificados como Auxiliares los Revistadores de Segunda y como Oficiales de Segunda los Revistadores de Primera. Cuando realicen trabajos propios de la Escala Administrativa, permaneciendo, no obstante, como Subalternos quienes realicen trabajos similares a los listeros.

6º. El personal que cuando le faltan dos años para jubilarse lleve diez años en el mismo nivel salarial, será asimilado a efectos económicos al nivel salarial inmediatamente superior.

7º. A los mismos efectos de asimilaciones, a los Especialistas se les computará el tiempo que permanecieron en la categoría de Peón.

8º. Se mantiene en vigor lo recogido en el IX Convenio sobre la Escala de Técnicos de Seguridad e Higiene.

9º. Cualquier reclamación sobre el tema de asimilaciones deberá quedar resuelta en el plazo máximo de 3 meses.

CAPITULO III

REJIMEN DE RETRIBUCIONES

Remuneración.

Artículo 15.- La remuneración de cada trabajador está constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo mensual.
- b) Complementos.

Sueldo mensual.

Artículo 16.- Serán los recogidos en el Anexo I para cada categoría profesional.

Complementos.

Artículo 17.- Durante la vigencia del presente Convenio existirán los siguientes complementos:

1. Incentivo.
2. Otros complementos.

1. Incentivo.

El incentivo se cobrará para actividades iguales o superiores a la unidad, siendo aplicables los siguientes sistemas:

1.1. Primas normales a la producción.

1.1.1. Personal operario directo.

Se cobrará el valor reflejado en la tabla del Anexo III, dependiendo de la calificación técnica y la actividad alcanzada en el mes contable de que se trate, por cada operario.

El bono de trabajo a control directo se entregará al personal antes de comenzar la faena, salvo que las circunstancias del trabajador lo impidan. En cualquier caso, se procurará no retrasar la entrega de estos bonos.

Para el trabajo efectuado a control indirecto, las cantidades de la tabla del Anexo III se verán afectadas por el coeficiente 0'9.

1.1.2. Personal operario indirecto.

Se aplicará la siguiente fórmula:

$$I/hora = 0'65 IM/h.$$

En la que:

IM = Incentivo medio horario correspondiente a un operario directo con la misma calificación técnica que el indirecto (valor de A) de que se trate y con el mismo rendimiento medio del centro de trabajo al que pertenezca (o en su defecto, de Factoría), según la tabla del Anexo III.

Para los puestos de Recadero, Barrerero, Limpiador, Cuarto de Aseo, Limpieza y Pañolero se aplicará la fórmula siguiente:

$$I/hora = 0'65 IM/h.$$

1.1.3. Empleados.

Se cobrará el valor reflejado en las tablas del Anexo III.

En horas extraordinarias se abonará también incentivo a empleados, calculándose la cantidad horaria dividiendo la cifra total con signada en la tabla del Anexo III entre 165.

1.2. Primas colectivas.

En los casos en que las características del trabajo lo permitan, se empleará el sistema de primas colectivas, que a efectos del incentivo estará sujeto a la normativa establecida para las primas normales a la producción de este Convenio.

1.3. En los casos en que la marcha de la producción o los problemas de carga de trabajo existentes lo aconsejen, la Dirección de las Factorías y los respectivos Comités estudiarán el sistema o procedimiento adecuado que permita una salida de la situación, considerando la solución adoptada de carácter coyuntural.

2. Otros complementos.

En estos complementos entran los conceptos siguientes:

- Antigüedad.
- Bonificación de turnos.
- Jefes de Equipo.
- Gratificaciones de buceo.
- Pruebas de mar.
- Barrereros, Calefetes, Repachadores, Alcañiles y Mobarbadores.
- Trabajos especiales.
- Trabajos nocturnos.
- Horas extraordinarias.
- Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios.
- Cuadrante de moneda.

- Plus de distancia.
- Indemnización por comida o cena.
- Tiempo por tiempo (detrimento de comida).
- Gratificación por desplazamiento fuera del recinto de los arsenales.
- Viajes y dietas.
- Plus de transporte.
- Ajuste de percepciones.
- Complementos por garantías.
- Modificación de jornada.

Antigüedad.

Artículo 28.- En línea con la política iniciada en Convenios anteriores sobre la fijación de un modelo único para el pago de la Antigüedad, y atendiendo la propuesta de la representación de los trabajadores, se acuerda aplicar el modelo que figura en el Anexo II de este Convenio.

Este acuerdo se basa en lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, donde se señala que el valor de la antigüedad puede pactarse en Convenio Colectivo, sin que se establezca un límite máximo para el pago de los mismos, pero sí unos toques máximos que queden perfectamente dentro de los valores pactados, según la interpretación que sobre este artículo ha dado la jurisdicción laboral.

La antigüedad se abonará computando los quinquenios consolidados al 3 por 100 y los trienios al 4 por 100 sobre la base de los valores que figuran en el Anexo II de este Convenio.

Sistema de turnos.

Artículo 29.- Las gratificaciones correspondientes a este artículo serán las que figuran en el Anexo II de este Convenio.

Aparte de estas bonificaciones, los salariedades de jornadas por el sistema de turnos se realizarán en período diurno, es decir, turnos de mañana y tarde, salvo servicios de carácter permanente y trabajos excepcionales, entre los que se incluye el trabajo en máquinas especiales de los Departamentos de Fabricaciones.

Con independencia de lo anterior, las circunstancias excepcionales que justifiquen la implantación de turnos de noche serán determinadas conjuntamente en cada Factoría por la Dirección y la Representación de los Trabajadores.

Para cualquier variación en el turno, el trabajador habrá de ser avisado con 15 días de antelación, como mínimo, salvo acuerdo entre la Dirección y el trabajador afectado.

En caso de establecerse turnos con carácter circunstancial, bajo ningún concepto podrá en el cómputo anual de horas trabajadas exceder de la jornada prevista en el artículo 77. En caso de que esto suceda, el personal afectado podrá optar bien por el pago de las horas que excedan como extraordinarias o por su compensación en vacaciones.

Al personal que quede afectado por el sistema de corraturnos, se le abonará como gratificación la cantidad de 3.250 pesetas por cada día festivo que se vea obligado a trabajar.

Jefes de Equipo.

Artículo 30.- La figura del Jefe de Equipo viene definida en el ANEXO, Apartado 1, de la Ordenanza de Trabajo de la E.M. Bazán.

En concepto de complemento de puesto de trabajo por jefatura de equipo, los trabajadores con este carácter percibirán un porcentaje del 20% sobre la base de los valores que figuran en el Anexo II del Convenio para su categoría, abonándose durante las horas realmente trabajadas, y sin que tenga este complemento repercusión alguna sobre los demás conceptos retributivos.

Cuando un trabajador ejerza las funciones de Jefe de Equipo durante un período de nueve meses consecutivos o de dieciocho en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta su ascenso a superior categoría.

Cuando un Jefe de Equipo tenga a su cargo la ejecución y responsabilidad de una obra completa en su especialidad (por ejemplo, un buque; o dirija una Sección determinada dentro de un Taller, así como cuando tenga bajo su mando ocho o más trabajadores que realicen trabajos de Profesionales de Oficio o Especialistas, y ejerza esta función durante un año consecutivo o dos alternos, se le ascenderá a la categoría de Encargado o Capataz, según los casos.

Gratificación de buceo.

Artículo 31.- El personal dedicado a tareas de buceo percibirá para la primera hora de inmersión un complemento de puesto de trabajo del 100 por 100 del salario base hora del Oficial de la profesional de oficio, y por cada media hora más o fracción de la misma se abonará el equivalente a la mitad del importe anterior.

Plus de distancia.

Artículo 32.- Se regulará por las disposiciones legales que rigen esta materia, abonándose al personal que lo tenga reconocido a razón de 2'75 pes./kilómetro.

Barraneros, calafates, remachadores, albañiles y cabardadores.

Artículo 33.- A los trabajadores de los granios de Barraneros, Calafates, Remachadores y Cabardadores que realicen esta clase de trabajos con máquinas neumáticas, siempre que hayan acreditado poder realizar indistintamente todos estos trabajos (respetándose las peculiaridades actualmente existentes en cada factoría), se les equipará económicamente a Oficiales de la, suprimiendo cualquier compensación que por este concepto actualmente vengan percibiendo.

A los Albañiles que realicen trabajos con máquinas neumáticas se les asignará un coeficiente de justificación de 1'15 sobre la calificación de su puesto de trabajo.

Al personal de estos granios que tenga que cambiar de puesto de trabajo como consecuencia de enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural como consecuencia de una larga vida al servicio de la Empresa, se le respetará el sueldo que venía disfrutando y se le aplicará un valor de puesto de trabajo que no podrá ser inferior a dos niveles de calificación por debajo del que venía aplicándosele.

Trabajos Especiales.

Artículo 34.- El personal que realice los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos que después se enumeran, percibirá en concepto de Complemento de puesto de trabajo, 10'20 pesetas por cada hora de trabajo episodal en aquéllos.

Cuando se realicen dos o más trabajos de estas características, se abonará la gratificación correspondiente a cada uno de ellos independientemente.

Sea trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, a los efectos indicados, los siguientes:

- Trabajos en el interior de trágantes y chimeneas de buques en servicio.
- Trabajos en el interior de calderas y condensadores de buques que estén o hayan estado en servicio.
- Trabajos en ámbros fondos, cuando la altura libre para bajar sea inferior a un metro.
- Trabajos en válvulas de aspiración, bocinas y líneas de timón, galerías, pozos de casas de bombas, lanzadores de misiles y tubos lanzatorpedas.
- Trabajos en sentinas de buques en servicio o reparación.
- Timbrado de seguridades.
- Trabajos en vitrosil y lanas basálticas.
- Trabajos de reparación en la parte alta de palos de buque y grúas torres.
- Soldadura de piezas en caliente.
- Instalaciones de cañones, carriles y cerchas metálicas, en edificios de más de siete metros y trabajos de montaje de andamios a la misma altura.
- Chorroado de arena y granalla.
- Carga y descarga de camiones y vagones de cemento y en hornos aligerados.

- Trabajos en el interior de cárteras de motores, tanto a bordo como en taller, siempre que hayan estado en servicio.
- Trabajos en el interior del barco puesta guante está con la compuerta echada.
- Manejo de pinturas y líquidos tóxicos en locales cerrados, incluyendo la sala de fotocolor y trabajos con baterías.
- Desvestido de piezas con maquinaria portátil, siempre que la ejecución de este trabajo sea de duración superior a 4 horas.
- Manejo del servicio arco-aire.
- Trabajos de soldadura en aceros y metales especiales que contengan cromo u otros componentes tóxicos, así como soldaduras con CO₂.
- Trabajos de soldadura y corte a bordo que se realicen en compartimentos de difícil acceso.
- Trabajos de galvanizado en caliente.
- Trabajos de montaje de grandes bloques en gradas cuando sean realizados por especialistas de cuadrillas de armar.
- Manejo de Rayos X e isotopos radiactivos.
- Camagrafia por cobalto.
- Camagrafia por iridio.
- Ensayos con ultrasonidos.
- Ensayo de líquidos penetrantes, excepto el realizado en espacio abierto.
- Ensayo de partículas magnéticas, excepto cuando se realice en húmedo y en espacio abierto.

A aquellos mandos que tengan a su cargo personal en estas condiciones, y cuando su presencia sea necesaria durante la realización de estos trabajos, se les abonará la gratificación en cuestión.

Al personal del gremio de pintores profesional del oficio se le asignará un coeficiente de justificación del 1'05 sobre su calificación de puesto de trabajo.

Al personal operador de Rayos X que esté homologado para ello por la J.E.N. le será abonada anualmente la cantidad de 2.900.- pesetas en concepto de gratificación.

Para el personal que habitualmente viene realizando estos trabajos sin la homologación, se programarán los cursos necesarios para adquirir la misma. En todo caso se estará a lo dispuesto en Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas D. 2849/72 de 21-7-72, P.O.E. 24-10-72 págs. 18.906.

Los restantes trabajos sucios, pesados, tóxicos y peligrosos, se abonan integrados en la calificación del puesto de trabajo. En el caso de que aparezcan nuevos trabajos con tal carácter, se estudiará con el asesoramiento de la Comisión de Seguridad e Higiene el procedo a no revisar la valoración del puesto de trabajo o la concesión de este suplemento, y de no haber acuerdo entre la Dirección de la Empresa y las representaciones del personal afectado, decidirá la Delegación de Trabajo competente por razón del territorio.

A los Vigilantes Jurados se les abonará una gratificación mensual de 1.500.- pesetas por la responsabilidad derivada de la tenencia de armas.

Trabajos nocturnos.

Artículo 15.- El complemento de puesto de trabajo por trabajos nocturnos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ordenanza Laboral, consistirá en 75 pesetas por cada hora de trabajo realizado en dicho período nocturno.

Horas extraordinarias y tiempo por tiempo.

Artículo 16.- Como norma general, los trabajos que haya que realizar fuera de la jornada ordinaria, serán compensados por el sistema de "tiempo por tiempo", según lo previsto en el Anexo IV de este Convenio.

Cuando las restantes necesidades de la producción aconsejen la realización de horas extraordinarias para otros trabajos, con carácter coyuntural, se estudiará el régimen de trabajo a aplicar en cada caso, conjuntamente con los respectivos Comités de Empresa.

El tope máximo de horas extraordinarias por trabajador no podrá exceder del que marque la Ley.

Como norma general, se procurará que las horas extraordinarias queden limitadas a las situaciones de excepcional urgencia. En tal sentido, se considerarán obligatorias y tendrán carácter de estructurales, las horas que sean precisas para afrontar las siguientes situaciones: de las que se informará a los respectivos Comités de Empresa:

- Lanzamientos y botaduras.
- Varadas y puestas a flote.
- Obras urgentes de carenas.
- Pruebas de buques, turbinas y motores.
- Entregas de buques.
- Trabajos de fundición.
- Borrachados.
- Colocación de bloques.
- Obras urgentes de Máquinas.
- Maniobras de barros.
- Averías de reparación urgente y parientoria.
- Trabajos de conservación en planta que requieran realizarse fuera del proceso productivo.
- Las necesarias para completar los turnos en el personal que trabaje con este régimen de jornada.

Previo acuerdo con el Comité de Empresa, las necesarias para cumplimiento contratos existentes con plazos comprometedores siempre que no sea posible atenderlos con personal con contratos de trabajo eventual.

Siempre que los casos anteriormente señalados sean previsibles y sea posible, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.

Antes del inicio de cada mes contable se entregará al Comité de Empresa una previsión de las horas extraordinarias a realizar, que será analizada conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

En la primera quincena del mes siguiente se analizarán las realizadas en el mes anterior, que previamente y en relación nominal hayan sido entregadas a los respectivos Comités.

Dentro de la política salarial recogida en este Convenio y considerando que el conjunto de los incrementos pactados constituye un todo unitario, ambas partes manifiestan la necesidad de esta manera los nuevos valores que para el pago de las horas extras aparecen en las tablas del Anexo II.

A los valores de horas extras así obtenidos, se les adicionará el importe del incentivo hora correspondiente, calculado de acuerdo con las tablas que para dicho concepto se recogen en el Anexo III del Convenio.

Pagos de producción.

Artículo 17.- En los meses de marzo y septiembre se abonará al personal afectado por el Convenio una gratificación de 31.400.- pesetas cada uno.

El pago de estas gratificaciones se hará en el día 15 de cada uno de los meses citados.

Pagos extraordinarios.

Artículo 18.- Los días 15 de julio y 15 de diciembre se abonará a todos los trabajadores dos gratificaciones extraordinarias cuyo valor se expresa en el Anexo II del Convenio, más la antigüedad correspondiente.

Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios.

Artículo 19.- En los casos en que se avise oficialmente al personal para realizar trabajos extraordinarios y posteriormente, por circunstancias anormales, se suspendiera la realización de los mismos, se indemnizará al trabajador afectado con la cantidad de 171 pesetas, sea

que fuera su modalidad de horario, abonándose al medio de transporte en línea regular de servicio público, a menos que por la Empresa se facilite el mismo e informándose de esta circunstancia al Comité de Empresa.

Quiebranto de moneda.

Artículo 40.- En concepto de quiebranto de moneda se abonará al personal que efectúe pago de salarios, así como a los Cajeros, Oficiales de Caja y Cajeros de Economatos, 1.719,- pesetas mensuales.

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

Pruebas de mar.

Artículo 41.- Por los trabajos especiales que el personal de las Factorías lleva a efecto cuando estuviese embarcado para las pruebas de mar de los buques o en viaje de resoladoras y embarcaciones propiedad de la Empresa que vayan a prestar servicio fuera de lo normal, dicho personal percibirá todas las horas que permanezca a bordo de los buques, esté o no trabajando, pero sin recargo, siendo su manutención, que no tendrá carácter salarial, por cuenta de la Empresa.

Todas las horas que excedan de la jornada normal de trabajo de cada día se abonarán como extraordinarias.

Con independencia de lo anteriormente establecido en las pruebas en alta mar, se abonarán por día de trabajo como complementos de posesión de trabajo:

- Para los servicios en cubierta 865,- ptas.
- Para máquinas y calderas 965,- ptas.

Cuando el personal de la Fábrica de Artillería de San Fernando haya de concurrir a pruebas en el polígono de tiro, percibirá el complemento previsto para el personal de servicio en cubierta.

En lugar de la gratificación anterior, al trabajador que efectúa prueba de inmersión en submarinos se le abonará un complemento de 2.900 pesetas.

Indemnización por comida y cans.

Artículo 42.- En el caso de que el trabajador sobrepase trabajando en la Factoría las 12 horas, fuera de su jornada de trabajo, se le abonará la cantidad de 400 pesetas como indemnización de cans.

Al personal que deba trabajar en horas extraordinarias, cuando no existan comedores en la época de jornada intensiva, se serán de aplicación las normas que se fijan en el párrafo precedente.

El trabajador que, por necesidades del servicio, se vea obligado a retrasar el tiempo de descanso por comida, percibirá las siguientes indemnizaciones:

- Si el retraso es menor de 1,1/2 hora ... 150,- ptas.
- Si el retraso es superior a 1,1/2 hora... 400,-

Esta misma compensación se hará extensiva al personal turno de mañana cuando se vea obligado a retrasar su salida por necesidades del servicio.

Viajes y dietas y gratificación por desplazamiento fuera del recinto de los arsenales.

Artículo 43.-Las cantidades que se establecen en este artículo se abonarán en las Comisiones de Servicio que obliguen a pernoctar fuera de la localidad:

Desayuno	300,-
Almuerzo	1.700,-
Cena	1.350,-
Matal	1.850,-
TOTAL	5.200,-

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

Aparte estas cantidades, el personal mencionado tendrá derecho a percibir, exclusivamente mientras permanezca en esta situación, una retribución calculada sobre la base del promedio de sus percepciones, por todos los conceptos, del mes inmediato precedente.

Las condiciones que regulan los viajes a provincias insulares, extranjero y garantía de buques e instalaciones a bordo, serán a convenir entre ambas partes.

Para compensar los gastos especiales de desplazamiento que se originen en los días de salida y llegada, se representará la cantidad total hasta la correspondiente a un día completo.

El personal desplazado en comisión de servicio, tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio en origen por cada dos meses continuados de desplazamiento del trabajador. En dicho tiempo no se computarán los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Los trabajadores que se desplacen a trabajar durante la jornada completa a centros u obras situados fuera del recinto de los arsenales, cuando el lugar de trabajo está a 1 km. y 1/2 o menos del mismo, percibirán la cantidad de 82 ptas. por día de estancia, salvo que realicen la comida en el Comedor de la Factoría o en su propio domicilio.

No tendrán derecho a esta compensación quienes tengan su lugar de trabajo habitual fuera de la Factoría (Economatos, etc.).

En los casos en que un trabajador se vea obligado a efectuar desplazamientos a mayor distancia, realizando el almuerzo o cena fuera de la Factoría, por razones de trabajo, se le abonará como indemnización la cantidad que se recoge en el presente artículo en los viajes y dietas, según el tipo de comida que deba realizar (almuerzo o cena). No se tendrá derecho a esta compensación si la comida la puede realizar en su propio domicilio.

Ajuste de percepciones.

Artículo 44.- Por este concepto se abonarán las cantidades que figuran en el Anexo III.

Complementos por garantías.

Artículo 45.- Ningún trabajador, como consecuencia de lo pactado en este Convenio, percibirá anualmente una retribución total, excluidas las horas extraordinarias, inferior a la globalmente devengada en el período anterior a la aprobación del Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias.

De las cantidades que han venido abonándose en concepto de "garantía de percepciones" (artículo 8º del VIII Convenio) se procederá a absorber 230 pesetas mensuales a partir de la aplicación de este Convenio.

En cuanto a las cantidades que han venido abonándose en concepto de "garantía de 32.750 pesetas" (artículo VI del VIII Convenio), se mantendrá inicialmente en la misma cuantía actual. No obstante, cuando se produzca algún aumento, asimilación o perfeccionamiento de premio de antigüedad que afecte a algún trabajador que perciba esta gratificación, se procederá a absorber de la misma la cantidad de 450 pesetas mensuales.

Modificación de jornada.

Artículo 46.-En las obras de Planta, Carense y Reparaciones, así como en los servicios comunes afectados, cuando así convenga para el trabajo y con el preaviso posible, podrán trabajarse los sábados, trasladando el día de descanso al lunes siguiente y percibiendo el trabajador como compensación la cantidad de 2.500 pesetas.

Las situaciones de este tipo que puedan presentarse se enterarán conjuntamente con los respectivos Comités de Empresa, no pudiéndose adoptar medidas unilaterales sobre este particular.

Plus de transporté.

Artículo 47.- Durante la vigencia de este Convenio se establece un plus de transporte de 1.428 pesetas mensuales, sin que el abono del mismo tenga repercusión sobre ningún otro concepto retributivo, descontándose 182 pesetas por cada día de falta al trabajo, excepto al personal que trabaje a turno seis días a la semana, el que se le descontará la cantidad de 184 pesetas.

Al personal en baja con hospitalización, y el que lleve más de 10 días enfermo o accidentado, el descuento será sólo de 118 pesetas diarias a partir del día siguiente a aquel en que se cumplan estas condiciones.

Personal en el Servicio Militar o Civil.

Artículo 48.- Las gratificaciones periódicas fijas pactadas en el Convenio se abonarán en su totalidad al personal que se encuentre prestando el Servicio Militar o Civil.

Los trabajadores con carga familiar que se encuentren realizando el Servicio Militar o Civil, cuando estén destinados en Plaza en que exista factaría de la Empresa y dispongan normalmente de tiempo libre, compatible con la jornada de trabajo, serán autorizados para prestar servicios en la Empresa durante dicho tiempo libre, siempre que cuenten con el permiso correspondiente de la Autoridad Militar o Civil.

PRESTACIONES SOCIALES

Jubilaciones e Incapacidades.

Artículo 49.- Sigue vigente el sistema de jubilaciones establecido, con complemento a cargo del fondo existente, por lo que continuarán en vigor las siguientes modalidades:

1. A partir del cese en el trabajo por cumplir la edad de jubilación definitiva se garantizará un complemento consistente en el abono mensual de la diferencia que pudiera existir entre el máximo de la pensión de la Seguridad Social a que tuviera derecho, de cumplir todos los requisitos, y el 80% de la cantidad que resulte de computar al sueldo del Convenio y los complementos de antigüedad, asistencia y cantidad o calidad de trabajo que normalmente viese percibida en jornada ordinaria.

2. Igualmente se mantendrá con carácter excepcional y a petición del interesado, la jubilación para el personal mayor de 60 años que no haya cumplido la edad de jubilación definitiva, siempre que no exceda para cada año de vigencia del Convenio del siguiente cupo de personas:

	Nº de trabajadores
Pérezol	14
Cartagena	3
San Fernando	7
T O T A L	24

o el equivalente en pesetas al complemento medio del número de trabajadores antes mencionado, si esto fuera más ventajoso.

El complemento de jubilación de este personal será determinado de la misma forma que para el personal que hubiese cumplido la edad de jubilación definitiva, con la única excepción de que la garantía alcanzará sólo al 85% de sus retribuciones.

3. El personal al que se le reconozca una incapacidad permanente absoluta o total se le garantizará un complemento consistente en el abono mensual de la diferencia entre la pensión que le quede de la Seguridad Social y el 100% de las retribuciones líquidas percibidas en jornada ordinaria en los 12 meses anteriores al cese en el trabajo.

El personal al que se le reconozca la incapacidad permanente total con edad menor de 60 años, podrá optar entre continuar trabajando en otro puesto o bien cesar en las condiciones indicadas.

4. A los jubilados e incapacitados a que se refieren los puntos anteriores de este artículo se les abonará además, por una sola vez, una indemnización de 10.000 pesetas.

5. Los complementos garantizados en los puntos 1, 2 y 3 de este artículo se concederán con carácter vitalicio y con arreglo a los siguientes requisitos:

5.1. Estar en activo al cumplir la edad legal de jubilación o al serles reconocida una incapacidad permanente y solicitar el cese en la Empresa para tener derecho a los beneficios que por edad, incapacidad u otras causas les correspondan como beneficiarios de la Seguridad Social.

En el caso de que no se solicite el cese al llegar la edad legal de jubilación, se perderá el derecho al referido complemento.

5.2. Para que cualquier trabajador que reúna las condiciones indicadas tenga derecho a las prestaciones señaladas, será preciso que haya servido 25 años en la Empresa, disminuyéndose el complemento, en caso contrario, en un 1% por cada año que le falta para completar los 25. Los casos especiales se estudiarán conjuntamente con los respectivos Comités de Empresa.

6. Financiación.

6.1. El fondo constituido para este fin será administrado por una junta de forma que las tres factorías estén representadas cada una por dos miembros.

Esta junta se reunirá todos los años para realizar los correspondientes estudios actuariales.

En cada Factoría se suministrará a la junta mensualmente la información referida a la situación del fondo.

6.2. Las prestaciones a que se hace referencia en este artículo serán abonadas con cargo al fondo que se nutrirá con el 1% de la nómina anual del personal afectado por el Convenio haciéndose el ingreso de la cantidad que resulte por doceavas partes todos los meses. Esta aportación hace innecesaria cualquier subvención de la Empresa por ser suficiente para hacer frente a los compromisos previsibles.

6.3. Este capital constituido se incrementará con el 5% anual del remanente que queda después de haber abonado las prestaciones correspondientes.

El ingreso de dicho porcentaje se efectuará del siguiente modo:

Al fin de cada año se determinará la diferencia entre el capital del fondo en ese momento y el 31 de diciembre anterior, y se abonará el 5% correspondiente al valor del fondo en 31 de diciembre anterior más la mitad del incremento del fondo durante el año, si lo hubiere.

Jubilación anticipada.

Artículo 50.- A la aprobación del Convenio se presentará un expediente solicitando la jubilación anticipada del personal con 62 años de edad, que se jubilará definitivamente a los 64 años.

Este expediente se solicitará tanto con carácter abierto, con el fin de que todos los meses vayan incorporándose a la situación indicada los trabajadores que vayan cumpliendo los 62 años a lo largo de la vigencia del Convenio.

La jubilación tendrá carácter voluntario.

Se garantizará a los afectados el 100 por 100 de las percepciones anuales teóricas líquidas, en jornada ordinaria, correspondientes a los doce meses anteriores, una vez descontada la Seguridad Social (cuota del trabajador), complementando la Empresa el

importe del subsidio de desempleo. A los 60 años se les aplicarán las condiciones que estén previstas para la jubilación definitiva en este Convenio. Para ello, se incluirá a este personal en el plan de viabilidad próximo a presentarse. Si ello no fuera factible, se establecerá la fórmula para la garantía del 100% de la pensión de jubilación correspondiente a este personal.

Mientras permanezca el trabajador en situación de jubilación anticipada se completarán por la Empresa las cotizaciones hasta el total de las cantidades garantizadas.

En cualquier caso el trabajador tendrá a su cargo los descuentos que le correspondan por el concepto I.R.P.F.

La aplicación práctica de estas jubilaciones anticipadas que de condicionada a la aprobación por el Ministerio de Trabajo del expediente a que se refiere el primer párrafo de este artículo.

Fallecimiento.

Artículo 51.- La Empresa concederá a la defunción de cualquier trabajador comprendido en el Convenio, que no sea debida a causas catastróficas, la cantidad que figura en el Anexo II.

En caso de fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo se abonarán además las indemnizaciones que por el fallecido y por cada hijo menor de 18 años se recojan en el Anexo II. Independientemente de estas indemnizaciones, se garantiza el ingreso en la Empresa de un hijo del fallecido en accidente que es en edad laboral.

El personal de plantilla de la Factoría en que tenga lugar el fallecimiento hará, para el mismo fin, una aportación que será el 0'50 por 100 de sus retribuciones líquidas mensuales para las factorías de Cartagena y San Fernando y de 0'25 por 100 en la de Ferrol. Las deducciones se harán en el mes contable siguiente a la fecha de su fallecimiento, distribuyéndose por igual a los beneficiarios del año natural en que ocurre el fallecimiento.

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

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

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

Si el fallecimiento sucede en situación de invalidez provisional tendrán también derecho a las percepciones indicadas a favor de los beneficiarios correspondientes.

Se hace extensivo este derecho al personal acogido a expediente de jubilación anticipada mientras permanece en esta situación.

Para el abono de esta indemnización, se señala como plazo máximo el de 60 días, contando a partir de la fecha en que se presente la documentación oportuna.

Personal enfermo.

Artículo 52.- A partir de la vigencia del Convenio, se abonará la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, de acuerdo con los siguientes puntos:

- 1.º.- La baja por enfermedad se abonará el 85% de las retribuciones desde el primer día.
- 2.º.- Cuando la enfermedad supere los dos meses sucesivos, se abonará el 100% de las retribuciones a partir de este momento.
- 3.º.- Al trabajador hospitalizado, se le abonará el 100% de sus retribuciones mientras dure la hospitalización.

A estos efectos se entiende por retribuciones las tablas correspondientes al mes anterior en jornada ordinaria, a excepción del Plus recogido en el artículo 47 de este Convenio.

Al personal que se encuentre rebajado a la entrada en vigor del Convenio, se le actualizará el cálculo de la indemnización en base a las nuevas condiciones pactadas desde el mes contable de febrero de 1985.

Esta misma actualización se aplicará sobre las cantidades garantizadas al personal que se encuentre en espera de la resolución de un expediente de incapacidad.

Esta norma será de aplicación para todo el personal acogido al presente Convenio, sin excepción de ninguna categoría.

Al finalizar el Convenio, se verificarán los índices de absentismo por los conceptos de enfermedad y accidentes correspondientes a los años 1984 y 1985, para comprobar la evolución de los mismos.

Personal accidentado.

Artículo 53.- Al personal accidentado la Empresa le completará la indemnización por accidente hasta el 100% de los ingresos alcanzados en el último mes, con excepción del Plus previsto en el artículo 47 de este Convenio.

A la entrada en vigor de este Convenio se actualizará el cálculo de la indemnización por accidente al personal que se encuentre en esta situación, incrementándose la misma hasta alcanzar la cantidad que le corresponda, realizando dicho cálculo en base a las nuevas condiciones pactadas desde el mes contable de febrero de 1985.

Becas de estudios.

Artículo 54.- Se establecen becas para estudios por el siguiente importe total para cada Factoría:

Ferrol	4.066.000.- pesetas.
Cartagena	2.033.000.- "
San Fernando	2.033.000.- "

determinándose la forma y manera de distribución de acuerdo con los respectivos Comités de Empresa.

Se concede una ayuda de 5.500 pesetas mensuales por cada hijo disminuido físico o psíquico que tenga reconocida esta incapacidad por la Seguridad Social.

Ropa de trabajo.

Artículo 55.- La elección de la ropa de trabajo definida en el artículo 94 de la Ordenanza de Trabajo de la Empresa Nacional Bata se hará preceptivamente con la participación del Comité de Empresa, quien podrá solicitar previamente el informe de Seguridad e Higiene.

Se procurará realizar la compra de la ropa de trabajo a utilizar por el personal de las tres Factorías a un mismo suministrador, a fin de obtener la misma calidad y un mejor precio.

Conceptos complementarios.

Artículo 56.- Se incrementará en un 70% la bonificación de Comedores y Económicos abonada por la Empresa.

CAPITULO V

PRÁCTICA SINDICAL EN LA EMPRESA Y PARTICIPACION

Regulación de la Práctica Sindical en la Empresa.

Artículo 57.-

1.- El Comité de Empresa es el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de las distintas Factorías, representados a éstos ante la Empresa y Organismos Oficiales con capacidad jurídica para formular en su caso las acciones oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. Estará especialmente capacitado para la denuncia e iniciación de la negociación colectiva.

1.- Derechos y funciones del Comité de Empresa.

a) De Información.

El Comité de Empresa deberá ser informado documentalmente todos los años sobre el balance, la cuenta de resultado, la memoria de la Empresa, así como de los demás documentos que se dan a conocer a los accionistas de la misma, así como carters de pedidos y perspectivas de la demanda y producción superada y obtenida trimestralmente, sobre la evolución del sector económico a que pertenece la Empresa:

- Evolución de la producción, ventas, y carters de pedidos de la Empresa, así como de la evolución del empleo.

Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

- No superación por el personal de los periodos de prueba, en caso de nuevos ingresos.

- Sanciones por faltas leves, graves, muy graves y despido de los trabajadores que no ostenten representación sindical.

- Cambios de puestos de personal de capacidad disminuida.

- Planes Generales de Formación Profesional.

- Evolución de los Índices de Absentismo.

- Altas y Bajas del personal afectado por el Convenio que se produzcan en la plantilla de las respectivas Factorías, así como alteraciones que se produzcan en el número de personas que presten sus servicios en el interior de las Factorías y que pertenezcan a Compañías Auxiliares.

- Resolución de las reclamaciones presentadas tanto individual como colectivamente por los trabajadores de cada Factoría.

b) Informe previo del Comité a su ejecución.

Previamente a su ejecución por la Dirección se recibirán informes del Comité de Empresa a través de las Comisiones creadas en los siguientes casos:

- Cambio de jornada y horario con carácter general o colectivo.

- Creación de nuevos puestos de trabajo, niveles y categorías profesionales que afecten al personal de la Empresa.

- Cierres totales o parciales, definitivos o temporales de instalaciones o centros de trabajo que cuenten con personal a su servicio, así como traslados totales o parciales del personal y reestructuración de plantillas.

- Implantación o revisión de sistemas de organización.

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) De vigilancia.

El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes o que puedan promulgarse en materia de Seguridad Social y legislación laboral general, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos competentes.

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

- Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa, así como respecto a los planes de Formación Profesional de la misma.

- Condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

d) De participación.

- Realización de las horas extraordinarias cuando circunstancias excepcionales obliguen a ellas.

- Cobertura de plazas vacantes.

- Modificación de jornada (art. 45 de este Convenio).

El Comité de Empresa podrá delegar algunas funciones en los siguientes organismos:

- Comisión de Asuntos Sociales y Política de Personal.

- Comisión de Productividad y Métodos de Trabajo.

- Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

- Comisión del Fondo para Complemento de jubilaciones.

El Comité formará parte de los Tribunales de exámenes para los casos de ascensos y los ingresos de personal por concurso-oposición.

Independientemente de la normativa anterior el Comité de Empresa podrá proponer a la Dirección cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción y mejora de métodos, y en general, cuanto pueda redundar en beneficio del colectivo de los trabajadores y de la propia Empresa.

Artículo 54Garantías

Para el ejercicio de las funciones requeridas en el artículo anterior y cuantas actividades de carácter sindical tengan en comandas, dentro y fuera de la Empresa, cada miembro del Comité dispondrá de 10 horas mensuales que podrán ser acumuladas entre todos los miembros del mismo.

La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente, debidamente acondicionado para que el Comité pueda ejercitar el derecho de reunión que le es propio.

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

Asimismo se facilitará por la Dirección los tabloneros de anuncios necesarios para la debida información al personal.

Asambleas.

Artículo 55.- La Empresa autorizará la realización de Asambleas dentro del recinto de las Factorías y fuera de las horas de trabajo previa comunicación escrita a la Dirección por el Comité de Empresa con indicación de los asuntos a tratar.

Comité Intercentros.Artículo 56.-

Composición: El Comité Intercentros estará integrado por 4 miembros de cada Comité de Empresa de cada Factoría más 1 del Comité de las Oficinas Centrales.

Funcionamiento: El Comité Intercentros se reunirá en forma ordinaria cada tres meses.

Con carácter extraordinario se reunirá cuando sea convocado al menos por dos centros de trabajo y para abordar temas de urgencia.

Competencias: El Comité Intercentros contará con las competencias que le sean encomendadas por los Comités de Empresa.

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

SECCIONES SINDICALES

Artículo 61

Con independencia del derecho propio de cada trabajador a sindicarse libremente en cualquiera de las Centrales Sindicales legalizadas, se admite la constitución de Secciones Sindicales de Empresa como órganos de representación de los intereses de los trabajadores de la misma afiliados a una Central Sindical legalmente establecida, siempre que tales Centrales Sindicales lo sean de ámbito nacional o regional y tengan en la Factoría correspondiente o en el conjunto de la Empresa un número de afiliados no inferior al 10 por 100 de la plantilla.

El número de Delegados de cada una de las Secciones Sindicales, retribuido por la Empresa, se regulará por medio del siguiente baremo:

- Para un índice de afiliación inferior al 25 por 100 de la plantilla de la Factoría 1 Delegado
- Para un índice de afiliación comprendido entre el 25 y el 40 por 100 de la plantilla de la Factoría 2 Delegados
- Para un índice de afiliación superior al 40 por 100 3 Delegados

Los citados Delegados representarán a sus Secciones Sindicales ante los Comités de Empresa de sus respectivas Factorías.

Las Secciones Sindicales podrán difundir en los centros de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tablones que al efecto se destinan, así como reunirse fuera de las horas de trabajo, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, con la antelación posible.

Para el ejercicio de estas actividades, la Dirección proporcionará un local a las Secciones Sindicales constituidas en cada Factoría.

Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán cada uno de 40 horas retribuidas al mes para funciones propias de su Central relacionadas con la Empresa, no computándose dentro de las mismas las que se inviertan en reuniones del Comité de Empresa.

En todo caso, la utilización de las horas que se establecen deberá notificarse a la Empresa con la posible antelación.

Los Delegados de las Secciones Sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias que los miembros del Comité de Empresa.

La Empresa asumirá el descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a las Secciones Sindicales reconocidas que expresamente lo soliciten, siendo condición indispensable la firma de un documento por cada uno de los afectados, en el que se autorice la práctica de ese descuento.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

Personal que viaja en comisión de servicio.

Artículo 62.- La Empresa entregará a cada trabajador que tenga que realizar trabajos en otra localidad, una nota explicativa de las condiciones generales relativas a las contingencias que pueden presentarse durante su permanencia fuera de la Factoría.

Cuando un trabajador sea comisionado para trabajar fuera de la localidad durante un cierto tiempo, en el caso de que el tiempo de duración previsto de la comisión se vea reducido por causas ajenas al trabajador, se le compensarán por la Empresa los gastos que se le produzcan como consecuencia de esta reducción, previa justificación de los mismos a la Dirección.

Artículo 63.- Todas las retribuciones pactadas en el presente Convenio son brutas, corriendo a cargo del trabajador el pago de los impuestos que le correspondan según ley.

Cualquier variación futura en la cuantía del importe de las cotizaciones a la Seguridad Social originado por normas legales repercutirá en las partes contratantes, en los porcentajes que dispongan las leyes.

Fomento a la legalidad.

Artículo 64.- El presente Convenio se ajuste en todos sus términos a las normas legales vigentes.

En cuanto a la repercusión a la Marina, se ajustará a lo previsto en la cláusula 40 del vigente Contrato aprobado por Decreto 1420/1965 de 10 de septiembre.

Publicidad del Convenio.

Artículo 65.- La publicidad de este Convenio se efectuará entregando un ejemplar a cada trabajador de la Empresa y una pequeña cantidad para los representantes de los trabajadores.

ANEXO I
TABLA DE SUELDOS POR CATEGORIAS

Table with 2 columns: CATEGORIAS and SUELDO. It lists various job categories and their corresponding salaries, such as Personal obrero, Personal administrativo, and Personal titulado.

REMUNERACION ANUAL

NIVEL	CATEGORIAS	SUELDO	AJUSTE PERCEPCIONES	VALOR PAGAS EXTRAS	VALOR PAGAS PRODUCCION	CUANTIA FEDERATIVA ANUALES
I	ESPECIALISTAS	58400	-	45.350	53.400	874.300
II	OFICIAL 3° OP.	59400	-	46.500	53.400	912.600
III	AUXILIAR	61.900	450	47.900	53.400	950.800
	OFICIAL 2° OP.	61.900	-	47.900	53.400	945.400
IV	TEC. 2° Y SIMILARES	64.800	-	49.950	53.400	984.300
	OFICIAL 1° OP.		530			990.660
	CAPATAZ		2.900			1019.100
V	TEC. 1° Y SIMILARES	68.900	-	53.150	53.400	1039.900
	ENCARGADO		3.700			1084.300
VI	JEFE 2° Y SIMILARES	73.900	3.850	55.200	53.400	1150.200
	MAESTRO 2°					
VII	JEFE 1° Y SIMILARES	80.300	2.820	57.300	53.400	1218.840
	MAESTRO 1°	80.300	2.820	57.300	53.400	1218.840
VIII	ING. TEC. 2°	87.300	3.400	60.950	53.400	1317.100
IX	ING. TEC. 1°	94.700	4.400	63.100	53.400	1422.200
X	ING. TEC. JEFE	102.200	5.400	65.200	53.400	1528.400
	ING. TEL. JEFE ASIM. NIVEL SUP.	109.700	6.400	68.100	53.400	1636.200

ANEXO II - TABLAS SALARIALES XIV CONVENIO COLECTIVO

NIVEL	CATEGORIA	SUELDO	AJUSTE PERCEPC.	PLUS TRANS.	SUEL. ANTICUO.	BASE PAGO JUL. DIC.	PAGAS EXTRA PRODUC.	BONIFIC. TURNO		VALOR HORAS EXTRA	VALOR HORAS EXTRA
								MAÑANA Y TARDE	NOCHE		
I	ESPECIALISTAS	58.400	-	3.420	38.100	45.350	53.400	216	228	410	467
II	OFICIAL 3° OPER.	59.400	-	3.420	38.100	46.500	53.400	221	236	425	483
III	AUXILIAR	61.900	450	3.420	38.100	47.900	53.400	226	246	454	516
	OFICIAL 2° OPER.		-								
IV	TEC. 2° Y SIMILAR.	64.800	-	3.420	38.100	49.950	53.400	238	271	509	580
	OFICIAL 1° OPER.		530								
	CAPATAZ		2.900								
V	TEC. 1° Y SIMILAR.	68.900	-	3.420	38.100	53.150	53.400	242	278	565	639
	ENCARGADO		3.700								
VI	JEFE 2° Y SIMILAR.	73.900	3.850	3.420	38.100	55.200	53.400	246	284	627	694
	MAESTRO 2°										
VII	JEFE 1° Y SIMILAR.	80.300	2.820	3.420	38.100	57.300	53.400	251	297	683	779
VIII	ING. TEC. 2°	87.300	3.400	3.420	38.100	60.950	53.400	258	327	746	855
IX	ING. TEC. 1°	94.700	4.400	3.420	38.100	63.100	53.400	267	378	798	916
X	ING. TEC. JEFE	102.200	5.400	3.420	38.100	65.200	53.400	272	400	831	960
XI	ING. TEL. JEFE ASIM. NIVEL SUP.	109.700	6.400	3.420	38.100	68.100	53.400	276	423	865	1.007

ANEXO II. Hoja 2.

- Plus de distancia	2,75	Ptas./Km.
- Trabajos especiales	16,20	Ptas./hora
- Gratificación Operador Rayon X homologado por la JEM	2000	Ptas./mes
- Trabajos nocturnos (art. 33 Ordenanza)	76	Ptas./hora
- Indemnización expresada trabajos extras	371	Ptas.
- Cuadrante de semana	1745	Ptas./mes
- Pruebas de mar:		
Servicios en cubierta	645	Ptas./día
Máquinas y calderas	965	Ptas./día
Inmersión en submarinos	1900	Ptas./día
- Fallecimiento	909.500	Ptas.
- Complemento fallecimiento por accidente	670.000	Ptas.
- Complemento fallecimiento por accidente por cada hijo menor de 18 años	295.000	Ptas.
- Necas:		
Perrol	4.046.000	Ptas.
Cartagena	2.033.000	Ptas.
San Fernando	2.033.000	Ptas.
- Ayuda disminuidos físicos o psíquicos	6.500	Ptas./mes
- Modificación de jornada	2.500	Ptas.
- Subsidio de paro	Art. 19 del Convenio	
- Corretornos:		
Gratificación por cada día festivo	3250	Ptas.
Indemnización por comida y cena	400	Ptas.
- Indemnización tiempo por tiempo		
Si el retraso es menor de hora y media	150	Ptas.
Si el retraso es superior a hora y media	400	Ptas.
- Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de arsenales:		
Cuando dista dos kilómetros y medio o menos	32	Ptas.
- Dietas:		
Desayuno	300	Ptas.
Almuerzo	1700	Ptas.
Cena	1350	Ptas.
Total	3350	Ptas.
TOTAL	5200	Ptas.
- Plus de transporte	8420	Ptas./mes
- Plus de transporte, descuento	132	Ptas./día
- Plus de transporte, descuento turno de seis días	164	Ptas./día
- Plus de transporte, descuento más de 30 días enfermo u hospitalización	110	Ptas./día

NOTAS AL ANEXO II

1.- Las actuales gratificaciones especiales de Peritos, Ayudantes y Jefes Superiores (Art. 4º del VIII Convenio Colectivo) se incrementará a partir de la vigencia del Convenio en un 7%.

De las gratificaciones resultantes detraxerán las siguientes cantidades para cada categoría profesional.

Ing. Tec. Ia.	1.400.- pts.
Ing. Tec. Ia.	4.400.- "
Ing. Tec. Jefe	5.400.- "
Asimilados	6.400.- "

quedando el resto como garantía de percepciones que se mantendrá a título personal, suprimiéndose, por tanto el concepto "Gratificaciones especiales de Peritos".

2.- Ayudantes Técnicos Sanitarios.

Como consecuencia de la mejora de nivel salarial concedida a este personal, a partir de la aplicación de las nuevas tablas, se absorberán las gratificaciones que hasta ahora han venido percibiendo en concepto de gratificación por segundas curas y por las funciones derivadas del artículo 53 del Reglamento de la OSME.

ANEXO III

TABLAS DE INCENTIVOS

Operarios.

Se aplicará a los valores finales del XIII Convenio el siguiente incremento en tanto por ciento:

1.07 X	1.826.45
	1.781

Empleados.

Se incrementará el incentivo de las tablas correspondientes en un 7%.

ANEXO IV

TIEMPO POR TIEMPO

Para un mejor desarrollo de las relaciones laborales de esta Empresa y de acuerdo con los Comités de Empresa, se han tomado los siguientes acuerdos en relación a la aplicación de diversos artículos del vigente Convenio Colectivo, y la legislación laboral actual.

1.- En aplicación de la legislación vigente, el descanso entre jornadas de trabajo debe ser de 12 horas. Asimismo - el descanso semanal debe ser de día y medio ininterrumpido. - Estatuto de los Trabajadores.

2.- Como señala el artículo 34 del Convenio, siempre que en los casos que se indican, sean previsible y posibles, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.

3.- Para los trabajadores que estén esa semana trabajando en jornada normal (no a turno), las horas de trabajo que se superen la jornada normal laboral que exista en cada momento, se cambiarán por las mismas horas de otro día, según lo señalado en el punto 6º de estos acuerdos, y con arreglo a la siguiente tabla:

Hasta 2 horas	740 pts.
De 2 a 3 horas	1.155 "
De 3 a 4 horas	1.710 "
De 4 a 5 horas	2.310 "
De 5 a 6 horas	2.475 "
6 horas, 15 minutos	Se aplicará el punto 5º de estas normas.

Las horas que pasen de 6 horas 15 minutos, se dará un tratamiento especial en cada caso.

En los casos en que el cambio sea necesario hacerlo varios días seguidos, se consultará a la Dirección para determinar el descanso. Las fracciones de hora, se considerarán siempre como hora entera.

Cuando se tenga que trabajar el domingo, se descansará el lunes (punto 1º), independientemente del día que tome de descanso por la jornada del domingo. Cuando se trabaje sábado por la tarde habrá que dejar día y medio ininterrumpido de descanso con respecto al inicio de la jornada del lunes siguiente.

ANEXO V

INCOMPATIBILIDADES DE PERSONAL

1.- Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1994, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2.- En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el Sector Público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3.- Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevinida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

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