

les, así como en todas las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano a que se refiere el Real Decreto 208/1996, de 9 de febrero. Asimismo, podrá accederse a la Carta de Servicios a través de la dirección de Internet: [www.mtas.es/infgral/cartas\\_servicios](http://www.mtas.es/infgral/cartas_servicios).

Madrid, 20 de febrero de 2002.—El Subsecretario, Marino Díaz Guerra.

Ilmos. Sres. Secretario general técnico, Consejero Laboral y de Asuntos Sociales en Costa Rica, e Inspector general de Servicios.

**5178** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2002, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la Carta de Servicios de la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales en Australia.*

Visto el proyecto de Carta de Servicios elaborado por la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales en Australia, y de acuerdo con el informe favorable de la Secretaría de Estado para la Administración Pública,

Esta Subsecretaría, en uso de la competencia que le asigna el artículo 6.1 del Real Decreto 1259/1999, de 16 de julio, por el que se regulan las Cartas de Servicios y los Premios a la Calidad de la Administración General del Estado, ha resuelto lo siguiente:

1. Aprobar la Carta de Servicios de la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales en Australia.
2. Ordenar la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

El texto impreso de la Carta de Servicios de la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales en Australia estará disponible en todas las dependencias con atención al público del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como en todas las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano a que se refiere el Real Decreto 208/1996, de 9 de febrero. Asimismo, podrá accederse a la Carta de Servicios a través de la dirección de Internet: [www.mtas.es/infgral/cartas\\_servicios](http://www.mtas.es/infgral/cartas_servicios).

Madrid, 20 de febrero de 2002.—El Subsecretario, Marino Díaz Guerra.

Ilmos. Sres. Secretario general técnico, Consejero Laboral y de Asuntos Sociales en Australia, e Inspector general de Servicios.

**5179** *RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2002, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la Carta de Servicios del Servicio de Información Telefónica Veinticuatro Horas para las Mujeres del Instituto de la Mujer.*

Visto el proyecto de Carta de Servicios elaborado por el Instituto de la Mujer, y de acuerdo con el informe favorable de la Secretaría de Estado para la Administración Pública,

Esta Subsecretaría, en uso de la competencia que le asigna el artículo 6.1 del Real Decreto 1259/1999, de 16 de julio, por el que se regulan las Cartas de Servicios y los Premios a la Calidad de la Administración General del Estado, ha resuelto lo siguiente:

1. Aprobar la Carta de Servicios del Servicio de Información Telefónica Veinticuatro Horas para las Mujeres del Instituto de la Mujer.
2. Ordenar la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

El texto impreso de la Carta de Servicios del Servicio de Información Telefónica Veinticuatro Horas para las Mujeres del Instituto de la Mujer estará disponible en todas las dependencias con atención al público de dicho Instituto, así como en todas las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano a que se refiere el Real Decreto 208/1996, de 9 de febrero. Asimismo, podrá accederse a la Carta de Servicios a través de la dirección de Internet: [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer).

Madrid, 21 de febrero de 2002.—El Subsecretario, Marino Díaz Guerra.

Ilmas. Sras. Secretaria general de Asuntos Sociales; Directora general del Instituto de la Mujer, e ilustrísimo señor Inspector general de Servicios.

**5180** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para los centros de trabajo de Astillero de Sevilla; Astillero de Puerto Real; Astillero de Fene; Astillero de Sestao; Astillero de Gijón; Carenas Cádiz; Propulsión y Energía Manises y oficinas centrales «El Plantío» de la empresa «Izar, Construcciones Navales, Sociedad Anónima», (código de Convenio 9013902).*

Visto el texto del Convenio Colectivo para los centros de trabajo de Astillero de Sevilla; Astillero de Puerto Real; Astillero de Fene; Astillero de Sestao; Astillero de Gijón; Carenas Cádiz; Propulsión y Energía Manises y oficinas centrales «El Plantío» de la empresa «Izar, Construcciones Navales, Sociedad Anónima», (código de Convenio 9013902), que fue suscrito con fecha 15 de enero de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los sindicatos CC.OO., U.G.T., C.A.T., ELA, CIG y USO, 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, 20 de febrero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO 2001-2002 PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE «IZAR CONSTRUCCIONES NAVALES, SOCIEDAD ANÓNIMA»: ASTILLERO SEVILLA; ASTILLERO PUERTO REAL; ASTILLERO FENE; ASTILLERO SESTAO; ASTILLERO GIJÓN; CARENAS CÁDIZ; PROPULSIÓN Y ENERGÍA MANISES; OFICINAS CENTRALES «EL PLANTÍO».**

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Partes concertantes.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo los siguientes centros de trabajo de la empresa «Izar Construcciones Navales, Sociedad Anónima»:

Astillero Sevilla.  
Astillero Puerto Real.  
Astillero Fene.  
Astillero Sestao.  
Astillero Gijón.  
Carenas Cádiz.  
Propulsión y Energía Manises.  
Oficinas Centrales «El Plantío».

y los Sindicatos:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.  
Federación del Metal, Construcción y Afines de U.G.T. (M.C.A/U.G.T).  
Colectivo Autónomo de Trabajadores de la Industria Naval (C.A.T.).  
E.L.A.  
C.I.G.  
U.S.O. Sector Naval.

#### Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo (en adelante Convenio) afecta a las actividades que desarrollan los centros de trabajo relacionados en el artículo 1 que forman parte de la empresa «Izar Construcciones Navales, Sociedad Anónima» (en adelante Izar) y las normas contenidas en el mismo se aplicarán en los referidos centros de trabajo (en adelante centros).

#### Artículo 3. Ámbito personal.

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

**Artículo 4. *Ámbito temporal.***

4.1 Vigencia general.—La vigencia general del Convenio se inicia el día 1 de enero de 2001, cualquiera que sea el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y finalizará el día 31 de diciembre de 2002.

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

**Artículo 5. *Denuncia y prórroga.***

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

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

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

**Artículo 6. *Concurrencia.***

El presente Convenio no podrá ser afectado, durante su vigencia, por Convenio alguno de ámbito inferior.

En el caso de que en algún centro, resultase preciso regular aspectos de las relaciones colectivas de trabajo, podrá efectuarse mediante acuerdo entre la Dirección del Centro (en adelante Dirección) y los representantes de las secciones sindicales de las federaciones firmantes (en adelante representación sindical). Los acuerdos alcanzados deberán ser comunicados a la Comisión Paritaria, que se establece en el artículo siguiente, en un plazo no superior a quince días.

**Artículo 7. *Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.***

7.1 Integrantes.—Se establece una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (en adelante Comisión Paritaria), integrada por 30 miembros: 15 en representación de Izar, 5 en representación de CC.OO., 5 en representación de M.C.A./U.G.T., 2 en representación del C.A.T., 1 en representación de E.L.A., 1 en representación de la C.I.G. y 1 en representación de U.S.O.

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

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

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

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

Analizar la problemática que pudiera surgir de la aplicación de la Movilidad Geográfica, según artículo 19 del Convenio Colectivo.

Avanzar en la mejora de las medidas sobre flexibilidad y el establecimiento de turnos, según artículo 19 del Convenio Colectivo.

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

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

7.4 Convocatoria.—Las reuniones de la Comisión se celebrarán, previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, dentro de los 8 días siguientes a la propia convocatoria, salvo que en el articulado se disponga un plazo distinto.

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

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

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

**CAPÍTULO II****Clasificación profesional****Artículo 8. *Grupos funcionales y clasificación profesional.***

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

8.1.1 Grupo funcional de personal operario.—Dentro del Grupo de personal operario quedan incluidos aquellos trabajadores que por sus conocimientos y experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones elementales de supervisión y/o coordinación.

8.1.2 Grupo funcional de personal de estructura.—Dentro del Grupo de personal de estructura quedan incluidos todos aquellos trabajadores no incluíbles en el grupo funcional de personal operario.

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

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

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

**Artículo 9. *Promociones.***

9.1 Cambios de nivel profesional.—Los cambios de nivel profesional se realizarán atendiendo a las necesidades de la organización y teniendo en cuenta las aptitudes de los candidatos existentes, avaladas por su formación y experiencia.

9.2 Procedimiento para el cambio de nivel profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Organización del trabajo

##### Artículo 10. *Tiempo de trabajo.*

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

##### 10.2 Distribución.

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

En los Centros o Secciones de Reparaciones se podrá mantener o establecer la extensión de la jornada habitual a los sábados, por acuerdo entre la Dirección y la representación sindical.

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

Atendiendo a la carga de trabajo existente y a su repercusión en la actividad de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada, con el límite del 10 por 100 de la suma de las jornadas anuales de la totalidad de la plantilla de cada Centro, estableciéndose un tope individual de 40 horas mensuales. Las jornadas en sábados, domingos y festivos no podrán ser inferiores a seis horas y las horas diarias a realizar como prolongación de jornada serán un mínimo de tres. Los días de huelga no serán compensables con días de descanso correspondientes a la flexibilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Maniobras de montaje de bloques que no sean principales.

D) Ambas partes acuerdan determinar como situaciones especiales, que requieren el automatismo en la aplicación de la flexibilidad horaria, las relacionadas en este apartado. En todos los casos será preceptiva la comunicación previa a la representación sindical, con al menos 48 horas de antelación, incluyendo duración prevista de las operaciones y personal afectado. En estos supuestos también operarán los límites generales para

la flexibilidad especificados en el artículo 10.2.2. del Convenio. Son situaciones especiales:

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

Maniobras de buques.

Flotaduras o botaduras.

Pruebas en muelle, de mar, o de motores.

Pruebas de estabilidad.

Maniobras de montaje de bloques principales.

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

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

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

F) Dentro de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, se avanzará en la mejora de las medidas sobre flexibilidad y el establecimiento de turnos.

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

10.2.5 Si se produjeran desacuerdos en lo especificado en los apartados anteriores, tanto en el ámbito del Centro como en la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de Mediación y/o Arbitraje que pacten con carácter general la S.E.P.I. y las Federaciones de los Sindicatos.

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

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

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

##### Artículo 11. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el Convenio disfrutarán, con carácter general, de un período de vacaciones de 25 días laborables. El período de disfrute se establecerá anualmente en el calendario laboral que se pacte en cada Centro.

##### Artículo 12. *Movilidad funcional.*

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

Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.

Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

Cambio de nivel y de grupo funcional.

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

12.2.1 Cambio temporal de nivel.—Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses —salvo en los casos de sustitución por I.T., servicio militar y excedencia—, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de nivel de clasificación superior dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones ordinarias del nivel de origen.

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



La notificación a la representación sindical incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre del/los trabajador/es afectado/s y destino/s.
- Duración estimada de la movilidad.

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

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

#### 12.2.2 Cambio definitivo de nivel.

12.2.2.1 Nivel superior.—Si transcurridos seis meses se acreditara la necesidad de mantener las tareas de nivel superior, y no hubiera personal de dicho nivel en disposición de realizarlas, se convocaría la plaza según lo establecido en el artículo 9.2.2.

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

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

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

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

De producirse acuerdo entre Dirección y representación sindical, se entenderá que el mismo cumplimenta lo previsto al efecto por el artículo 41.1.1. del Estatuto de los Trabajadores.

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

### Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

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

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

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

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

Se analizará dentro de la Comisión Paritaria la problemática que pudiere surgir de la aplicación de la movilidad geográfica, como se recoge en el artículo 19 del Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO IV

### Retribución del trabajo

#### Artículo 14. *Conceptos retributivos.*

##### 14.1 Definición de los conceptos retributivos.

14.1.1 N.A.F.—El N.A.F. es la retribución base que corresponde a cada trabajador en función de su nivel de clasificación profesional.

Su monto total anual se abonará en 14 pagas, de idéntica cuantía, que se percibirán en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, abonándose estas últimas el 10 de julio y el 10 de diciembre (anexo número 2).

14.1.2 Complemento individual.—Está integrado por el complemento individual ordinario y por el complemento individual de antigüedad.

14.1.2.1 Complemento individual ordinario.—El Complemento individual ordinario es un concepto retributivo, personal y fijo, únicamente podrá ser absorbible o compensable, en el caso de futuras promociones, en la cantidad que hubiera correspondido a la valoración de aptitudes que se tuvieran en cuenta nuevamente para su promoción, con el límite de un 5 por 100 de sus percepciones en cada cambio de nivel.

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

14.1.3 Antigüedad.—El concepto retributivo derivado de la antigüedad queda establecido en trienios, con valor equivalente al 1 por 100 del N.A.F. correspondiente al nivel de clasificación de cada trabajador (anexo número 3). Dichas percepciones se incrementarán a medida que se vengán perfeccionando nuevos trienios.

##### 14.1.4 Prima horaria.

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

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

14.1.4.2 Cálculo del valor de la prima horaria.—Se establece un valor unitario de la prima horaria según la fórmula:

$$V_n = (1 + C) \times B_n + T$$

Siendo:

V<sub>n</sub> = Valor unitario de la prima horaria, por hora efectiva, según nivel de clasificación.

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

B<sub>n</sub> = Valor base correspondiente al nivel de clasificación (anexo número 4).

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

##### 14.1.5 Prima de resultados.

14.1.5.1 Definición.—Se trata de una retribución variable encaminada a mantener en los Centros un incentivo de actividad, en función de las horas efectivamente realizadas.

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

##### 14.1.5.2 Cálculo del valor de la prima de resultados.

Se establece el valor de la prima de resultados según la fórmula:

$$I_n = K_1 \times K_k \times K_h \times B_{in}$$

Siendo:

I<sub>n</sub> = Incentivo de un trimestre para un trabajador en función del nivel de clasificación.

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

K<sub>h</sub> = Horas aplicadas/jornada anual.

K<sub>k</sub> = Coeficiente de penalización. Se calculará un índice que será:

La suma de las horas perdidas por:

Permisos.

Faltas injustificadas.

Enfermedad y accidente.

Huelga ilegal.

Retrasos.

Exceso de crédito horario representación sindical y de asambleas.

Abandono puesto de trabajo.

Paros voluntarios.  
Consultas administrativas sin autorización del mando.  
Visitas al botiquín sin autorización del mando.

dividido por la jornada del trimestre.

siendo el valor de Kk:

- 0,75 cuando dicho índice sea  $> 0,19$ .
- 0,8 cuando dicho índice sea  $\geq 0,16$  y  $< 0,19$ .
- 0,85 cuando dicho índice sea  $\geq 0,13$  y  $< 0,16$ .
- 0,9 cuando dicho índice sea  $\geq 0,10$  y  $< 0,13$ .
- 0,95 cuando dicho índice sea  $> 0,08$  y  $< 0,10$ .
- 1 cuando dicho índice sea igual a  $\geq 0,07$  y  $\leq 0,08$ .
- 1,1 cuando dicho índice sea  $< 0,07$  y  $> 0,05$ .
- 1,2 cuando dicho índice sea  $\leq 0,05$  y  $> 0,03$ .
- 1,3 cuando dicho índice sea  $\leq 0,03$  y  $> 0,01$ .
- 1,4 cuando dicho índice sea  $\leq 0,01$  y  $> 0$ .
- 1,5 cuando dicho índice sea igual a 0.

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de este colectivo, el complemento individual absorbe y compensa la prima horaria y tendrá como mínimo un valor equivalente al 25 por 100 del N.A.F., pudiendo ser absorbido por la Dirección hasta dicho límite.

## CAPÍTULO V

### Derechos sociales

#### Artículo 15. Seguro de vida.

Se mantiene el Plan de aseguramiento homogéneo para todos los trabajadores en activo de los Centros referidos, respetándose en todo caso, los derechos reconocidos con anterioridad al personal prejubilado. Las contingencias cubiertas y sus correspondientes capitales asegurados se recogen en el anexo número 8, con efectividad desde la fecha de la firma del presente Convenio.

#### Artículo 16. Formación.

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

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

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

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

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

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

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

Durante el período de vigencia del Convenio, la Dirección organizará y ofrecerá al personal, si fuera necesario, los cursos de formación que puedan permitir a los trabajadores tras su superación cambiar, en su caso, de Nivel Profesional.

Durante la vigencia del Convenio, se mantendrá la Comisión Mixta de Formación de los Centros afectados por este Convenio, integrada por 10 representantes de la Dirección del Grupo y 10 representantes de los Sindicatos firmantes de este Convenio. Asimismo la representación sindical en cada Centro, podrá intervenir en la formulación y seguimiento de los Programas y sus correspondientes acciones formativas.

## CAPÍTULO VI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 17. Régimen disciplinario.

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

## CAPÍTULO VII

### Salud laboral

#### Artículo 18. Salud laboral.

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

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

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

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

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

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

Durante la vigencia del Convenio, se mantendrá la Comisión Mixta de Salud Laboral de los Centros afectados por este Convenio, integrada por 10 representantes de la Dirección de IZAR y 10 representantes de los Sindicatos firmantes de este Convenio.

## CAPÍTULO VIII

### Disposiciones finales

#### Artículo 19. Incrementos salariales.

Año 2001: Un incremento salarial para el año 2001 del 2 por 100 (recogido en los anexos 2, 3 4, 5, 6 y 7).

Adicionalmente a esta cantidad se incrementará un 0,75 por 100 ligado al cumplimiento de los objetivos que a continuación se indican, que se abonará en la nómina del mes de enero de 2002, una vez que se verifique el cumplimiento de los mismos:

1.º Mejora de un 20 por 100 de los resultados de explotación del año 2001 respecto al año 2000.

2.º Cumplimientos de los siguientes hitos constructivos a lo largo del año 2001:

Sevilla: C/291 Transmediterránea. Botadura: 19 de septiembre de 2001. Sestao:

320 Jan de Nul. Botadura: 6 de agosto de 2001.

319 Repsol-Tapias. Finalización de los trabajos previos a la botadura: Diciembre 2001.

FENE: 278 Drace. Botadura: 29 de octubre de 2001.

3.º Incorporación al Convenio de los mecanismos de flexibilidad laboral, que consistirían en:

Ambas partes acuerdan, dentro de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo, analizar la problemática que pudiera surgir de la aplicación de la movilidad geográfica dentro de los Centros civiles del Grupo IZAR.

Asimismo, ambas partes acuerdan, dentro de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo, avanzar en la mejora de las medidas sobre flexibilidad y el establecimientos de turnos.

Reducción de un 5 por 100 del índice de absentismo actual durante la vigencia del Convenio.

Ambas partes acuerdan negociar la implantación de un sistema de polivalencia a lo largo del año 2002 que permita un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.

Año 2002:

Para el año 2002 se aplicará el tratamiento de empresa pública en beneficios, siempre que se cumplan determinados objetivos que para dicho año estarán en línea con los fijados para el año 2001, es decir, referidos a reducción de pérdidas, hitos constructivos y mantenimiento de las medidas de flexibilidad.

A partir del 1 de enero del año 2002 se aplicará el IPC previsto.

Cuando se conozcan las pautas fijadas para la negociación colectiva de las empresas públicas en beneficios, el incremento adicional sobre el IPC previsto, si lo hubiere, quedará ligado al cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados.

Si no existiera dicho incremento adicional ambas partes determinarán un porcentaje que tendrá la consideración de variable y que solo se consolidará si se cumplen los objetivos fijados. El incremento final no superará el porcentaje para las empresas públicas en beneficios.

Artículo 20. *Homogeneización salarial de los centros.*

Es intención de ambas partes seguir avanzando en la homogeneización salarial de los Centros de manera compatible de garantizar su viabilidad, continuando con el acercamiento de los valores del N.A.F., antigüedad, prima horaria y prima de resultados de los Astilleros de Fene y Gijón hacia los valores correspondientes a los Astilleros de Puerto Real, Sestao, Sevilla, Carenas Cádiz y Oficinas Centrales «El Plantío».

Disposición adicional.

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

Disposición final.

Antes de la finalización del período de vigencia del presente Convenio Colectivo, se procederá a efectuar la correspondiente relación de todos aquellos aspectos socio-laborales, con su valoración económica, contenidos en anteriores Convenios, reglamentos y normas existentes en cada Centro, con la finalidad de revisarlos y avanzar en su homogeneización, especialmente los referidos a incapacidades laborales, licencias retribuidas, derechos sindicales, atenciones sociales, seguros de vida, jubilaciones, salidas, dietas y viajes, maniobras y pruebas de mar, formación y salud laboral.

En tanto la anterior revisión y homogeneización no se produzca, se aplicarán con carácter dispositivo transitorio los acuerdos vigentes, que no se opongan a la letra o al espíritu de este Convenio, manteniéndose su disfrute en términos económicos homogéneos.

## ANEXO 1

### Clasificación profesional

#### *Características exigibles por niveles*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Proyectistas expertos en diseño y desarrollo constructivo.

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

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

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

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

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

Delineantes que dominen técnicas avanzadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

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

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

## ANEXO 2

## Nivel anual de Factoría (N.A.F.)

Pesetas/año

Nivel	*	Fene	Gijón	P. y E. Manises
I .....	3.948.149	3.778.845	3.830.153	4.342.976
II .....	3.589.235	3.434.840	3.481.964	3.948.149
III .....	3.262.937	3.122.108	3.165.419	3.589.235
IV .....	2.966.313	2.840.649	2.877.648	3.262.937
V .....	2.696.649	2.580.039	2.616.053	2.966.313
VI .....	2.451.490	2.345.490	2.378.220	2.696.649
VII .....	2.228.637	2.131.790	2.162.021	2.451.490
VIII .....	2.026.032	1.938.938	1.965.471	2.228.637

Euros/año

Nivel	*	Fene	Gijón	P. y E. Manises
I .....	23.728,85	22.711,32	23.711,32	26.101,81
II .....	21.571,74	20.643,80	20.927,03	23.728,85
III .....	19.610,65	18.764,25	19.024,55	21.571,74
IV .....	17.827,90	17.072,64	17.295,01	19.610,65
V .....	16.207,19	15.506,35	15.722,80	17.827,90
VI .....	14.733,75	14.096,68	14.293,39	16.207,19
VII .....	13.394,38	12.812,32	12.994,01	14.733,75
VIII .....	12.176,70	11.653,25	11.812,72	13.394,38

\* Incluye:

Astillero Sevilla.  
Astillero Puerto Real.  
Astillero Sestao.  
Astillero Cádiz.  
Oficinas Centrales «El Plantío».

## ANEXO 3

## Antigüedad (valor trienios)

Pesetas/año

Nivel	*	Fene	Gijón	P. y E. Manises
I .....	39.481	37.788	38.302	43.430
II .....	35.892	34.348	34.820	39.481
III .....	32.629	31.221	31.654	35.892
IV .....	29.663	28.406	28.776	32.629
V .....	26.966	25.800	26.161	29.663
VI .....	24.515	23.455	23.782	26.966
VII .....	22.286	21.318	21.620	24.515
VIII .....	20.260	19.389	19.655	22.286

Euros/año

Nivel	*	Fene	Gijón	P. y E. Manises
I .....	237,29	227,11	230,20	261,02
II .....	215,72	206,44	209,27	237,29
III .....	196,11	187,64	190,25	215,72
IV .....	178,28	170,73	172,95	196,11
V .....	162,07	155,06	157,23	178,28
VI .....	147,34	140,97	142,93	162,07
VII .....	133,94	128,12	129,94	147,34
VIII .....	121,77	116,53	118,13	133,94

\* Incluye:

Astillero Sevilla.  
Astillero Puerto Real.  
Astillero Sestao.  
Astillero Cádiz.  
Oficinas Centrales «El Plantío».

## ANEXO 4

## Prima horaria (valor base)

Pesetas/hora

Nivel	*	Fene	Gijón	P. y E. Manises
IV .....	405	388	394	446
V .....	368	353	358	405
VI .....	335	320	324	368
VII .....	305	291	295	335
VIII .....	276	265	269	305

Euros/hora

Nivel	*	Fene	Gijón	P. y E. Manises
IV .....	2,43	2,33	2,37	2,68
V .....	2,21	2,12	2,15	2,43
VI .....	2,01	1,92	1,95	2,21
VII .....	1,83	1,75	1,77	2,01
VIII .....	1,66	1,59	1,62	1,83

\* Incluye:

Astillero Sevilla.  
Astillero Puerto Real.  
Astillero Sestao.  
Astillero Cádiz.  
Oficinas Centrales «El Plantío».

## Prima horaria

Coeficiente C:

Jornada habitual: 0.

Turno de mañana: 0,2.

Turno de tarde, horas de tarde en jornada partida y/o jornada de tarde: 1.

Turno de noche y/o horas nocturnas: 1,5.

## ANEXO 5

## Prima horaria (término «T»)

Factores y situaciones para determinación del término «T»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Valores término «T» (pesetas/hora):

Situación I: 16,6 pesetas.

Situación II: 33,2 pesetas.



Situación III: 69,5 pesetas.  
Situación IV: 100,6 pesetas.

Valores término «T» (euros/hora):

Situación I: 0,10 euros.  
Situación II: 0,20 euros.  
Situación III: 0,42 euros.  
Situación IV: 0,60 euros.

#### ANEXO 6

##### Prima de resultados (valor base)

*Pesetas/año*

Nivel	*	Fene	Gijón	P. y E. Manises
I .....	269.546	257.949	261.504	296.501
II .....	245.042	234.499	237.730	269.546
III .....	222.765	213.181	216.118	245.042
IV .....	202.514	193.801	196.470	222.765
V .....	184.103	176.182	178.610	202.514
VI .....	167.367	160.166	162.373	184.103
VII .....	152.151	145.605	147.611	167.367
VIII .....	138.320	132.368	134.192	152.151

*Euros/año*

Nivel	*	Fene	Gijón	P. y E. Manises
I .....	1.620,00	1.550,30	1.571,67	1.782,01
II .....	1.472,73	1.409,37	1.428,79	1.620,00
III .....	1.338,84	1.281,24	1.298,90	1.472,73
IV .....	1.217,13	1.164,77	1.180,81	1.338,84
V .....	1.106,48	1.058,88	1.073,47	1.217,13
VI .....	1.005,90	962,62	975,88	1.106,48
VII .....	914,45	875,10	887,16	1.005,90
VIII .....	831,32	795,55	806,51	914,45

\* Incluye:

Astillero Sevilla.  
Astillero Puerto Real.  
Astillero Sestao.  
Astillero Cádiz.  
Oficinas Centrales «El Plantío».

#### ANEXO 7

##### Compensación de flexibilidad

*Pesetas/hora*

Valor compensación de flexibilidad	Normal	Sobre límites	
Prolongación de jornada .....	904	1.206	(> 70 h. año)
Sábados .....	1.206	1.507	(> 70 h. año)
Domingos y festivos .....	1.507	1.807	(> 30 h. año)

*Euros/hora*

Valor compensación de flexibilidad	Normal	Sobre límites	
Prolongación de jornada .....	5,43	7,25	(> 70 h. año)
Sábados .....	7,25	9,06	(> 70 h. año)
Domingos y festivos .....	9,06	10,86	(> 30 h. año)

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

#### ANEXO 8

##### Plan de aseguramiento

	Pesetas	Euros
a) Invalidez absoluta .....	2.000.000	12.020,24
b) Gran invalidez enfermedad común .....	3.000.000	18.030,36
c) Gran invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional .....	6.000.000	36.060,73
d) Muerte natural .....	2.000.000	12.020,24
e) Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional (incluye prestación por muerte natural) .....	8.000.000	48.080,97

#### ANEXO 9

##### Régimen disciplinario

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

##### *Graduación de faltas*

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

Faltas leves: Se considerarán como faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a sus compañeros de trabajo.
- Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la Empresa.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados sobre cambios en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
- Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.
- La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
- Faltar de 2 a 3 días al trabajo durante un período de 30 sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración tributaria.
- Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la Empresa.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- Simular o suplantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.



h) La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo; también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.

i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la Empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o de veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono de servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la Empresas o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.

g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.

h) Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la Empresa.

j) La disminución voluntaria, no justificada y evaluable, en el rendimiento del trabajo.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comentan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros de trabajo. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

m) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### *Régimen de sanciones*

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

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

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

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

#### *Controles y garantías en la aplicación de sanciones*

La aplicación de sanciones requerirá los siguientes trámites previos:

a) Procedimiento general:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5181

*RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales («Boletín Oficial del Estado» de 31 de julio de 1999).*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales («Boletín Oficial del Estado» de 31 de julio de 1999) (código de Convenio 9902045), que fue suscrito con fecha 17 de enero de 2002, por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio en la que están integrados la organización empresarial Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica y las sindicales MCA-UGT, FIA-UGT y CC.OO., firmantes de dicho Convenio en representación de las empresas y trabajadores del sector, y de con-