



# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXL

MARTES 17 DE OCTUBRE DE 2000

NÚMERO 249

FASCÍCULO SEGUNDO

**18642** *RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9000662), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 3 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA

**XXI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA  
«NACIONAL BAZÁN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES,  
SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Objeto del Convenio.**

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

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

Territorialmente afecta a las Factorías y demás Centros de la Empresa en las provincias de Cádiz, A Coruña y Murcia.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

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

Este Convenio será aplicable al personal que durante la vigencia del mismo tenga firmado o firme un contrato de trabajo con la Empresa en cualquiera de las modalidades vigentes.

**Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2000.

Estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2002, prorrogándose por años naturales, en tanto no se sustituya por otro pacto.

Con cuatro meses de antelación 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.

Efectuada la denuncia del Convenio, éste se considerará prorrogado en su totalidad de forma provisional durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de la aprobación del nuevo Convenio o la norma que lo sustituya.

**Artículo 5. Compensación y absorción.**

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

Estas condiciones absorben y compensan las que anteriormente rigen por disposición legal, mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, contrato individual o cualquier otra causa.

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

**Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria.**

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

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

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

- Doce miembros en representación de los trabajadores.
- Doce miembros en representación de la Dirección de la empresa.

Los miembros de la Comisión por parte de los trabajadores serán elegidos entre los representantes del personal, y por los diferentes Comités de empresa, aunque no participaran en la Negociación del Convenio, guardándose en su configuración la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados.

No obstante, siempre que sea posible, la Comisión Mixta Paritaria tendrá una composición paritaria en cuanto al número de miembros por cada una de las tres factorías.

Los acuerdos de la Comisión Interprovincial tendrán validez para todas las factorías de la empresa afectadas por este Convenio.

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

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

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

1. Clasificación del personal.
2. Movilidad funcional.
3. Saturación de las instalaciones.
4. Saturación individual del tiempo de trabajo.

**Artículo 7. Organización del trabajo.**

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con la participación de la representación de los trabajadores, en aquellos aspectos que se recogen a lo largo del artículo del Convenio.

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

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

**1. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

**Artículo 8. Clasificación profesional.**

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

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

**Artículo 9. Clasificación organizativa.**

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

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Artículo 10. *Grupos funcionales.*

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

Técnicos Titulados y asimilados.  
Personal de Oficina y varios.  
Personal de Taller y obra.

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

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

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

En el futuro, las personas que pasen a realizar las funciones definidas en el párrafo anterior permanecerán en el Grupo de Personal de Taller y Obra, como consecuencia de la nueva clasificación derivada de estos Acuerdos.

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

Artículo 11. *Niveles de calificación.*

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

| Niveles | Técnicos Titulados y asimilados | Personal de Oficina y varios                           | Personal de Taller y Obra  |
|---------|---------------------------------|--|----------------------------|
| I       | Asimilados al nivel superior.   |  |                            |
| I s     | Gestores Jefes.                 |  |                            |
| II      | Gestores de primera.            |  |                            |
| II s    | Gestores de segunda.            |  |                            |
| III     |                                 | Maestros, Proyectistas y Jefes de primera.             | Técnicos de Taller y Obra. |
| III s   |                                 | Encargados, Deliniantes Especiales y Jefes de segunda. | Técnicos Especializados.   |
| IV      |                                 | Empleados de primera.                                  | Operarios de primera.      |
| V       |                                 | Oficiales.   | Oficiales.                 |

Definición de los niveles:

Nivel I:

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

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

Nivel I s:

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

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

Nivel II:

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

Actividad intelectual.  
Interrelación humana.  
Complejidad técnica.  
Autonomía.

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

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

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

Nivel II s:

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

Actividad intelectual.  
Interrelación humana.  
Complejidad técnica.  
Autonomía.

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

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

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

Nivel III:

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

Actividad intelectual.  
Interrelación humana.  
Complejidad técnica.  
Autonomía.

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

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

Nivel III s:

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

Actividad intelectual.  
Interrelación humana.  
Complejidad técnica.  
Autonomía.

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

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

## Nivel IV:

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

## Nivel V:

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

Artículo 12. *Definición de las categorías.*

## 12.1 Técnicos Titulados y asimilados:

12.1.1 Gestor Jefe: Profesional con experiencia constatada que asume en su ejercicio profesional, con actitud positiva, la totalidad o parte de las responsabilidades siguientes:

Dirección personal o a través de niveles interpuestos de equipos de trabajo.

Apoyo técnico a profesionales o equipos de trabajo en su ámbito de actividad.

Realización de la totalidad o parte de las actividades asociadas a la gestión de un proceso.

Información, presupuestación, planificación y realización de cálculos y procesos de índole técnica asociados a su ámbito de actividad.

Integración de procesos/informaciones dispersas.

Negociación con proveedores/clientes internos o externos.

Ejercicio de competencias de su profesión de origen.

Realización de tareas auxiliares asociadas a su ámbito de actividad.

Utilización de los soportes informáticos y de transmisión de la información dispuestos por la organización, mediante la adecuada formación.

Que encierran una complejidad alta, un bajo grado de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia elevado.

12.1.2 Gestor de primera: Profesional que asume en su ejercicio profesional la totalidad o parte de las responsabilidades descritas en el punto anterior, con una complejidad media-alta, un grado medio de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia medio-alto.

12.1.3 Gestor de segunda: Profesional que asume en su ejercicio profesional la totalidad o parte de las responsabilidades descritas en el punto anterior, con una complejidad media-alta, un grado medio de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia medio-bajo.

## 12.2 Personal de Oficina y varios:

12.2.1 Delineante Proyectista/Jefe de primera Administrativo/Jefe de primera de Organización y categorías equivalentes: Es un profesional con experiencia constatada que asume en su ejercicio profesional, con actitud positiva, la totalidad o parte de las siguientes responsabilidades:

Dirección directa de equipos de trabajo.

Realización de la totalidad o parte de las actividades asociadas a la gestión de un proceso.

Información, presupuestación, planificación y realización y cálculos y procesos de índole técnica asociados a su ámbito de actividad.

Ejercicio de competencias de su profesión de origen.

Realización de tareas auxiliares asociadas a su ámbito de actividad.

Utilización de los soportes informáticos y de transmisión de la información dispuestos por la organización, mediante la adecuada formación.

Que encierran una complejidad alta, un bajo grado de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia elevado.

12.2.2 Delineante Especial/Jefe de segunda Administrativo/Jefe de segunda de Organización y categorías equivalentes: Es un profesional experto, que asume en su ejercicio profesional con actitud positiva la totalidad o parte de las responsabilidades indicadas en el punto anterior, con una complejidad media-alta, un grado medio-bajo de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia medio-alto.

12.2.3 Delineante/Administrativo de primera/Técnico de Organización de primera y categorías equivalentes: Es un profesional con expe-

riencia constatada, que asume en su ejercicio profesional, con actitud positiva, la totalidad o parte de las responsabilidades siguientes:

Realización de la totalidad o parte de las actividades asociadas a la gestión de un proceso.

Información, presupuestación, planificación y realización de cálculos y procesos de índole técnica asociados a su ámbito de actividad.

Ejercicio de competencias de su profesión de origen.

Realización de tareas auxiliares asociadas a su ámbito de actividad.

Utilización de los soportes informáticos y transmisión de la información dispuestos por la organización, mediante la adecuada formación.

Que encierran una complejidad media-alta, un grado de supervisión/apoyo medio de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia medio-alto.

12.2.4 Delineante de segunda/Administrativo de segunda/Técnico de Organización de segunda y categorías equivalentes: Es un profesional que asume en su ejercicio profesional, con actitud positiva, la totalidad o parte de las responsabilidades indicadas en el punto anterior, con una complejidad media-baja, un medio-alto grado de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia medio-bajo.

## 12.3 Personal de Taller y Obra:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Asignación de niveles.*

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

## 13.1 Técnicos Titulados y asimilados:

Nivel I: Asimilados al nivel superior.

Nivel Is: Gestores Jefes

Nivel II: Gestores de primera.

Nivel IIs: Gestores de segunda.

## 13.2 Personal de Oficina y varios:

Nivel III: Maestros (a extinguir), Delineantes Proyectistas, Jefes de primera Administrativos y de Organización y categorías equivalentes.

Nivel III: Encargados (a extinguir), Delineantes Especiales, Jefes de segunda Administrativos y de Organización y categorías equivalentes.

Nivel IV: Empleados de primera y categorías equivalentes.

Nivel V: Oficiales y categorías equivalentes.

### 13.3 Personal de Taller y Obra:

Nivel III: Técnicos de Taller y Obra.

Nivel IIIs: Técnicos Especializados.

Nivel IV: Operarios de primera.

Nivel V: Oficiales.

## 2. MOVILIDAD FUNCIONAL

### Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

Cambio de nivel o subnivel dentro del mismo grupo funcional.

Cambio de grupo funcional dentro del mismo nivel.

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

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

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses –salvo en los casos de sustitución por I.T., Servicio Militar o prestación social sustitutoria y Excedencia– los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

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

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Nombre de los trabajadores afectados y destino.

Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase las funciones de éste durante más de seis meses en un año o de ocho meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por I.T., Servicio Militar o prestación social sustitutoria y Excedencia.

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

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

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

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

14.2 Cambios de grupo: Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la Empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

No se verán afectados por el cambio de grupo los trabajadores con cuarenta y ocho o más años, salvo que el cambio sea voluntario.

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

además del valor del cambio de profesión en los mismos términos que lo estipulado en el artículo 14.3 para los cambios de profesión de carácter definitivo.

Estas compensaciones se aplicarán en los supuestos de cambio de grupo funcional, a excepción de los siguientes casos:

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

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

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

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

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

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

Causas que motivan el cambio.

Puestos de trabajo que se pretendan cubrir y su justificación.

Razones que prueben la existencia de excedentes.

Personal afectado.

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

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

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

14.3 Cambio de profesión: Los cambios de profesión que se produzcan, se procurará realizarlos dentro de las Agrupaciones Gremiales atendiendo a las necesidades productivas.

En todos los cambios de profesión que se realicen participará el Comité, estando la empresa obligada a presentar las causas que originan dichos cambios, estableciéndose además los cursos de formación que sean necesarios; siendo obligatoria la asistencia a los mismos del personal que para ello sea designado, abonando la empresa durante el curso las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores y respetándose la categoría profesional y calificación que el trabajador ostente en su gremio de procedencia, garantizándose en todo caso las retribuciones teóricas que hubiera de percibir.

Cuando se den situaciones que requieran el cambio de gremio, con carácter coyuntural o definitivo, que afecten a personal que no necesite ser sometido a curso de formación por la similitud de los gremios afectados, estos intercambios se realizarán con la garantía de percepciones anteriormente indicada para el personal que sea objeto de este tipo de transferencias.

En estos supuestos el cambio de gremio definitivo se hará de común acuerdo con el trabajador afectado y con el comité de empresa escalafonándose como «bis» como criterio general, salvo situaciones excepcionales, que deberán ser previamente acordadas entre las partes, informando al Comité Intercentros.

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

Tampoco serán tenidos en cuenta los cambios de profesión ya producidos con anterioridad a la vigencia del presente Convenio.

Los cambios de profesión, temporales o definitivos, no afectarán, en ningún caso, a trabajadores/as con cuarenta y ocho o más años, excepto que el cambio de profesión sea voluntario.

## 3. SATURACIÓN DE LAS INSTALACIONES

### Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

Ambas partes comparten que la reducción de la jornada laboral es un mecanismo favorecedor del empleo y su estabilidad, si bien debe hacerse compatible con la necesidad de mantener la capacidad de competir de la empresa. Por lo que la Dirección manifiesta la imposibilidad de abordar la negociación de esta reducción en estos momentos, quedando este capítulo sobre la mesa para posteriores negociaciones.

La jornada laboral será de mil setecientas horas/año.

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

La jornada ordinaria de trabajo será continuada de mañana de lunes a viernes.

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

Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas que pueden constituirse en condicionantes de la competitividad, actividad, ocupación y atención a los clientes, en los artículos 20, 21, 22, 23 y 24 se regulan estas condiciones de flexibilidad.

#### Artículo 16. *Vacaciones.*

Todo el personal comprendido en el Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de veinticinco días laborables, de lunes a viernes. Estas vacaciones serán abonadas con la inclusión de los siguientes conceptos salariales, calculados sobre el promedio percibido en el trimestre anterior en jornada ordinaria: complemento de turno, trabajos especiales, pruebas de mar, nocturnidad, gratificación buceo, pluses de disponibilidad, garantías, correturnos, modificación de jornadas y polivalencia.

La fecha de disfrute de las vacaciones será incluida en el calendario que se pacte en cada factoría entre la dirección y los respectivos comités. De esta vacación, como mínimo, tres semanas para la Factoría de San Fernando y cuatro semanas para la de Ferrol y Cartagena, habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida durante los meses de julio y/o agosto, pudiendo disfrutarse el resto de la vacación de acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Esta vacación habrá de disfrutarse dentro del año natural, o de vigencia del Convenio salvo en aquellos casos a los cuales hace referencia el Convenio 132 de la O.I.T. sobre I.L.T. y Accidentes de Trabajo.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

En caso de cierre por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho periodo realizará las obras y trabajos necesarios, especialmente Carenas, reparaciones, labores de limpiezas y servicios.

El personal comprendido en el último párrafo, dado el carácter de obligatoriedad de trabajar en caso de cierre, no debe ser el mismo del año anterior y podrá tomar las vacaciones que tenga que disfrutar en las fechas que elija, aunque planificándolas previamente de forma que se cumpla lo indicado y queden cubiertas las necesidades del servicio.

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.

Del personal que deba trabajar en el cierre, se informará al Comité, con el fin de estudiar aquellos casos en que se originen problemas al trabajador afectado, para tratar de buscar la solución más satisfactoria.

Si por necesidad justificada e imprevista de la empresa, y una vez comenzado el período de vacaciones, fuera necesaria la asistencia de algún trabajador no preavisado se entenderá que el mismo tendrá derecho a disfrutar todo el periodo de cierre de verano que corresponda a la Factoría.

Cuando coincidan matrimonios o régimen de pareja en la empresa, si lo solicitan, habrá que concederles el permiso en una misma fecha. En el supuesto de que la pareja trabajase en otra empresa, se contemplarán las solicitudes para intentar hacer compatible el período de disfrute de vacaciones.

#### Artículo 17. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, avisando con la posible antelación o, si no fuese esto posible, justificándolo a posteriori, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir sueldo, antigüedad y pluses de disponibilidad, por las siguientes causas:

1. Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja o hijo. Tendrá la consideración de pareja la persona con la que se demuestre una convivencia cierta.

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

3. Un día laborable en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos, todos ellos carnales.

4. Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja o hijo menor de catorce años, cinco días, prorrogables por el tiempo necesario, previa justificación médica, a criterio de la Dirección.

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

6. Un día natural en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho de los hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.

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

8. Dos días naturales en caso de nacimiento de nietos.

9. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho. Cuando la boda y/o unión se produzca dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

10. Por el tiempo necesario para asistencia a cursillos de la seguridad social de preparación al parto.

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

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

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

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

14. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como deber inexcusable la citación judicial o requerimiento de la hacienda pública, previa la correspondiente justificación en cada caso.

15. Los trabajadores/as por cuidado de los hijos menores de doce meses tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada normal en una hora con la misma finalidad.

16. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial 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.

Igual derecho a reducción de jornada y en las mismas condiciones tendrá quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo.

17. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, natural o adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. También tendrá derecho a un período de excedencia no superior a un año quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La relación de parentesco referida para el cuidado de familiares se extenderá también a las parejas de hecho.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Siempre que se opte por esta excedencia, será considerada como forzosa a efectos legales, con derecho, por tanto, del trabajador al reingreso automático en la empresa y computándose ese tiempo como antigüedad.

18. En todos los supuestos que se contemplan en este artículo, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse el no percibo de haberes, incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de su antigüedad, cuando dichas licencias excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

En las situaciones indicadas en los puntos 1, 2, 4, 5, 7, 9, 10, 11 y 12 de este artículo se abonará además del sueldo, la antigüedad y los pluses de disponibilidad, el incentivo correspondiente.

Artículo 18. *Fiestas.*

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

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

Artículo 19. *Permiso por estudios.*

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

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

Asistiendo al trabajo de forma habitual y teniendo que acudir a exámenes, tanto parciales como de final de curso o exámenes prácticos, se les concederá permiso retribuido condicionado a la correspondiente justificación durante el tiempo preciso para efectuar los mismos.

También se concederá permiso para la asistencia a cursos de formación profesional o perfeccionamiento fuera de las Factorías, siempre que éstos sean afines a las actividades de Bazán, con reserva del puesto de trabajo, presentando la oportuna justificación en cada caso.

Asimismo y al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 y ratificado el 21 de febrero de 1997 en el Sector del Metal, a los trabajadores que soliciten Permisos Individuales de Formación y que cumplan los requisitos que se establecen en dicho acuerdo, les será concedido tal permiso con las garantías que en él se recogen, dentro de los márgenes previstos en el citado acuerdo y siempre que las necesidades de la producción lo permitan, previa discusión con el Comité de empresa.

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

Artículo 20. *Régimen de turnos.*

Las gratificaciones correspondientes a este artículo, serán las que figuran en el cuadro adjunto.

Aparte de estas bonificaciones, las modalidades de jornada por el sistema de turnos, se realizarán en período diurno, es decir, turnos de mañana y tarde, salvo los servicios de carácter permanente.

Con independencia de lo anterior, las circunstancias excepcionales que justifiquen cualquier modificación de estos turnos serán determinadas conjuntamente en cada Factoría o Centro por la Dirección y la representación de los trabajadores. Al personal afectado por esta variación se le abonará el complemento recogido en el anexo II.

Las bonificaciones de turno se irán igualando según el calendario que figura al final del presente artículo.

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

En cada factoría la Dirección y los respectivos Comités establecerán el horario de los turnos al fijar el calendario laboral. En caso de establecerse turnos con carácter circunstancial, bajo ningún concepto podrá el cómputo anual de horas trabajadas exceder de la jornada prevista en el artículo 15. En caso de que esto suceda, se procederá a compensar dicho exceso de jornada con el mismo número de horas de vacaciones.

Al personal que quede afectado por el sistema de correturnos, se le abonará como gratificación la cantidad que figura en el anexo II, por cada sábado, domingo o festivo que se vea obligado a trabajar.

El personal que trabaje a correturnos y que se vea obligado a trabajar los días 24, 25 y 31 de diciembre y/o 1 y 6 de enero, percibirá una compensación de la cuantía indicada en el anexo II, por cada una de dichas fiestas en que trabaje.

En aquellos casos en que a juicio de sus mandos, los trabajadores a turnos tengan que realizar un intercambio con el compañero, para mantener la continuidad del trabajo, se les abonará una gratificación compensatoria cuyo valor será el recogido en el anexo II.

Esta gratificación sólo se abonará al trabajador que adelante el comienzo o retrase la salida de su jornada en diez minutos, que no tendrá carácter de prolongación de jornada y que se compensa con la gratificación asignada para cumplir la indicada función, no teniéndose tampoco derecho a ello en aquellos turnos que se solapen dentro de las respectivas jornadas de trabajo.

Bonificación de turnos

| Nivel | Primer año |       | Segundo año |       | Tercer año |       |
|-------|------------|-------|-------------|-------|------------|-------|
|       | Mañana     | Noche | Mañana      | Noche | Mañana     | Noche |
| I     | 526        | 1.383 | +           | +     | +          | +     |
| I s   | 522        | 1.351 | +2          | +15   | +2         | +16   |
| II    | 519        | 1.323 | +4          | +30   | +3         | +30   |
| II s  | 504        | 1.272 | +11         | +54   | +11        | +54   |
| III   | 496        | 1.218 | +15         | +80   | +14        | +80   |
| III s | 489        | 1.165 | +18         | +106  | +18        | +106  |
| IV    | 484        | 1.117 | +21         | +129  | +20        | +129  |
| V     | 481        | 1.058 | +22         | +159  | +22        | +159  |

+ La cifra de partida será la resultante de aplicar la revisión que proceda en cada año de vigencia.

Artículo 21. *Trabajos nocturnos.*

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

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

Artículo 22. *Modificación de jornada.*

1. Atendiendo a la carga de trabajo existente y a su repercusión en la actividad de los trabajadores, se podrá establecer el régimen de trabajo «tiempo por tiempo» que ayude a reducir las horas extras y permita, al mismo tiempo, minimizar las situaciones de falta de actividad.

2. Para los trabajadores que realicen este régimen de jornada las horas que sobrepasen de su jornada normal laboral se cambiarán por el mismo número de horas de otro día, abonándoseles además el valor económico recogido en el anexo I.

3. Siempre que sea posible, la realización de trabajos fuera de la jornada habitual se efectuará por el sistema de turnos de mañana y tarde.

4. Las jornadas en sábados, domingos y festivos no podrán ser inferiores a seis horas y las horas diarias a realizar como prolongación de jornada serán un máximo de tres. Si por circunstancias excepcionales hubiera que sobrepasar este límite, se acordaría previamente entre el Comité de empresa y la Dirección. Los días de huelga no serán compensables con días de descanso.

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

6. Cuando por necesidades ineludibles de la producción y previa discusión con el Comité se precise trabajar en sábado, domingo o festivo, por cada seis horas trabajadas se descansará un día, abonándose las cantidades reflejadas en el anexo II, respetándose las normas más favorables que actualmente se vengán aplicando.

No es aplicable este punto para los trabajadores que realicen turnos de servicio, para los que se aplicarán las normas sobre trabajos a correturnos.

7. Las horas trabajadas que sobrepasen la jornada normal y el día de descanso en los casos que se contemplan en los puntos anteriores se cambiarán por horas de descanso pactadas por el trabajador y su Centro, o bien establecidas de común acuerdo con el Comité para eliminar periodos de subactividad.

8. Se constituirá en cada Centro una comisión, con participación paritaria de la Dirección y la Representación de los trabajadores que, entre otras funciones, establecerá la aplicación de las modificaciones de jornada y con carácter periódico analizará los resultados de dicha medida.

Con carácter bimensual se planificarán en cada centro, de común acuerdo entre las partes, las horas de trabajo necesarias en función de la carga prevista, estableciéndose las previsiones correspondientes y analizándose los resultados del bimestre anterior.

### Artículo 23. *Prolongación de jornada.*

Ambas partes coinciden en los efectos positivos que se derivan para el empleo, aplicando medidas eficaces que conduzcan a la supresión de las horas extraordinarias. Para ello, en el seno de cada factoría, se analizarán conjuntamente Dirección-Comité de Empresa las acciones a emprender para la consecución de dicho objetivo, contemplándose como mecanismo general su sustitución por el tiempo de descanso en los términos regulados en el vigente Convenio Colectivo.

Como norma general, los trabajos que haya que realizar fuera de la jornada habitual de trabajo, serán realizados por el sistema de modificación de jornada, según lo previsto en el artículo 22 de este Convenio, con excepción de lo previsto en el artículo 50 (mantenimiento y postventa) del mismo.

Por otra parte, siempre que sea posible, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.

En consecuencia, las horas extraordinarias quedarán limitadas a las situaciones de excepcional urgencia, teniendo carácter de fuerza mayor, las que se realicen, previa discusión con el Comité de empresa, para atender situaciones tales como lanzamientos, botaduras, varadas, puestas a flote, pruebas de buque, turbinas, motores y en polígono de tiro.

El tope máximo de horas extraordinarias por trabajador no podrá exceder del que marque la ley, recurriéndose en caso necesario al sistema de TXT.

El valor de las horas extras aparece reflejado en las tablas del anexo I, habiendo sido calculadas dentro de la política salarial recogida en este Convenio, y considerando que el conjunto de los incrementos pactados constituye un todo unitario.

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

Antes del inicio de cada mes contable se entregará al Comité de empresa una previsión de las prolongaciones de jornada a realizar, que serán analizadas conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

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

### Artículo 24. *Modificación de turnos (Carenas).*

En las obras de carenas y reparaciones podrá establecerse la extensión de la jornada de turnos a los sábados, por acuerdo entre la Dirección y la representación sindical.

En tales casos parte de los turnos de trabajo de lunes a viernes podrán pasar a ser de martes a sábado, percibiendo el trabajador afectado por esta modificación la cantidad que figura en el anexo II para cada sábado trabajado.

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

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 26. *Control de presencia.*

Las horas señaladas en el horario de trabajo como de comienzo y fin de jornada deberán ser en condiciones de empezar el trabajo efectivo;

es decir, con ropas y útiles de trabajo. Para el personal que trabaje fuera de los talleres, se concederán cinco minutos más para la incorporación a su puesto, que podrán abandonar cinco minutos antes de la hora señalada. Los casos especiales se resolverán de común acuerdo entre la representación de la Factoría y la de los trabajadores.

Todo el personal, sin excepción de categoría profesional, que entrase fuera de tiempo sin exceder de sesenta minutos, y un máximo de tres días al mes y sin que este hecho pueda repetirse dos meses consecutivos, no sufrirá otra sanción que el descuento económico correspondiente a los minutos de retraso. Aquellos casos que se acompañen de la correspondiente justificación no serán computados como retrasos.

Los representantes de los trabajadores y de la Dirección de la empresa se comprometen a desarrollar una campaña de sensibilización entre los trabajadores para el cumplimiento de este artículo, cuyo contenido será de aplicación a todo el personal, sin distinción de categoría y rango. Igualmente se 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.

## 4. SATURACIÓN INDIVIDUAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

### Artículo 27. *Agrupaciones Gremiales.*

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

Teniendo en cuenta el mayor nivel que el Grupo de Personal de Taller y Obra alcanzará a partir del desarrollo profesional asociado a este cambio y como compensación al mismo, se han incluido en el código de niveles y categorías de este grupo profesional las figuras del Técnico de Taller y Obra y del Técnico Especializado.

Se establecen las siguientes Agrupaciones Gremiales:

Personal de Taller y Obra:

Estructuras.  
Montaje.  
Máquinas-Herramientas.  
Fundición.  
Apoyo a la Producción.

Personal de Oficina y Varios:

Ingenierías.  
Organización y Gestión.  
Especialistas y Apoyo a la Gestión.

Las profesiones integradas en cada una de las Agrupaciones Gremiales del personal de Taller y Obra, figuran en el anexo.

La comisión mixta constituida al efecto, continuará sus trabajos al objeto de definir qué profesiones se integrarán en cada una de las Agrupaciones Gremiales correspondientes al personal de Oficina y Varios, y a su conclusión, se incluirán en el Anexo mencionado.

Se mantendrán los escalafones actuales, con las modificaciones que, de mutuo acuerdo, sea necesario introducir para su actualización, los cuales continuarán utilizándose, como viene siendo habitual, especialmente para regular los ascensos. A su vez, se confeccionará otro escalafón general de cada una de las Agrupaciones Gremiales, donde aparecerán reflejados todos sus ocupantes, con sus profesiones.

La definitiva asignación del personal a las mencionadas Agrupaciones Gremiales, confección del nuevo escalafón y la puesta en práctica de los criterios que se acuerden con respecto a la disponibilidad y polivalencia, se hará en cada Factoría con la participación y previo acuerdo de los respectivos Comités de empresa.

Los cursos de formación para facilitar la cualificación necesaria para el ejercicio de la disponibilidad y polivalencia, se realizarán de acuerdo con el Comité de empresa.

No obstante, con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

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

## Artículo 28.

28.1 Disponibilidad.—Con la finalidad de lograr mayor eficiencia, en el proceso de adaptación a los nuevos sistemas organizativos y métodos de producción y reducir los tiempos improductivos y mejorar la productividad, el personal realizará las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo, que no requieran conocimientos especiales propios de otros oficios.

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

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

Con el fin de facilitar su aplicación y de evitar dispersión de criterios entre los distintos centros de la Empresa, se ha confeccionado de mutuo acuerdo una relación de las tareas y/o funciones comprendidas en el concepto de Disponibilidad, la cual se acompaña como anexo.

La citada relación no constituye un documento cerrado. En el futuro, cada centro, en la medida en que exista acuerdo, podrá añadir nuevas tareas que, sin contravenir la definición de tarea auxiliar o complementaria antes definida, se entienda razonable y conveniente integrar.

La relación o listado de tareas puede afectar al conjunto de las Agrupaciones Gremiales, según las necesidades de sus respectivas funciones o puestos de trabajo y su realización es tan natural como el ejercicio de la propia profesión, lo que no quiere decir que siempre se realicen. Serán las necesidades inherentes a cada profesión o puesto de trabajo y el espacio físico donde se realice la actividad, los que determinarán el ejercicio de las diversas tareas de disponibilidad relacionadas.

28.2 Disponibilidad Especial.—Teniendo en cuenta la mayor o menor versatilidad que comportan las profesiones existentes, y que eso conlleva que la asunción y ejercicio de las tareas complementarias y/o auxiliares se lleva a cabo de manera distinta entre unas profesiones y otras, se establece el concepto Disponibilidad Especial, dirigida hacia aquellas profesiones con un grado de versatilidad elevado.

La Disponibilidad Especial supone el reconocimiento de que en esas profesiones más versátiles se ejecuta un cierto grado de polivalencia necesaria y complementaria del desarrollo práctico de la profesión habitual pero que no alcanza los niveles de formación, conocimiento y destreza de funciones de otras profesiones que es la que define genéricamente el concepto de Polivalencia.

El ejercicio de funciones ligadas a la Disponibilidad, ya sea en su nivel básico o especial, debe ser auxiliar y/o complementario de las funciones propias de la profesión, no constituyendo nunca la actividad principal del trabajador afectado.

Sucesivamente, se analizará entre las partes la situación de las profesiones de escasa versatilidad, con la finalidad de mejorar ésta y poder ir integrándolas en el subgrupo de aplicación de la Disponibilidad Especial.

Artículo 29. *Polivalencia.*

29.1 Consideraciones generales.—Como criterio general, deberá responder fundamentalmente a una mayor cualificación profesional, incorporando nuevas funciones y/o actividades que faciliten un mayor enriquecimiento de la profesión, mediante una formación orientada a ampliar los conocimientos de la propia profesión y de algunas actividades seleccionadas de otras profesiones.

Su finalidad debe ser el poder desarrollar sin problemas, y cuando las circunstancias así lo requieran, actividades genéricas de otras profesiones afines, integradas preferentemente en su misma Agrupación Gremial, sobre todo dentro de los grupos de trabajo autosuficientes o multidisciplinares.

Se considerará trabajador polivalente aquel que además de dominar su propia profesión, de acuerdo con su nivel de cualificación, desarrolla trabajos y actividades correspondientes a otras profesiones, ya sea en su trabajo individual o preferentemente en grupos multidisciplinares.

La Empresa proporcionará la formación adecuada para que los trabajadores polivalentes puedan desarrollar con destreza y eficacia las actividades de las profesiones que correspondan. Esta formación prestará especial atención a las nuevas condiciones de trabajo y a las medidas de prevención introduciendo un mayor conocimiento sobre las materias ligadas a la Seguridad y Salud Laboral.

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

En los supuestos de carácter colectivo se estudiará en cada Factoría por una representación mixta, que analizará las discrepancias que puedan surgir en cuanto a su aplicación práctica y su correspondiente compensación económica.

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

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

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

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

## Personal de Taller y Obra:

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

Mandos de taller y obra que coordinen o supervisen grupos en los que la mayor parte de sus componentes ejerciten capacidades de distintas profesiones.

En cuanto a los cambios de profesión, ya sean temporales o definitivos, se estará a lo dispuesto en el artículo 14.3 del Convenio.

## Personal de otros grupos funcionales:

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

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

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

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

Artículo 30. *Mejoras por productividad.*

Como consecuencia de las mejoras de productividad resultantes de la aplicación de las medidas recogidas en este Convenio y ligadas a las mismas, se incrementarán las pagas de producción, en la cantidad de 17.500 pesetas en cada una de las pagas de marzo y septiembre.

Este mismo incremento, con la revisión por IPC que proceda, se aplicará también en cada una de las pagas de producción tanto en el segundo como en el tercer año de vigencia del Convenio.

## CAPÍTULO III

**Ingresos, ascensos, promociones y formación del personal**Artículo 31. *Ingresos.*

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

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

Asimismo, tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes, durante la vigencia del Convenio, hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato de duración determinada a satisfacción de la misma.

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

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

En lo sucesivo, los nuevos ingresos se producirán con el salario de Convenio de entrada fijado a tal efecto, según el anexo I, permaneciendo con el mismo por un período máximo de seis meses cuando los contratos

sean de Formación, y de dos meses en los demás supuestos, período de tiempo que se considera necesario para que el trabajador adquiera la capacitación precisa para poder desarrollar su trabajo.

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

#### Artículo 32. *Ascensos.*

Las plazas de ascenso para cada uno de los años de vigencia de este Convenio serán de 590. La distribución para el primer año de vigencia por Factorías será la siguiente:

Ferrol: 293.  
Cartagena: 160.  
San Fernando: 137.

La distribución de las plazas de ascenso entre las distintas Factorías deberá respetar la proporcionalidad en función de la plantilla existente en cada centro, tomando como referencia a estos efectos la fecha del 31 de diciembre del año inmediato anterior al de la convocatoria de ascensos.

Al distribuir estas plazas de ascensos, no habrá gremios, profesiones ni categorías que queden sistemáticamente fuera de las convocatorias correspondientes, respetando en todo caso la proporcionalidad entre los diferentes grupos profesionales, tratando de corregir los desequilibrios que se produzcan por el efecto de las bajas en la plantilla.

Cuando se convoquen plazas del personal titulado, tendrán preferencia para optar a ellas los trabajadores de la plantilla que posean la titulación correspondiente.

El proceso de cobertura de plazas, como consecuencia de los ascensos dentro del año natural (anuncio, realización de pruebas y adjudicación), será realizado dentro de dicho año. No obstante, en caso de necesidad, se podrán convocar en cualquier momento siempre que se respeten los plazos de pruebas y adjudicación antes señalados.

La Empresa anunciará en sus respectivos Centros de trabajo las plazas, así como las fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, las condiciones requeridas para los aspirantes, la forma de celebrarlas y demás circunstancias pertinentes.

La aplicación de los ascensos se hará efectiva desde el 21 de agosto en todos los Centros.

Nuevas categorías (grupo Taller y Obra):

Las nuevas categorías del grupo de personal de Taller y Obra se irán cubriendo con un número de plazas que, como mínimo, será igual al que corresponda a las mismas según el porcentaje que les afecte en la distribución de ascensos de cada Centro, tratando de mantener entre las tres Factorías una distribución homogénea.

En la medida que se vayan realizando los ascensos a Técnico Especializado y a Técnico de Taller y Obra en todas las factorías se analizarán las posibles diferencias negativas que se hayan podido producir en porcentaje en algún/algunos Centro/s con respecto a otro/s, corrigiéndose las diferencias en la distribución de las plazas del/de Centro/s afectado/s con el fin de mantener entre las tres Factorías un porcentaje similar con respecto a cada una de las plantillas de personal en estas dos nuevas categorías.

#### Artículo 33. *Tribunal de Exámenes.*

Estará constituido de la forma siguiente:

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

Un vocal.—Designado por la Empresa.

Un vocal.—Designado por el Comité de Empresa.

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

Los componentes de estos Tribunales serán los únicos autorizados para calificar y valorar los concursos-oposición.

#### Artículo 34. *Comisión de promoción y formación.*

Al objeto de programar y supervisar las promociones de personal y las nuevas contrataciones, se constituirá en cada Factoría una Comisión Paritaria, Dirección-Comité de Empresa.

Entre sus funciones contará con las siguientes:

Establecer criterios generales para la realización de todas las pruebas de ascenso, promoción y nuevo ingreso.

Intervenir en la confección y seguimiento de las pruebas, una vez que el Tribunal constituido al efecto las realice y entregue a la Comisión.

Asistir a las pruebas, tanto teóricas como prácticas.

Participación y seguimiento de los cursos de formación:

Realizar el seguimiento de los cursos de formación, analizando las fechas y duración, elaborando el calendario definitivo, evaluando el grado de eficacia de los cursos en relación con los objetivos marcados para cada uno de ellos, y verificando que la subvención obtenida ha sido destinada a los fines formativos previstos.

Se tendrá especial interés en aquellos Cursos que sea necesario efectuar en orden a un mejor aprovechamiento del personal, acordándolos previamente con el Comité de Empresa.

Anualmente se planificará un programa de Formación discutido y acordado por la Comisión Mixta Paritaria mencionada en este artículo. Los trabajadores que participen en estos cursos, percibirán como retribución por su asistencia a los mismos, las cantidades garantizadas en el artículo 14.3 del vigente Convenio.

Ambas partes reconocen que la formación continua del personal constituye un instrumento indispensable para la mejora de la competencia y cualificación profesional, que contribuye a la eficacia y mejora de la competitividad. Por ello esta Comisión intervendrá en el desarrollo de los cursos de Formación que se realicen para optimizar la cualificación de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996, posteriormente ratificado el 21 de febrero de 1997 en el Sector del Metal, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficacia económica que mejore la competitividad de la Empresa, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

Debido a la incidencia que la formación tiene en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se incluirá sistemáticamente en todas las acciones formativas, un módulo formativo relativo a la Seguridad e Higiene en el trabajo.

La Comisión participará en el proceso de prácticas de los alumnos de formación profesional en la Empresa que se desarrollen en Bazán en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo.

#### Artículo 35. *Escalafón del personal.*

La Empresa deberá confeccionar y mantener el Escalafón General de su Personal. Deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

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

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

Asimismo, se confeccionará otro escalafón general de cada una de las Agrupaciones Gremiales, en el que aparecerán reflejados todos los pertenecientes a cada Agrupación, con sus respectivas profesiones.

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

#### Artículo 36. *Sistemas de promoción.*

A) Personal de taller y obra y Personal de oficina y varios:

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

## B) Técnicos titulados y asimilados:

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

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

Artículo 37. *Turnos de Ascenso.*

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

En los ascensos por libre designación será necesario permanecer tres años en la categoría, a excepción de que a esta última se haya accedido por la modalidad de antigüedad.

Los ascensos por libre designación deberán basarse en criterios objetivos, teniendo en cuenta prioritariamente: Edad, experiencia en la categoría y en la profesión, así como aptitudes y capacidades profesionales demostradas.

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

En cada Factoría la Dirección y el Comité de Empresa acordarán la aplicación de la metodología que deba regular los ascensos por examen, teniendo en cuenta los criterios que se acuerden con los respectivos Comités de Empresa.

La parte tecnológica de la prueba teórica se basará única y exclusivamente en los programas que para cada oficio tienen las diferentes Factorías.

En la metodología general de los exámenes se estará a la regulación que de mutuo acuerdo deberá establecerse en cada una de las Factorías.

Artículo 38. *Asimilaciones.*

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

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

Con vistas a propiciar la sustitución del actual sistema de ascensos por un futuro procedimiento de ascenso basado en los niveles, al finalizar el primer año de vigencia del Convenio, los trabajadores que tengan más de dos asimilaciones consolidarán una categoría, sin modificación salarial.

Asimismo, al finalizar el segundo año de vigencia, se consolidará la categoría correspondiente a un nivel salarial superior a todos aquellos trabajadores que tengan dos asimilaciones, sin repercusión económica.

En los casos relacionados en los dos párrafos anteriores su aplicación viene referida solamente a las profesiones que cuentan con sistemas de promoción.

Las asimilaciones a nivel superior que existan o pudieran producirse, siguiendo las previsiones del Convenio Colectivo, tendrán carácter exclusivamente a efectos económicos, sin que las mismas impliquen la consolidación de la nueva categoría hasta que, en su caso, se produzca el ascenso efectivo, ya sea por el sistema de promoción habitual o derivado de los compromisos anteriormente mencionados.

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

La Empresa informará a la Comisión de promoción y formación de las reclamaciones existentes y de la decisión que se adopte en relación con las mismas.

## CAPÍTULO IV

## Régimen de retribuciones

Artículo 39. *Remuneración.*

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

Esta remuneración comprende los siguientes conceptos:

- a) Sueldo mensual.
- b) Incentivos.
- c) Complementos.
- d) Pagas extras y pagas de producción.

A) Sueldo mensual.

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

## B) Incentivos.

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

En las prolongaciones de jornada se abonará también incentivo, calculándose el valor hora, dividiendo la cifra total consignada en las tablas del anexo III entre ciento cincuenta y siete horas.

## C) Complementos.

Serán los siguientes:

Antigüedad.

Bonificación de turno.

Gratificaciones de buceo.

Plus de distancia.

Prolongaciones de jornada.

Trabajos nocturnos.

Quebranto de moneda.

Pruebas de mar.

Indemnización por comida y cena.

Tiempo por tiempo (deterioro de comida).

Viajes, dietas y gratificación por desplazamientos fuera del recinto de las factorías.

Complementos por garantías.

Modificación de jornada.

Gratificación operador rayos X homologado por la JEN.

Cambio de profesión.

Gratificación relevo de turno.

Plus de disponibilidad.

Plus de polivalencia.

Plus por trabajos especiales.

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

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

## D) Pagas extraordinarias.

Serán las indicadas en el artículo 53.

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

Artículo 40. *Antigüedad.*

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

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

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

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

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

Artículo 41. *Gratificación de Buceo.*

El personal dedicado a tareas de buceo percibirá para la primera hora de inmersión un complemento de puesto de trabajo del 100 por 100 del

salario base/hora del Oficial de 1.ª profesional de oficio, y por cada media hora más o fracción de la misma se abonará el equivalente a la mitad del importe anterior.

#### Artículo 42. *Plus de distancia.*

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

La cuantía del plus de distancia es la recogida en el anexo II, pudiendo ser modificada por cambio de domicilio del trabajador, por alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- 1.º) Por matrimonio o cambio de convivencia cierta.
- 2.º) Por razón de cuidado o guarda legal de mayores o menores por causa justificada.
- 3.º) Por razón de enfermedad en el seno de la unidad familiar o convivencia de pareja de hecho.

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

#### Artículo 43. *Barrenadores, Calafates, Remachadores y Rebabadores.*

A los trabajadores dedicados a las actividades de las profesiones de: Barrenadores, Calafates, Remachadores y Rebabadores, que realicen esta clase de trabajo con máquinas neumáticas, siempre que hayan acreditado poder realizar indistintamente todos estos trabajos (respetándose las peculiaridades actuales existentes en cada Factoría), se les asimilará económicamente a Operarios de 1.ª, suprimiendo cualquier compensación que por este concepto actualmente vengán percibiendo.

#### Artículo 44. *Trabajos especiales.*

La Empresa adoptará todas las medidas necesarias para evitar o reducir en lo posible las condiciones medioambientales y laborales que generen trabajos de carácter tóxico, penoso, peligroso o perjudiciales para la seguridad y salud de las personas, en línea con lo dispuesto en el Reglamento de Salud Laboral y a la regulación que a tales efectos recoge el Decreto 1561/1995, de 27 de septiembre.

Siendo absolutamente prioritaria la política de prevención, de la seguridad y salud laboral, y teniendo en cuenta las circunstancias específicas de las actividades que se desarrollan, se aplicará el sistema de Pluses acordado para cada una de las Factorías, con los valores que figuran en el anexo.

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

Para el personal que habitualmente viene realizando estos trabajos sin la homologación, se programarán los cursos necesarios para adquirir la misma. En todo caso se estará a lo dispuesto en el reglamento sobre instalaciones nucleares y radioactivas, Decreto 2879/1972, de 21 de julio, «Boletín Oficial del Estado» de 24 de octubre de 1972, página 18.906.

Durante las horas trabajadas a bordo en la reparación de buques mercantes, se abonará la cantidad indicada en el anexo II.

#### Artículo 45. *Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios.*

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

#### Artículo 46. *Quebranto de moneda.*

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

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

#### Artículo 47. *Pruebas de mar.*

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

Todas las horas que excedan de la jornada normal de trabajo de cada día, se abonarán de acuerdo con las consideraciones que establece el artículo 23 (prolongación de jornada).

Con independencia de lo anteriormente establecido, en las pruebas de mar se abonarán las siguientes cantidades:

Para los servicios en cubierta, la cantidad indicada en el anexo II.  
Para máquinas y calderas, la cantidad indicada en el anexo II.

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

En lugar de la gratificación anterior, al trabajador que efectúe pruebas de inmersión en submarinos, se le abonará el complemento indicado en el anexo II.

#### Artículo 48. *Indemnización por comida o cena.*

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

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

El trabajador que por necesidades del servicio se vea obligado a retrasar el tiempo de descanso por comida, percibirá las indemnizaciones que para este concepto se establecen en el anexo II.

#### Artículo 49. *Viajes, dietas y gratificaciones por desplazamiento fuera del recinto de las Factorías.*

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

Los trabajadores que viajen en comisión de servicio tendrán derecho a un anticipo a cuenta, en función de la duración prevista del viaje, debiendo regularizar posteriormente la liquidación en el plazo de diez días desde la fecha de regreso.

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

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

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

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

Para los viajes a provincias insulares, el importe de la dieta diaria será el que figura en el anexo II.

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

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

Los trabajadores que se desplacen a trabajar durante la jornada completa a centros y obras situados fuera del recinto de las Factorías, cuando el lugar de trabajo esté a 2,5 kilómetros o menos del mismo, percibirán

la cantidad que se indica en el anexo II, por día de asistencia, salvo que realicen la comida en el comedor de la Factoría o en su domicilio propio.

No tendrán derecho a esta compensación quienes tengan su lugar de trabajo habitual fuera de la Factoría.

En los casos en que un trabajador se vea obligado a efectuar desplazamientos a mayor distancia, realizando el almuerzo o cena fuera de la Factoría, por razones de trabajo, se le abonará como indemnización la cantidad que se recoge en el presente artículo sobre dietas, según el tipo de comida que deba realizar (almuerzo o cena). No se tendrá derecho a esa compensación si la comida la puede realizar en su propio domicilio o en los comedores de la Empresa, en cuyo caso se abonará el importe del anexo II, correspondiente a la indemnización por comida o cena.

#### Artículo 50. *Trabajos de mantenimiento y postventa.*

La Empresa entregará a cada trabajador que tenga que realizar trabajos en otra localidad, con la mayor antelación posible, una nota explicativa de las condiciones generales relativas a las contingencias que puedan presentarse durante su permanencia fuera de la factoría.

El Comité de Empresa tendrá información previa a cualquier desplazamiento programado y sobre las circunstancias especiales relativas al mismo.

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

Reconociéndose las especiales características y necesidades del mercado y para los trabajos productivos de mantenimiento y postventa que se realizan por los distintos Centros de trabajo de la Empresa, a los trabajadores de la misma que presten sus servicios y tengan que pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo de Bazán se les aplicarán, aparte de las condiciones pactadas en el artículo 49, los siguientes acuerdos:

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

2.º) A fin de poder cumplimentar los requerimientos de los clientes con la debida celeridad, podrán realizarse las horas de prolongación de jornada que sean necesarias, con un tope máximo de cuatro diarias, que serán consideradas de fuerza mayor y como de puesta a punto a los efectos legales correspondientes.

La jornada será, preferentemente, de lunes a viernes.

Las obras que justifiquen el trabajo en sábados y domingos serán compensadas por el sistema de prolongación de jornada.

Por cada seis días de trabajo efectivo continuado, se generará el derecho a un día de descanso, o a dos días de descanso por cada diez días de trabajo efectivo continuado, que se disfrutarán al finalizar la obra.

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

Por día de desplazamiento: 2.711 pesetas.

Por hora adicional trabajada de lunes a viernes: 819 pesetas.

Por hora trabajada en sábados y domingos: 1.091 pesetas.

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

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

6.º) A los trabajadores afectados por este artículo que tengan que viajar en sábados, domingos o festivos les serán abonadas las horas de desplazamiento como prolongación de jornada, con un tope de doce horas.

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

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

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

10) No obstante, habida cuenta de la repercusión que puede suponer la aplicación de este artículo en los posibles contratos, podrán establecerse condiciones distintas de las anteriores mediante acuerdos entre las respectivas Direcciones y Comités de Empresa.

#### Artículo 51. *Conductores, Patrones y Motoristas.*

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

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

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

#### Artículo 52. *Complementos por garantías.*

Ningún trabajador, como consecuencia de lo pactado en este Convenio, percibirá anualmente una retribución total en conceptos ordinarios inferior a la globalmente devengada en el periodo anterior a la aprobación del Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias.

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

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

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

Se exceptúa de lo anterior la garantía de percepciones jefes de equipo, abonándose en los períodos de vacaciones, enfermedad y accidente de trabajo e incrementándose anualmente en cada Convenio, absorbiéndose en todos los casos, una vez que se alcance la categoría de Técnico de Taller y Obra.

#### Artículo 53. *Pagas Extraordinarias y Pagas de Producción.*

Pagas extraordinarias.—Los días 15 de julio y 15 de diciembre se abonará a todos los trabajadores una gratificación cuyo valor se expresa en el anexo I de este Convenio, más la antigüedad correspondiente, sin que se aplique reducción por los permisos retribuidos concedidos o por los recogidos en el artículo 19 del presente Convenio.

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

Pagas de producción.—Los días 15 de marzo y 15 de septiembre se abonará al personal afectado por el Convenio la gratificación que se indica en el anexo I, sin que se aplique reducción por los permisos retribuidos concedidos o por los recogidos en el artículo 19 del presente Convenio.

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

#### Artículo 54. *Impuestos.*

Todas las retribuciones pactadas en el presente Convenio son brutas, corriendo a cargo del trabajador el pago de los Impuestos que le correspondan según Ley.

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

#### Artículo 55. *Incremento Salarial.*

Las retribuciones pactadas en este Convenio Colectivo serán, durante su vigencia, las que se recogen en los Anexos correspondientes, con la revisión que en su caso proceda si el IPC real supera el porcentaje de IPC previsto, que ha servido de base para confeccionar las nuevas tablas.

Para el 2.º y 3.º año de vigencia del Convenio el incremento inicial será igual al del IPC previsto para cada año, con la revisión hasta el IPC real, una vez sea conocido el mismo.

Entre los conceptos a revisar se incluye el incremento aludido en el artículo 30 (Mejoras por productividad)

## CAPÍTULO V

## Prestaciones sociales

Artículo 56. *Jubilaciones e incapacidades.*

A) Jubilaciones.—La Empresa concederá a todo el personal de plantilla no excluido por Convenio Colectivo, un complemento anual vitalicio, a partir del momento en que acceda a la jubilación definitiva ordinaria (a los sesenta y cinco años), por importe de la diferencia entre la pensión reconocida por la Seguridad Social y el 90 por 100 de la cantidad teórica correspondiente a la jornada ordinaria distribuida en 14 pagas, en ese momento.

B) Incapacidad permanente total, absoluta o Gran invalidez.—El personal al que se le reconozca una incapacidad en los grados mencionados, podrá optar por acogerse al sistema de Bajas incentivadas con el baremo que se fije para este tipo de bajas, en cada momento, o bien percibirá un complemento vitalicio consistente en el abono mensual de la diferencia entre la pensión que le asigne la Seguridad Social y el 100 por 100 de las retribuciones teóricas líquidas, percibidas en jornada ordinaria, correspondiente a la media de los doce meses anteriores al cese en el trabajo.

Igualmente, en este supuesto, se le abonará a este personal, una indemnización, por una sola vez, de 2.035.000 pesetas brutas incrementadas en 100.000 pesetas por cada año que les falte para llegar a la edad de cincuenta y cinco años.

Tanto en los supuestos de Jubilación como en los de Incapacidad, se entenderá por retribuciones teóricas las determinadas por los siguientes conceptos: Sueldo, antigüedad, incentivo, pagas extras, pagas de producción, plus de trabajos especiales, pluses de disponibilidad y plus de ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.

El personal que solicite directamente la Incapacidad, será baja en la Empresa a partir de que sea firme la resolución por la que le sea concedida la invalidez por él solicitada.

Si la Incapacidad es concedida a un trabajador sin que la haya solicitado, podrá optar entre continuar trabajando en la Empresa en otro puesto de trabajo adaptado a sus necesidades, o bien causar baja en las condiciones indicadas.

En los supuestos derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa tramitará de oficio la solicitud de incapacidad.

En las bajas por Incapacidad permanente total, absoluta o Gran Invalidez, si la resolución inicial o sentencia judicial es recurrida por algún organismo oficial antes de que sea firme y la incapacidad es anulada, el trabajador podrá reintegrarse a su puesto de trabajo, devolviendo a la Empresa la indemnización.

En los supuestos de Jubilación e Incapacidad a que se refieren los puntos anteriores de este artículo, cuando cesen en la Empresa, se les abonará por una sola vez una indemnización de 35.000 pesetas a cargo de la Empresa, ya incluida en la cantidad anteriormente citada.

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

C) Exteriorización del fondo de pensiones.—Se procederá a la exteriorización de los costes generados por el colectivo de pasivos, así como los derivados de la aplicación de este artículo, con vistas a que los mismos no repercutan en los resultados de la empresa, en las condiciones que para ello se han establecido entre la SEPI y los sindicatos representados en la Comisión constituida al efecto, cumpliéndose así lo previsto en el Plan de Futuro, todo ello dentro del plazo legalmente establecido por las disposiciones aplicables al efecto.

Se constituirá una Comisión Paritaria para el conocimiento y seguimiento del proceso de exteriorización del Fondo, la cual se reunirá periódicamente a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 57. *Fallecimiento.*

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

En caso de fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo, se abonarán además las indemnizaciones que por fallecimiento y por cada hijo/a menor de dieciocho años se recoge en el anexo II. Independientemente de estas indemnizaciones, se garantiza el ingreso en la Empresa de un hijo/a o cónyuge del fallecido en accidente, estudiando los casos

que se produzcan conjuntamente con el Comité. Asimismo, tendrán la misma consideración aquellos trabajadores a los que reconociéndoseles una enfermedad profesional, falleciesen como consecuencia de ésta antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años.

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

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

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

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

En el supuesto de que no existan tales beneficiarios ni se haya producido la designación previa, le será abonada la indemnización a que se refiere el presente Artículo a la persona o personas que demuestren de forma fehaciente haber convivido a expensas del fallecido. En lo que no esté especificado en los párrafos anteriores, se estará a lo establecido en la Legislación General sobre la materia, sometiéndose en dicho caso el asunto a la consideración del Comité.

Si el fallecimiento sucede en situación de prórroga de Incapacidad Temporal, tendrá también derecho a las prestaciones indicadas a favor de los beneficiarios correspondientes.

Se hace extensivo este derecho al personal acogido al Expediente de Jubilación Anticipada mientras permanezcan en esta situación, con el tope de los sesenta y cinco años.

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

Antes de finalizar el presente año, la Empresa planteará a la representación de los trabajadores la sustitución de estas condiciones por un seguro colectivo que como mínimo respete las compensaciones recogidas en este artículo, eliminando la aportación a estos efectos de los trabajadores, y corriendo su financiación a cargo de la Empresa.

Artículo 58. *Personal enfermo.*

Se abonará un complemento a la prestación de la seguridad social hasta el 100 por 100 de las retribuciones correspondientes a los conceptos: Sueldo, antigüedad, incentivo, pagas extras, pagas de producción, pluses de disponibilidad y de trabajos especiales al personal que se encuentre en esta situación.

El Comité colaborará con la Dirección para tratar de reducir el absentismo por esta causa, de forma que se eviten situaciones de abuso y, al mismo tiempo, se ayude al personal en esta situación, colaborando con él para acortar los periodos de permanencia en baja que a veces se prolongan por trámites burocráticos o retrasos en la realización de pruebas, análisis, etc., que se intentará acortar con la colaboración, cuando sea posible, de los propios servicios médicos.

Al personal que se encuentre rebajado a la entrada en vigor del Convenio, se le actualizará el cálculo de la indemnización sobre la base de las nuevas condiciones pactadas, desde el 1 de enero de 2000, abonándole en su caso las diferencias que procedan o manteniendo la cantidad anterior si fuera superior.

Asimismo, aquellos trabajadores que se hallen en situación de I.T. o accidente de trabajo, en el momento de alcanzar un ascenso, asimilación a nivel salarial superior, perfeccionamiento de antigüedad o cualquier otra modificación de sus circunstancias salariales, les será actualizado el cálculo de la indemnización de acuerdo con las nuevas condiciones alcanzadas.

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

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

Al personal que se le inicie la tramitación de un expediente de incapacidad, sin haberse acogido inicialmente a lo previsto en el artículo 56,

se le garantizará el 100 por 100 de sus retribuciones teóricas en jornada ordinaria a partir del momento que comience dicha tramitación.

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

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

Si dicha alta se produce después de que le sea reconocida una incapacidad (IPT) el trabajador podrá optar por lo previsto en el artículo 56 de este Convenio, si bien en ese caso debe reintegrar a la empresa las cantidades que haya percibido como complemento a la prestación de la seguridad social, desde que agotó los dieciocho meses de permanencia en la situación de I.T., en base a lo previsto en este artículo.

#### Artículo 59. *Personal accidentado.*

Se abonará un complemento a la prestación de la seguridad social hasta el 100 por 100 de las retribuciones correspondientes a los conceptos: Sueldo, antigüedad, incentivo, pagas extras, pagas de producción, plus de turno, pluses de disponibilidad y de trabajos especiales al personal que se encuentre en esta situación.

Al personal que se encuentre rebajado a la entrada en vigor del Convenio, se le actualizará el cálculo de la indemnización sobre la base de las nuevas condiciones pactadas, desde el 1 de enero de 2000, abonándole en su caso las diferencias que procedan o manteniendo la cantidad anterior si fuera superior.

#### Artículo 60. *Maternidad.*

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

Durante la situación de maternidad se abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las cantidades garantizadas en el artículo 59.

En caso de fallecimiento en el parto de la madre, el padre podrá hacer uso de las prestaciones previstas para la madre.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos, que pueda influir en la salud de la trabajadora o del feto.

Cuando ello no sea posible, la Empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia.

#### Artículo 61. *Personal con limitaciones.*

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

El personal con limitaciones, desplazado de su profesión por razones de salud reconocidas, mantendrá el derecho a su promoción mediante la modalidad de antigüedad, sin ocupar plaza en su gremio.

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

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

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

#### Artículo 62. *Ayuda a minusválidos.*

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

#### Artículo 63. *Excedencias.*

El personal de la Empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a seis meses y no mayor a cinco años, no com-

putándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de dos meses y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

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

Respecto a las excedencias forzosas, así como las de atención al cuidado de hijo se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

#### Artículo 64. *Conceptos Sociales.*

Estos conceptos estarán constituidos por las cantidades que figuran en el Anexo II y que se corresponden a: Ayuda por estudios, Compensación de Comedores y Economatos, Obsequio de Navidad y Préstamos.

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

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

Ferrol: 25 de mayo de 1993.

San Fernando: 1 de abril de 1993.

Cartagena: 16 de abril de 1993.

La compensación de comedores y economato, se abonará en el mes que se acuerde en cada Factoría con el Comité de Empresa.

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

Se mantendrá el sistema de préstamos vigente en cada Factoría, en las condiciones establecidas.

Por lo que respecta a las cantidades asignadas a Ayuda por estudios, cada Comité de Empresa podrá decidir, en su momento, su asignación a otros conceptos sociales.

## CAPÍTULO VI

### Regulación de la práctica sindical en la Empresa

#### Artículo 65. *Regulación de la práctica sindical en la Empresa.*

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

#### Artículo 66. *Derechos y funciones del Comité de Empresa.*

##### a) De información:

Recibirá información documental anual sobre el Balance, la cuenta de resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que éstos.

Recibirá información trimestral, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, ventas, cartera de pedidos, perspectivas de demanda, programas de producción y evolución del empleo en la Empresa.

Conocerá mensualmente las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Conocerá los modelos y el contenido de los contratos de trabajo que se realicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la Empresa entregará al Comité copia íntegra del contrato. Se estará a todo lo recogido en la Ley 11/1994, sobre derechos

de información a los representantes de los trabajadores en cuanto a materia de contratación.

Conocerá las contrataciones de obras y presupuestos con Empresas Auxiliares, dentro o fuera de la Empresa.

Altas y bajas del personal de plantilla, así como las alteraciones que se produzcan en el número de personas que prestan sus servicios en la Empresa y pertenecientes a las CC.AA..

Sanciones de cualquier orden impuestas a los trabajadores.

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

b) De vigilancia:

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

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

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

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

Condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

c) De participación:

Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

Cambios de puesto de trabajo de personal con capacidad disminuida.

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

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

Implantación o revisión de sistemas de organización.

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

Planes de Formación Profesional de la Empresa.

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

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

Coberturas de plazas vacantes.

Movilidad del personal y cambios de gremios.

Tribunales de exámenes y ascensos.

Cursos de Formación y reciclaje.

Gestión de los aspectos sociales de la Empresa.

Planes de subcontratación con Empresas auxiliares.

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

En los casos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa, cuando puedan afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con el Comité de Empresa.

Las Empresas subcontratistas deberán estar al corriente del pago de los salarios de los trabajadores, así como de sus obligaciones con la Seguridad Social y con la Hacienda Pública, velando la Dirección y el Comité de Empresa por su cumplimiento.

Implantación o revisión de sistemas de organización.

Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse con quince días de antelación, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información: Medidas concretas que se proponen, causas en que se apoyan las mismas y personal afectado. En caso de desacuerdo se elevará dicha propuesta a la Comisión Mixta Paritaria, en las condiciones previstas en el artículo 6.

Emitir informe previo a su ejecución en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etcétera).

#### Artículo 67. *Garantías sindicales.*

Para el ejercicio de las funciones requeridas en el artículo anterior en cuantas actividades de carácter sindical tengan encomendadas, dentro y fuera de la Empresa, cada miembro del Comité dispondrá de las horas necesarias para el ejercicio de sus funciones sindicales, en el marco de

las previsiones legales aplicables en esta materia y respetándose los usos y costumbres tradicionales en la Empresa.

La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado para que el Comité pueda ejercer las funciones que le son propias.

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

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

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

#### Artículo 68. *Asambleas.*

La Empresa autorizará la celebración de asambleas dentro del recinto de las Factorías. En todo caso, se comunicará previamente a la Dirección la convocatoria de las mismas.

Las asambleas correspondientes a la aprobación de la plataforma del Convenio, aprobación del Convenio Colectivo, y/o Planes Industriales, y aquellas otras de carácter excepcional que sean autorizadas expresamente por la Dirección de cada Centro por su transcendencia, no darán lugar a descuento retributivo.

#### Artículo 69. *Comité Intercentros.*

Composición: El Comité Intercentros está integrado por trece miembros designados de entre los componentes de los Comités de Empresa de las tres Factorías y de las Oficinas Centrales.

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

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

Funcionamiento: El Comité Intercentros se reunirá en forma 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 y funciones que le sean encomendadas por los Comités de Empresa y el presente Convenio Colectivo. Recibirá la información de las adaptaciones que se realicen en cada Factoría por los respectivos Comités de Empresa.

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

#### Artículo 70. *Secciones Sindicales.*

Los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, que tengan legalmente constituidas secciones sindicales en más de un centro de trabajo, podrán constituir la sección sindical intercentros o establecer un órgano coordinador, nombrando a tal efecto un responsable o portavoz de las mismas.

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

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

### CAPÍTULO VII

#### Disposiciones varias

#### Artículo 71. *Consejo de Administración.*

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

#### Artículo 72. *Comisión de seguimiento.*

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

Su composición será la siguiente:

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

Por parte de los Sindicatos, estará configurada por 12 miembros y en su distribución se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente en el ámbito de las tres Factorías.

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

Introducción de nuevas tecnologías y métodos de organización del trabajo.

- Planes operativos.
- Auditorías.
- Planes estratégicos.

### Artículo 73. *Política de Empleo.*

La empresa garantiza el puesto de trabajo a todo el personal de plantilla, adquiriendo el firme compromiso de no presentar durante la vigencia del presente Convenio ningún Expediente de Regulación de Empleo, en cualquiera de sus modalidades, salvo las derivadas de las jubilaciones anticipadas del Plan de Futuro.

Como consecuencia de los acuerdos adoptados en dicho Plan de Futuro, la Empresa efectuará los siguientes ingresos:

|                           | Ferrol | Cartagena | San Fernando | Total |
|---------------------------|--------|-----------|--------------|-------|
| 2.º semestre 2000 .....   | 82     | 42        | 25           | 149   |
| Al final año 2000 .....   | 82     | 42        | 25           | 149   |
| A lo largo del 2001 ..... | 64     | 24        | 11           | 99    |

Al finalizar el año 2002 se cubrirán el 50 por 100 de las vacantes producidas en dicho año, excepto las que se deriven de jubilación anticipada o baja incentivada.

Los procesos de convocatorias, pruebas y selección se acordarán con los respectivos Comités de Empresa.

Al personal que se incorpore, se le contratará con carácter indefinido, sujeto, no obstante, al período de prueba legalmente establecido, desarrollándose para ellos un programa de formación adecuado a sus necesidades. Se sustituirá por otros ingresos, a aquellos que causen baja definitiva durante la vigencia del Convenio.

### Subcontrataciones.

Las empresas subcontratistas que vayan a realizar su actividad dentro del recinto de la Empresa Nacional Bazán deberán estar al corriente del pago de los salarios de los trabajadores, así como de sus obligaciones con la Seguridad Social y la Hacienda Pública, velando la Dirección de Bazán y el Comité de Empresa por su cumplimiento.

Para ello la Empresa facilitará al Comité la documentación necesaria y se establecerán los controles oportunos, especialmente en algunos aspectos tales como:

- Condiciones y requisitos que deben reunir las Empresas Auxiliares.
- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Prevención y Seguridad.
- Formación.
- Control de presencia y jornada de trabajo.
- En su caso, código sancionador.

Por otra parte, en aquellos casos en que la subcontratación de obras o servicios propios de la actividad de la Empresa puedan afectar al volumen de empleo, la decisión será negociada previamente con el Comité de Empresa.

### Contrato Defensa-Bazán:

La Dirección de la Empresa mantendrá puntualmente informado al Comité Intercentros de todo el proceso de negociación del nuevo contrato entre Bazán y el organismo oficial competente, el cual ha de establecer los vínculos y relaciones futuras, teniendo en cuenta el plazo establecido por la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado para 1999, y a su vez el proceso de enajenación de las instalaciones, factorías, fábrica, etc derivado también de la mencionada Ley.

### Comisión paritaria de seguimiento del Plan de Futuro:

Al objeto de ejercer el control y seguimiento de los acuerdos contemplados en el Plan de Futuro y de dirimir las diferencias de interpretación que puedan surgir en su desarrollo, la Comisión Paritaria de Seguimiento creada en dicho Plan, configurada por una representación de la Dirección de la Empresa, y el Comité Intercentros y Sindicatos firmantes del Plan en representación de los trabajadores, se reunirá de forma ordinaria con carácter semestral y/o de forma extraordinaria cuantas veces sea necesario, a petición de cualquiera de las partes, todo ello sin perjuicio de las funciones y competencias reconocidas a los Sindicatos en el artículo 72 del vigente Convenio Colectivo.

Para que los Comités de Empresa estén debidamente informados, la Dirección de la Empresa y los Directores de los respectivos Centros, entregarán a los Comités de Empresa información documentada sobre los programas de inversiones que vayan a contemplarse en el POA de cada año, estableciéndose reuniones periódicas para analizar las mismas, su evolución y las previsiones del año siguiente.

### Artículo 74. *Sometimiento a la Legalidad.*

El presente Convenio se ajusta en todos sus términos a las normas legales vigentes.

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

### Artículo 75. *Publicidad del Convenio.*

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

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

### Artículo 76. *Incompatibilidades del personal.*

Serán de aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

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

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

La ocultación de situaciones de incompatibilidad o del incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio.

### Artículo 77. *Ordenanza Laboral.*

El articulado recogido en el presente Convenio Colectivo, reemplaza en todos sus puntos a la Ordenanza Laboral de la Empresa Nacional BAZÁN.

### Artículo 78. *Adaptación a Factorías.*

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

Dichos conceptos son los siguientes:

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

Agrupaciones gremiales.

Trabajos especiales.

Promociones y Tribunal de exámenes.

Aplicación conceptos sociales.

Artículo 79. *Salud laboral.*

Será de aplicación, al objeto de regular la Salud Laboral en la Empresa, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), así como el vigente Reglamento de Salud Laboral que la desarrolla, potenciando la política en esta materia y manteniendo los acuerdos existentes al respecto en los distintos Centros, respetándose en materia de participación del personal los usos y costumbres tradicionales de la Empresa.

Al Reglamento en cuestión se le reconoce el mismo rango legal, a todos los efectos incluida la vigencia, que al presente Convenio Colectivo, quedando incorporado al mismo.

## CAPÍTULO VIII

## Faltas y sanciones

Artículo 80. *Facultad sancionadora.*

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

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

Artículo 81. *Faltas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Faltas Graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 3. Faltas Muy Graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad. Así como las conductas

dirigidas a pretender que un accidente no laboral, sea calificado como laboral o in itinere .

h) La embriaguez habitual durante el trabajo o el consumo o introducción en los centros de trabajo de drogas, estupefacientes y la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias. No se incluirá en este apartado la patología de alcoholismo diagnosticada por la Seguridad Social.

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

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a los subordinados, compañeros, superiores o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva. A estos efectos se considerará abuso de autoridad aquella conducta en que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un notorio perjuicio material o moral para el trabajador.

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

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

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

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

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

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

No se computarán como faltas de asistencia, a efectos disciplinarios por absentismo, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de las actividades de representación legal de los trabajadores/as, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral.

#### Artículo 82. Sanciones y prescripción.

Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse por la Empresa, en los términos estipulados en el presente Convenio, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.  
Despido.

Prescripción.—Además de los mecanismos implícitos de prescripción previstos en la propia graduación de las faltas, éstas prescribirán y no podrán ser de referencia a ningún efecto: Las leves al mes, las graves a los dos meses y las muy graves a los tres meses de haberse producido.

#### Artículo 83. Controles y garantías en la aplicación de las sanciones.

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

Procedimiento general:

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

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

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

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

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

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

Miembros del Comité de Empresa:

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

Delegados Sindicales:

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

Trabajadores afiliados a un Sindicato:

Igualmente, siempre que la Empresa tenga constancia de la filiación sindical del trabajador, antes de resolver—incluso si se trata de falta leve—se dará un plazo tres días a los Delegados Sindicales del Sindicato al que pertenezca el trabajador, si lo hubiere, para que conozcan el expediente y aleguen lo que estimen conveniente.

## ANEXO I

### XXI Convenio Colectivo

Primer año vigencia Convenio (2 por 100)

| Nivel | Categoría  | Sueldo  | Módulo antigüedad | Pagas extras sueldo | Pagas producción sueldo* | Valor horas extras |                 | Valor hora TXT |
|-------|--|---------|-------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|-----------------|----------------|
|       |  |         |                   |                     |                          | Horas extras       | Domingo festivo |                |
| V     | Oficiales .....  | 138.632 | 76.296            | 126.774             | 136.790                  | 897                | 1.022           | 788            |
| IV    | Operarios 1. <sup>a</sup> , Empleados 1. <sup>a</sup> y categorías equivalentes.             | 146.303 | 76.296            | 134.831             | 136.790                  | 996                | 1.126           | 811            |
| III   | Técnicos especializados, Encargados, Delineantes especiales y Jefes de 2. <sup>a</sup> ..... | 162.264 | 76.296            | 142.610             | 136.790                  | 1.106              | 1.223           | 873            |
| III   | Técnicos de Taller y Obra, Maestros, Projectistas y Jefes de 1. <sup>a</sup> .....           | 172.869 | 76.296            | 148.546             | 136.790                  | 1.205              | 1.377           | 928            |
| II    | Gestores de 2. <sup>a</sup> .....  | 187.854 | 76.296            | 156.743             | 136.790                  | 1.314              | 1.510           | 1.002          |
| II    | Gestores de 1. <sup>a</sup> .....  | 203.971 | 76.296            | 164.520             | 136.790                  | 1.405              | 1.615           | 1.076          |
| Is    | Gestor Jefe .....  | 220.649 | 76.296            | 170.890             | 136.790                  | 1.466              | 1.694           | 1.156          |
| I     | Asimilado a nivel superior .....   | 237.334 | 76.296            | 178.517             | 136.790                  | 1.526              | 1.776           | 1.237          |

\* Incluye la cantidad recogida en el artículo 30 del Convenio, para el primer año. Nivel de entrada (artículo 31).

Sueldo: 132.798.

Pagas extra: 121.257.

## ANEXO II

## XXI Convenio Colectivo

Primer año vigencia Convenio (2 por 100)

## COMPLEMENTOS, PLUSSES, DIETAS, ETC.

Plus de Distancia: 8,42 pesetas/kilómetro.  
Modificación jornada nocturna (artículo 21): 6.349 pesetas/día.  
Bonificación Operador Rayos X homologado por la CSN: 5.652 pesetas/mes.

Gratificación Vigilantes Jurados por tenencia de armas: 4.610 pesetas/mes.

Trabajos Nocturnos: 146 pesetas/hora.

Quebranto de moneda: 3.288 pesetas/mes.

Pruebas de mar:

Servicios en cubierta: Jornada ordinaria, 1.548 pesetas/día; prolongación jornada de las dos primeras horas, 250 pesetas/hora; prolongación jornada horas restantes, 255 pesetas/hora.

Máquinas y calderas: Jornada ordinaria, 2.263 pesetas/día; prolongación jornada de las dos primeras horas, 333 pesetas/hora; prolongación jornada horas restantes, 340 pesetas/hora.

Inmersión en submarinos: Jornada ordinaria, 6.673 pesetas/día; prolongación jornada de las dos primeras horas, 950 pesetas/hora; prolongación jornada horas restantes, 969 pesetas/hora.

Bonificación reparaciones a bordo buques mercantes: 46,31 pesetas/hora.

Fallecimiento: 1.933.859 pesetas.

Complemento fallecimiento por accidente: 1.516.915 pesetas.

Complemento fallecimiento accidente por cada hijo menor de 18 años: 709.160 pesetas.

Ayuda por estudios:

Ferrol: 19.017.860 pesetas.

Cartagena: 8.792.642 pesetas.

San Fernando: 8.792.642 pesetas.

Ayudas disminuidos físicos o psíquicos: 11.161 pesetas.

Modificación de turnos-Carenas (artículo 24): 10.108 pesetas.

Corretornos: Gratificación por cada sábado, domingo o festivo: 7.000 pesetas/día.

Corretornos: Gratificación por los días 24, 25 y 31 de diciembre ó 1 y 6 de enero: 7.500 pesetas/día.

Indemnización por comida y/o cena: 1.079 pesetas.

Indemnización por retraso comida:

Si el retraso es menor de hora y media: 298 pesetas.

Si el retraso es superior a hora y media: 786 pesetas.

Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de las Factorías: Cuando diste 2,5 kilómetros o menos, 162 pesetas.

Dietas:

Desayuno: 700 pesetas.

Comida: 4.500 pesetas.

Cena: 3.100 pesetas.

Hotel: 3.200 pesetas.

Total dietas: 11.500 pesetas.

Dieta diaria islas: 12.347 pesetas.

Artículo 50, apartado 3.º, por día de desplazamiento: 2.711 pesetas.

Relevo turno con solape fuera de jornada: 315 pesetas/día.

Tiempo por tiempo en sábado: 1.394 pesetas.

Compensación Comedores y Economatos: 2 por 100 sobre tablas año 1999.

Las cantidades que actualmente se abonan por trabajos especiales se incrementarán en el 2 por 100.

## ANEXO III

## XXI Convenio Colectivo

Primer año de vigencia del Convenio (2 por 100)

## TABLA DE INCENTIVOS

| Nivel entrada | Pesetas/mes |
|---------------|-------------|
| Entrada ..... | 35.734      |
| V .....       | 42.137      |
| IV .....      | 47.128      |
| IIIs .....    | 53.455      |

| Nivel entrada | Pesetas/mes |
|---------------|-------------|
| III .....     | 60.657      |
| IIs .....     | 68.739      |
| II .....      | 73.881      |
| Is .....      | 78.694      |
| I .....       | 83.292      |

## ANEXO IV

## Disponibilidad: Listado de tareas

1. Utilización de herramientas y máquinas de sencillo manejo asociadas a su trabajo. Conservación y mantenimiento, preventivo y correctivo a nivel usuario, de las máquinas, útiles, equipos y herramientas utilizados.

2. Movimiento y embargado de piezas simples para la realización del trabajo propio.

3. Colocación y manejo de medios de extracción de humos para el desarrollo del trabajo propio.

4. Reparación y colocación de mangueras para utilizar máquinas neumáticas y sopletes para ejecutar el trabajo propio.

5. Movimientos de materiales, útiles, equipos y mobiliario en el propio centro de trabajo.

6. Andamiajes simples de escasa complejidad que no vulneren las normas previstas en materia de seguridad.

7. Punteados de soldadura simples.

8. Manejo de soplete como auxilio del trabajo propio.

9. Conexión y desconexión de grupos de soldadura, motores e interruptores eléctricos. Manejo de alumbrado portátil, cuando sea necesario para la ejecución del propio trabajo y siempre que sean tareas simples, que no comporten riesgos y que no vulneren las normas previstas en materia de seguridad.

10. Limpieza del puesto de trabajo. Participación en el orden general de las instalaciones del centro de pertenencia.

11. Repaso. Pintado de las elaboraciones o reparaciones propias.

12. Desmontaje y montaje de elementos. Preparación de soportes, grasas y accesorios para instalaciones eléctricas o mecánicas.

13. Rebarbado. Repasado de roscas. Esmerilado. Marcado de piezas. Afilado no especializado de herramientas.

14. Colaboración en la instalación y utilización de medios de prevención personales y colectivos. Colaboración con el Servicio de Prevención en asuntos de seguridad, salud laboral y medio ambiente.

15. Recepción, expedición, conservación y control de materiales y/o documentación.

16. Disminuir consumos y evitar despilfarros.

17. Favorecer la coordinación horizontal.

18. Realización de copias.

19. Gestión de la información propia y de los documentos de la organización.

20. Verificación final de trabajos (autocontrol).

21. Archivo de documentación necesaria.

22. Utilización de elementos informáticos en general.

23. Utilización y manejo de fax, correo electrónico, etc.

24. Confección y edición de documentos propios.

Tal y como recoge el artículo 28.1 del Convenio son las necesidades inherentes a cada profesión y al trabajo propio y el espacio físico donde se realice la actividad los que determinan la prestación de las tareas auxiliares relacionadas, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se convertirán en actividad principal del trabajador afectado.

**18643** RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (Código de Convenio número 9901125), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 2000, de una parte, por la Federación Española de Empresarios Floristas y la Asociación Española de Florista Interflora, en representación de las empresas del sector y, de