

CLAUSULAS ESPECIALES

Primera.—Las Empresas afectadas que se acojan al presente Convenio establecerán en favor de sus trabajadores un seguro de accidentes para causa de muerte o invalidez permanente y total en el desarrollo de su función laboral, de 100.000 pesetas en caso de muerte y 200.000 por invalidez permanente y total.

Segunda.—Ambas partes, empresarios y trabajadores, manifiestan por unanimidad que las condiciones y mejoras pactadas en el presente Convenio, consideradas globalmente, incidirán en los costos de producción, lo que hace necesaria la repercusión del incremento de los costos que tales mejoras representan en los precios de venta para el año 1979.

COMISIONES ESPECIALES

Las partes firmantes del presente Convenio designarán los miembros que, juntamente con los que lo sean por otros sectores

textiles, formarán parte de las Comisiones Especiales que se constituirán:

A) Para el estudio, actualización y revisión de la Ordenanza Laboral y su Nomenclátor, y

B) Para el examen y análisis de los problemas relacionados con la situación de crisis de los distintos sectores. Dichas Comisiones quedarán constituidas en el plazo de un mes desde la fecha de la firma de este Convenio, con el propósito de concluir sus tareas antes del 31 de diciembre de 1979, por lo que se refiere a la primera de ellas.

PAGO ATRASOS

El pago de las diferencias salariales que, en su caso, resulten de la aplicación del presente Convenio se hará efectivo antes del día 31 de julio. En cualquier caso, y previo acuerdo de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, podrán establecerse los calendarios adecuados a las condiciones concretas de cada Empresa para el abono de los mencionados atrasos.

ANEXO I

Tablas de salarios base, según coeficientes y antigüedad Sector Fibras de Recuperación y Ramo de Agua del mismo

Coeficiente	Salario base	Antigüedad 3 por 100	Antigüedad 6 por 100	Antigüedad 9 por 100	Antigüedad 12 por 100	Antigüedad 15 por 100
<i>Periodo 1 de abril a 30 de septiembre</i>						
1 a 1,15	723,98	745,70	767,41	789,13	810,85	832,57
1,20	730,91	752,83	774,78	796,69	818,61	840,54
1,25	737,83	759,97	782,09	804,23	826,36	848,50
1,30	744,76	767,10	789,44	811,78	834,13	856,47
1,35	751,69	774,24	796,79	819,34	841,89	864,44
1,40	758,62	781,38	804,13	826,89	849,65	872,41
1,45	765,54	788,51	811,47	834,43	857,40	880,37
1,50	772,47	795,65	818,81	841,99	865,18	888,34
1,55	779,40	802,78	826,16	849,54	872,92	896,31
1,60	786,33	809,92	833,50	857,09	880,68	904,27
1,65	793,25	817,05	840,84	864,64	888,44	912,23
1,70	800,18	824,19	848,19	872,19	896,20	920,20
1,75	807,11	831,32	855,53	879,74	903,96	928,17
1,80	814,04	838,46	862,88	887,30	911,72	936,14
1,85	820,96	845,59	870,21	894,84	919,47	944,10
1,90	827,89	852,73	877,56	902,40	927,23	952,07
1,95	834,82	859,86	884,90	909,95	934,99	960,04
2,00	841,74	867,00	892,24	917,50	942,74	967,99
2,05	848,67	874,14	899,58	925,05	950,49	975,94
2,10	855,60	881,28	906,92	932,60	958,24	983,89
2,15	862,53	888,42	914,26	940,15	965,99	991,84
2,20	869,46	895,56	921,60	947,70	973,74	1.000,00
2,25	876,39	902,70	928,94	955,25	981,49	1.008,26
2,30	883,32	909,84	936,28	962,80	989,24	1.016,52
2,35	890,25	916,98	943,62	970,35	997,00	1.024,78
2,40	897,18	924,12	950,96	977,90	1.004,75	1.033,04
2,45	904,11	931,26	958,30	985,45	1.012,51	1.041,30
2,50	911,04	938,40	965,64	993,00	1.020,27	1.049,56
2,55	917,97	945,54	972,98	1.000,55	1.028,03	1.057,82
2,60	924,90	952,68	980,32	1.008,10	1.035,79	1.066,08
2,65	931,83	959,82	987,66	1.015,65	1.043,55	1.074,34
2,70	938,76	966,96	995,00	1.023,20	1.051,31	1.082,60
2,75	945,69	974,10	1.002,34	1.030,75	1.059,07	1.090,86
2,80	952,62	981,24	1.009,68	1.038,30	1.066,83	1.100,00
2,85	959,55	988,38	1.017,02	1.045,85	1.074,59	1.109,14
2,90	966,48	995,52	1.024,36	1.053,40	1.082,35	1.118,28
2,95	973,41	1.002,66	1.031,70	1.060,95	1.090,11	1.127,42
3,00	980,34	1.009,80	1.039,04	1.068,50	1.097,87	1.136,56
<i>Periodo 1 de octubre de 1979 a 31 de marzo de 1980</i>						
1 a 1,15	725,00	746,75	768,50	790,25	812,00	833,75

En las demás calificaciones se aplicará la tabla correspondiente al periodo 1 de abril a 30 de septiembre.

22441

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo interprovincial de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, S. A.», y sus anexos correspondientes;

Resultando que con fecha 9 de abril de 1979 tiene entrada en

esta Dirección General el expediente correspondiente con su texto, informe y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 28 de marzo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Resultando que con fecha 20 de abril de 1979 se procede a suspender el trámite de homologación conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 217/1978, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de trabajo, con relación al Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política salarial

y de empleo, para proceder a la comprobación del crecimiento de la masa salarial y criterios de referencia;

Resultando que previo informe de este Centro directivo, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, quen ha otorgado su conformidad;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 29 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenido fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citada, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación, habida cuenta de la expresada conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, S. A.», y sus anexos correspondientes, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del 7.º del Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores, de la Empresa y de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Elstado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General de Trabajo.

Madrid, 8 de agosto de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

IX CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «EMPRESA NACIONAL BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Territorialmente afecta a las factorías y demás Centros de trabajo de la Empresa en las provincias de Cádiz, La Coruña y Murcia.

Art. 3.º *Ambito personal:*

1.º En el ámbito personal se incluye la totalidad del personal fijo, así como el que durante el tiempo de vigencia de este Convenio alcance esta cualidad.

2.º Quedan excluidos:

Los Aprendices.

Los menores de dieciocho años.

Los Ingenieros, Arquitectos, Licenciados y demás Técnicos superiores contratados como tales.

El personal a quien se encomiende algún servicio determinado sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada, y que por ello no figure en la plantilla de la Empresa, o el que realizándolo de una forma continua no se le exija lo preste de una manera exclusiva para la Empresa y con sujeción a una jornada determinada, percibiendo sus honorarios mediante un tanto alzado o con sujeción a una escala o arancel.

El personal contratado para las residencias en funciones o trabajos propios de servicios domésticos.

El personal contratado para actividades que no constituyan el fin industrial de la Empresa y tengan un carácter esporádico o circunstancial, que se regirá por las reglamentaciones específicas de la industria.

El personal que determina el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

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

Art. 4.º *Vigencia, duración y prórroga.*—Entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La repercusión a todos los efectos será desde el mes contable de febrero de 1979.

Finalizará el mes contable de enero de 1980, prorrogándose por años naturales mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma legal.

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

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

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

Art. 5.º *Cláusula de revisión.*—En materia de revisión se aplicará la normativa que se derive de las disposiciones de carácter general que se promulguen durante la vigencia de este Convenio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, sobre política de rentas y empleo. Para llevarla a efecto, en su caso, será preceptiva la reunión de las representaciones de los trabajadores y de la Dirección.

Art. 6.º *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 rigiesen 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 éstas fuesen menores a las pactadas.

Art. 7.º *Comisión Mixta Paritaria.*—Para interpretar el Convenio en situaciones que puedan afectar a un solo Centro o factoría de la Empresa, resolverá la representación de los trabajadores existente en cada momento y la Dirección del Centro o factoría.

En caso de desacuerdo se trasladará automáticamente el asunto a la Comisión Paritaria interprovincial creada en 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 a interpretar que afecten a más de un Centro o factoría de la Empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir del día de la aprobación del Convenio, se designará una Comisión paritaria interprovincial compuesta por:

Un presidente nombrado por la autoridad laboral competente a propuesta de las representaciones social y económica.

Seis miembros en representación de los trabajadores.

Seis miembros en representación de la Dirección de la Empresa.

Todos ellos serán designados de entre quienes hayan participado en la elaboración del Convenio. Los miembros de la Comisión por parte social serán elegidos de entre los representantes del personal, aunque no hayan participado en el Convenio.

Los acuerdos de esta Comisión tendrán validez para todos los Centros y factorías de la Empresa afectados por este Convenio.

Cuando no se pueda llegar a acuerdo se remitirá el asunto a interpretar automáticamente a la autoridad laboral competente.

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

CAPITULO II

Régimen de trabajo

Art. 8.º *Jornada de trabajo.*—La jornada queda establecida en mil novecientas cincuenta horas de trabajo en el año de vigencia del Convenio.

La jornada de trabajo será intensiva cuatro meses en las condiciones previstas en el artículo 9.º y sin que se establezca en ella interrupción alguna.

Art. 9.º *Jornada intensiva de verano.*—Se establece para todo el personal, excepto el que esté a turnos; una jornada intensiva de verano durante cuatro meses y en el período a

pactar entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada factoría.

Sin embargo, el personal que viene disfrutando de la jornada de treinta y seis horas en los meses de junio, julio, agosto y mitad de septiembre, continuará con la misma, sin que le sea de aplicación la ampliación de quince días que se recoge en el párrafo anterior, si bien disfrutará de jornada intensiva con su jornada habitual del resto del año.

Art. 10. *Horario*.—Se estará a lo previsto en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral, pudiendo realizarse la consulta establecida en el mismo por escrito.

Art. 11. *Vacaciones*.—Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de veinticinco días laborables.

De esta vacación, como mínimo, quince días laborables para las factorías de Cartagena y San Fernando y veintidós días para la de Ferrol habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida durante los meses de julio y agosto, pudiendo disfrutarse el resto de la vacación de acuerdo entre la Empresa y el trabajador, salvo cuatro días, que serán preferentemente disfrutados entre Semana Santa y/o Navidad, en fechas a fijar de acuerdo con la representación de los trabajadores de cada factoría.

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

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

En caso de cierre de la factoría por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho período haya de efectuar las obras necesarias, labores de limpieza y servicios permanentes (Ayudantes Técnicos Sanitarios, Bomberos, Guardas, Chóferes, Centrales, Planta y Marinería).

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

Habrà que avisar personalmente y por escrito, al menos con un mes de antelación a la fecha de cierre de la factoría, al personal designado para quedarse.

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

Art. 12. *Licencias retribuidas*.—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir su salario y antigüedad, por las siguientes causas:

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

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

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

4. Por enfermedad grave de los hijos o padres, tanto carnales como políticos, si existe convivencia, un día, prorrogable previa justificación médica por el tiempo necesario, a criterio de la Dirección.

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

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

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

8. Por alumbramiento de la esposa, tres días, prorrogables por el tiempo necesario en caso de gravedad, a criterio de la Dirección.

9. Un día por traslado de su domicilio habitual.

10. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter municipal y sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de su utilización y no exceda de cuarenta horas al mes, salvo salidas fuera de la provincia.

11. En los supuestos que se contemplan en los números 1 al 10 de este artículo, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse el no percibo de haberes, incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de antigüedad, cuando dichas licencias excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

Art. 13. *Fiestas*.—Durante la vigencia del presente Convenio se considerarán no recuperables todas las fiestas del calendario laboral en cada provincia y el día de la Virgen del Carmen, cuando caiga en día laborable, así como aquellas de carácter local que figuren en el mencionado calendario.

Art. 14. *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 treinta minutos, y en un máximo de tres días al mes y sin que este hecho pueda repetirse dos meses consecutivos, no sufrirá otra sanción que el descuento económico correspondiente a este retraso. Para el personal de turno de mañana, esta concesión se extiende hasta un máximo de sesenta minutos.

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

Art. 15. *Permisos por estudios*.—Por razones de estudios debidamente acreditados y siempre que se tenga que emplear en ellos todo el día, se concederá permiso no retribuido durante el período lectivo.

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

A los trabajadores que tengan que acudir a exámenes, tanto parciales como de final de curso, por el sistema de dispensa de escolaridad o libre, se les concederá permiso, que tendrá carácter retribuido, previa justificación de la asistencia.

Art. 16. *Absentismo*.—Vistas las circunstancias actuales de la Empresa y con el fin de tratar de mejorar los niveles de absentismo, que tienen en estos momentos una influencia muy negativa en la productividad, se pondrán en práctica los siguientes medios:

1.º En el seno de la Comisión de Política Personal se procederá a analizar los actuales índices de absentismo y se promoverá una campaña encauzada a una reducción de las ausencias al trabajo.

2.º Dicha Comisión estudiará los casos de abuso en esta materia que le sean planteados por la Empresa, pudiendo acordarse la adopción de las medidas previstas para estos casos en la Ordenanza de la Empresa cuando sea procedente.

3.º Se abonará en concepto de prima de asistencia la cantidad de 47 pesetas por día trabajado, de las que el personal enfermo o accidentado percibirá el 75 y 90 por 100, respectivamente, de acuerdo con lo previsto en los artículos 58 y 59 de este Convenio.

El personal que llegue al trabajo con retraso o falte algún tiempo dentro de la jornada percibirá el 50 por 100 de la cantidad del día. Si la ausencia superara media jornada, no cobrará la prima del día.

4.º La concesión de un premio, a satisfacer al final de la vigencia del Convenio, que se distribuirá proporcionalmente a la asistencia entre todo el personal afectado por el mismo. A efectos de la distribución de este premio no se considerarán deducibles las ausencias derivadas de enfermedad o accidente.

Dicho premio será de la siguiente cuantía global, según la reducción de absentismo que se obtenga sobre los índices producidos en el año 1978 y expresado en millones de pesetas:

	Reducción del absentismo obtenida		
	10 por 100	20 por 100	30 por 100
Ferrol	20,40	47,60	76,50
Cartagena	10,20	23,80	38,25
San Fernando	10,20	23,80	38,25

Los índices de absentismo correspondientes al año 1978 han sido los siguientes:

Ferrol: 11,69 por 100.
Cartagena: 11,37 por 100.
San Fernando: 11,25 por 100.

Para reducciones intermedias se interpolan las cantidades de premio a concordar. En el caso de que la reducción sea inferior al 10 por 100 no habrá derecho a ningún premio.

Se computarán para calcular la reducción de absentismo todas las faltas de asistencia que se produzcan por cualquier

causa, salvo el disfrute de vacaciones reglamentarias y comisiones de servicio.

Los cálculos se realizarán separadamente por cada factoría. Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa de cada factoría informe de la marcha del índice de absentismo.

Art. 17. *Organización del trabajo.*—A tenor de lo dispuesto en el artículo 4.º de la Ordenanza de Trabajo de Bazán, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, con la intervención de la representación de los trabajadores en aquellos aspectos que se recogen a lo largo del articulado de este Convenio.

Art. 18. *Cambios de gremios.*—Es objeto prioritario de ambas partes el mantener el pleno empleo, y ante los problemas que puedan derivarse de la crisis del sector naval se acuerda que en aquellos casos en que exista falta de trabajo de carácter coyuntural en algún sector, que coincida con necesidades de personal en otros gremios, de acuerdo con los Comités, se llevarán a cabo en los casos necesarios cursos de formación profesional, siendo obligatoria la asistencia a los mismos por parte del personal que para ello sea designado, comprometiéndose la Empresa a abonar 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.

Cuando sea preciso realizar cursos de este tipo, en su organización y puesta en práctica intervendrá el Comité de Empresa.

Art. 19. *Valoración y calificación de puestos de trabajo.*—A los distintos puestos de trabajo de la Empresa se les atribuye una determinada valoración, y en función de la misma, de la categoría profesional, de la cantidad de trabajo desarrollado y de otros conceptos, se les asignará a los trabajadores su remuneración correspondiente.

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

Las valoraciones se revisarán al introducir en el puesto algún medio mecánico o de otra naturaleza para asignarle la nueva valoración que corresponda, sin perjuicio de que el trabajador mantenga la calificación que tenía asignada, hasta que se le designe un nuevo puesto de acuerdo con su calificación personal.

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

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

Art. 20. *Actividad mínima exigible y disminución de rendimiento en el trabajo.*—Durante la vigencia de este Convenio, la actividad mínima exigible será la obtenida por los trabajadores cuando la relación entre las unidades de trabajo realizadas y el tiempo invertido expresado en horas sea igual a la unidad.

Para actividades inferiores a 1 se percibirá el jornal correspondiente.

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

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

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

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

Art. 21. *Compensación de incentivo en caso de paro.*—El personal de la plantilla de la Empresa que se encuentre en paro, por falta de trabajo o por interrupciones tecnológicas superiores a dos horas, percibirá un subsidio de 12 pesetas/hora mientras permanezca en tal situación.

Si el paro por falta de trabajo se prolonga por tiempo superior a una semana, el subsidio será de 18 pesetas/hora. A estos efectos se considerarán computables la totalidad de las horas de paro que se produzcan a lo largo de todo el mes contable, abonándose el subsidio de 18 pesetas/hora cuando el número total de horas de paro en el mes contable supere las horas de trabajo ordinarias de una semana completa.

Art. 22. *Promoción del personal.*—La Empresa estimulará la asistencia a cursos de formación profesional y de perfeccionamiento, organizando los mismos entre el personal que lo solicite, a través de los representantes de los trabajadores.

Los que terminen estos cursos con aprovechamiento les servirá como mérito a valorar al adjudicar las plazas de ascenso por el turno de libre designación.

Estos cursos se organizarán al menos una vez al año, siempre que se consiga un número de 10 solicitantes, disponiendo los representantes de los trabajadores de las facilidades necesarias para propagar entre el personal la conveniencia de la asistencia a estos cursos.

La Empresa vendrá obligada a convocar en concurso-oposición el 20 por 100 de las plazas de Oficial de 3.ª cubiertas cada año por Aprendices y personal que pudiera cubrir plazas de nuevo ingreso, en caso de no haber Aprendices suficientes.

Art. 23. *Tribunales de exámenes de ascenso.*—Los Tribunales de exámenes de ascenso se constituirán de acuerdo con la Ordenanza.

Cuando haya de examinarse el personal para una determinada plaza y estén en distintos Centros de trabajo, los Tribunales de exámenes se desplazarán a dichos Centros, con el fin de que todo el personal se encuentre en igualdad de oportunidades al realizar el referido examen.

Art. 24. *Conductores.*—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 de primera categoría especial. No obstante, los actuales Conductores que no tengan el permiso de esta categoría serán respetados en sus puestos y la Empresa les dará facilidades para obtener el carné de primera especial, abonándoles los gastos de obtención, así como los gastos de revisión previstos por la Ley.

Art. 25. *Ascensos:*

Escala de Técnicos de Organización.—El ascenso a Jefe de segunda de Organización será mediante tres turnos entre los Oficiales de 1.ª que estén desempeñando funciones como tales:

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

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

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

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

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

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

Art. 26. *Asimilaciones:*

1.º Los Listerios y Almaceneros que realicen funciones administrativas durante un año pasarán como Auxiliares a la referida Escala, manteniendo la retribución del nivel salarial que vengan percibiendo por asimilaciones, hasta tanto asciendan a Oficiales de segunda.

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

3.º Además de las especialidades que figuran en el artículo 31 de la Ordenanza Laboral, los Especialistas de Ayudantes profesionales de oficio que alcancen cinco años de antigüedad en esta categoría se equiparán, a efectos económicos, a Oficiales de tercera.

4.º Los Operadores de 3.ª de la Escala de Técnicos de Informática se asimilarán, a efectos económicos, a Operadores de 2.ª cuando alcancen cinco años de antigüedad en su categoría.

5.º De los empleados de la categoría de Revistadores de la Escala de Subalternos serán clasificados como Auxiliares los Revistadores de 2.ª y como Oficiales de 2.ª los Revistadores de 1.ª, cuando realicen trabajos propios de la Escala Administrativa, permaneciendo, no obstante, como Subalternos quienes realicen trabajos similares a los de Listerios.

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

7.º Técnicos de seguridad e higiene.—Se crea a partir de la vigencia de este Convenio, dentro de la Escala de Técnicos no titulados, el grupo de Técnicos de seguridad, con las siguientes categorías:

- Técnico Jefe de seguridad e higiene.
- Técnicos de 1.º de seguridad e higiene.
- Técnicos de 2.º de seguridad e higiene.
- Auxiliar Técnico de seguridad e higiene.

Quedarán integrados en este grupo aquellos empleados que hasta el momento hayan realizado con aprovechamiento los cursos de formación en materia de seguridad e higiene, a los que se encajará inicialmente a la categoría equivalente a la que actualmente tengan asignada.

Las futuras inclusiones en el nuevo grupo se harán por la categoría inferior, realizándose los ascensos a través de los siguientes turnos:

- Antigüedad, previa prueba de aptitud.
- Concurso-oposición.
- Libre designación.

Para integrarse en este grupo, los actuales vigilantes de seguridad deberán realizar previamente los cursillos de formación en materia de seguridad e higiene que se organicen en cada una de las factorías.

Las funciones específicas de los Técnicos de seguridad e higiene se desarrollan en el acta final de este Convenio.

CAPITULO III

Régimen de retribuciones

Art. 27. *Remuneración.*—La remuneración de cada trabajador está constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos.

Art. 28. *Salario base.*—Serán los recogidos en el anexo I para cada categoría profesional y se abonarán en la jornada normal de trabajo, domingos, festivos, vacaciones y licencias retribuidas.

Art. 29. *Complementos.*—Durante la vigencia del presente Convenio existirán los siguientes complementos:

1. Incentivo.
2. Regularización de incentivo.
3. Otros complementos.

1. Incentivo—El incentivo se cobrará para actividades iguales o superiores a la unidad.

Durante la vigencia del presente Convenio serán aplicables los siguientes sistemas:

1.1. Primas normales a la producción.

1.1.1. Personal operarios directo.—Su incentivo será el valor reflejado en la tabla del anexo III, dependiendo de la calificación técnica y la actividad alcanzada en el mes contable de que se trata por cada operario.

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

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

1.1.2. Personal operario indirecto.—Se aplicará la siguiente fórmula:

$$I/\text{hora} = 0,80.$$

$$I_m/\text{h.}$$

En la que:

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

Para los puestos de Recadero, Barrendero, Limpiadora, cuarto de aseo, limpieza y Pañolero se aplicará la fórmula siguiente:

$$I/\text{hora} = 0,65.$$

$$I_m/\text{h.}$$

1.1.3. Empleados.—Su incentivo será el valor reflejado en las tablas del anexo II en horas extraordinarias se abonará también incentivo a empleados, calculándose la cantidad horaria dividiendo la cifra total consignada en la tabla del anexo III entre 180.

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

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

2. Regularización de incentivo.—Este complemento se abonará en los casos que se especifican en las tablas del anexo III.

3. Otros complementos.—En estos complementos entran los conceptos siguientes:

- Prima de asistencia.
- Antigüedad.
- Bonificación de turnos.
- Jefes de equipo.
- Gratificación de buceo.
- Pruebas de mar.
- Barrenadores, Calafates, Remachadores, Albañiles y Rebarbadores.
- Trabajos especiales.
- Trabajos nocturnos.
- Horas extraordinarias.
- Pagas de producción.
- Pagas extraordinarias.
- Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios.
- Quebranto de moneda.
- Desgaste de herramientas.
- Plus de distancia.
- Indemnización por comida o cena.
- Tiempo por tiempo (deterioro de comida).
- Gratificación por desplazamiento fuera del recinto de los arsenales.
- Viajes y dietas.
- Gratificación especial.
- Complementos por garantías.
- Modificación de jornada.

Art. 30. *Antigüedad.*—La antigüedad se abonará computando los quinquenios consolidados al 5 por 100 y los trienios al 4 por 100 sobre la base de los valores que figuran en el anexo II de este Convenio.

Art. 31. *Bonificación de turnos.*—Las gratificaciones correspondientes a este artículo serán las que figuran en el anexo III de este Convenio.

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

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

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

Art. 32. *Jefes de Equipo.*—La figura de Jefe de Equipo viene definida en el anexo, apartado 1, de la Ordenanza de Trabajo de la E. N. BAZAN.

En concepto de complemento de puesto de trabajo por jefatura de equipo, los trabajadores con este carácter percibirán un porcentaje del 20 por 100 sobre la base de los valores que figuran en el anexo II de este Convenio para su categoría, abonándose durante las horas realmente trabajadas, y sin que tenga este complemento repercusión alguna sobre los conceptos retributivos.

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

Cuando un Jefe de Equipo tenga a su cargo la ejecución y responsabilidad de una obra completa en su especialidad (por ejemplo, un buque) o dirija una Sección determinada dentro de un Taller, en ambos casos teniendo bajo su mando a personal que realice trabajos de Profesionales de Oficio, y ejerza esta función durante un año consecutivo o dos alternos, se le ascenderá a la categoría de Encargado.

Art. 33. *Gratificaciones 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.º profesional de oficio, y por cada media hora más o fracción de la misma se abonará el equivalente a la mitad del importe anterior.

Art. 34. *Pruebas de mar.*—Por los trabajos especiales que el personal de las factorías lleve a efecto cuando estuviere embarcado para las pruebas de mar de los buques o en viaje de remolcadores y embarcaciones propiedad de la Empresa que vayan a prestar servicio fuera de lo normal, dicho personal percibirá todas las horas que permanezcan a bordo de los buques, esté o no trabajando, pero sin recargo, siendo su manutención, que no tendrá carácter salarial, por cuenta de la Empresa.

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

Con independencia de lo anteriormente establecido en las pruebas de buques en alta mar, se abonarán por día de trabajo como complemento de puesto de trabajo los siguientes:

- Para los servicios en cubierta: 150 pesetas.
- Para máquinas y calderas: 178 pesetas.

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

En lugar de la gratificación anterior, al trabajador que efectúe pruebas de inmersión en submarinos se le abonará un complemento de puesto de trabajo del 100 por 100 del salario base de Oficial 1.º, profesional de oficio.

Art. 35. Barrenadores, Calafates, Remachadores, Albañiles y Rebarbadores.—A los trabajadores de los gremios de Barrenadores, Calafates, Remachadores y Rebarbadores que realicen esta clase de trabajos con máquina neumática, siempre que hayan acreditado poder realizar indistintamente todos estos trabajos (respetándose las peculiaridades actualmente existentes en cada factoría), se les asimilará económicamente a Oficiales de 1.º, suprimiendo cualquier compensación que por este concepto actualmente vengan percibiendo.

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

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

Art. 36. Trabajos especiales.—El personal que realice los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, que después se enumeran, percibirá en concepto de complemento de puesto de trabajo 5,50 pesetas por cada hora de trabajo empleada en aquéllos.

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

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

- Trabajos en el interior de tragantes y chimeneas de buques en servicio.
- Trabajos en el interior de calderas y condensadores de buques que estén o hayan estado en servicio.
- Trabajos en dobles fondos, cuando la altura libre para trabajar sea inferior a un metro.
- Trabajos en válvulas de aspiración, bocinas y limeras de timón, galerías, pozos de casas de bombas y lanzadores de misiles.
- Trabajos en sentinas de buques en servicio o reparación.
- Timbrado de seguridades.
- Trabajos de «vitrofib» y lanas basálticas.
- Trabajos de reparación en la parte alta de palos de buques y grúas torres.
- Soldadura de piezas en caliente.
- Instalaciones de canales, carriles y cerchas metálicas, en edificios de más de siete metros, y trabajos de montaje de andamios a la misma altura.
- Chorreado de arena y granalla.
- Carga y descarga de camiones y vagones de cemento y en hormigoneras.
- Trabajos en el interior de cárteres de motores, tanto a bordo como en taller, siempre que hayan estado en servicio.
- Trabajos en el interior del barco puerta cuando está con la compuerta echada.
- Manejo de pinturas y líquidos tóxicos en locales cerrados.
- Desbastado de piezas con maquinaria portátil, siempre que la ejecución de este trabajo sea de duración superior a cuatro horas.
- Manejo del servicio arco-aire.
- Trabajos de soldadura en aceros y metales especiales que contengan cromo u otros componentes tóxicos.
- Trabajos de oxicorte a bordo que se realicen en compartimentos de difícil aireación.
- Trabajos de montaje de grandes bloques en gradas cuando sean realizados por Especialistas de cuadrillas de armar.
- Manejo de Rayos X o isótopos radiactivos.
- Gammagrafía por cobalto.
- Gammagrafía por iridio.
- Ensayos con ultrasonidos.
- Ensayo de líquidos penetrantes, excepto el realizado en espacio abierto.
- Ensayo de partículas magnéticas, excepto cuando se realice en húmedo y en espacio abierto.

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

Art. 37. Trabajos nocturnos.—El complemento de puesto de trabajo por trabajos nocturnos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55 de la Ordenanza Laboral, consistirá en 41 pesetas por cada hora de trabajo realizado en dicho período nocturno.

Art. 38. Horas extraordinarias.—En el plazo de dos meses, a partir de la firma de este Convenio, quedan suprimidos los servicios de doce horas ininterrumpidas, estableciéndose en los mismos turnos de ocho horas, para lo cual se hará el reajuste necesario en las plantillas.

Como norma general, se procurará que las horas extraordinarias queden limitadas a las situaciones de excepcional urgencia.

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

En tal sentido, solamente se considerarán obligatorias las horas extraordinarias que sean precisas para afrontar las siguientes situaciones, de las que se informará a los respectivos Comités de Empresa:

- Lanzamientos y botaduras.
- Varadas y puestas a flote.
- Obras urgentes de carenas.
- Pruebas de buques, turbinas y motores.
- Entregas de buques.
- Trabajos de fundición.
- Hormigonados.
- Colocación de bloques.
- Obras urgentes de marina.
- Maniobras de barcos.
- Averías de reparación urgente y perentoria.
- Trabajos de conservación en planta que requieran realizarse fuera del proceso productivo.
- Las necesarias para completar el turno de ocho horas en el personal que trabaje con este régimen de jornada.

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

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

Las horas trabajadas en régimen de jornada extraordinaria, incluidos los recargos correspondientes, se abonarán para los distintos supuestos en la cuantía total que se recoge en las tablas del anexo III.

El valor de la hora ordinaria se calculará dividiendo el sueldo por 180 para todo el personal empleado.

Art. 39. Pagas de producción.—En los meses de marzo y septiembre se abonará al personal afectado por el Convenio una gratificación de 17.153 pesetas cada una.

Estas gratificaciones se incrementarán en 3.000 pesetas cada una en el caso de que el rendimiento medio alcanzado en cada una de las factorías supere el valor 1,25 durante el semestre inmediatamente precedente.

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

Art. 40. Pagas extraordinarias.—Los días 15 de julio y 15 de diciembre se abonarán a todos los trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, cuyo valor se expresa en el anexo II del Convenio, más la antigüedad correspondiente.

Art. 41. Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios.—En los casos en que se avise oficialmente al personal para realizar trabajos extraordinarios y posteriormente, por circunstancias anormales se suspendiera la realización de los mismos, se indemnizará al trabajador afectado con la cantidad de 205 pesetas, 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 informándose de esta circunstancia al Comité de Empresa.

Art. 42. Quebranto de moneda.—En concepto de quebranto de moneda se abonará al personal que efectúe pago de salarios, así como a los Cajeros, Oficiales de Caja y Cajeros de economato, 956 pesetas mensuales.

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

Art. 43. Desgaste de herramientas y utensilios.—La Empresa facilitará obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas y utensilios necesarios para ejecutar sus labores. En caso de que aquéllos empleen herramientas o utensilios de su propiedad, con autorización escrita de la Empresa, ésta abonará, en concepto de desgaste de herramientas y utensilios, una cantidad mínima de 13,00 pesetas por día de trabajo.

Art. 44. Plus de distancia.—Se regulará por las disposiciones legales que rigen esta materia, abonándose al personal que lo tenga reconocido a razón de 1,50 pesetas por kilómetro.

Art. 45. Indemnización por comida y cena.—En caso de que por necesidades laborales un trabajador se vea obligado a efectuar el almuerzo o cena fuera de su domicilio o comedor de la Empresa, en régimen de horas extraordinarias, se le abonará la cantidad de 250 pesetas, excepto en aquellos casos en que la Empresa facilite comida o cena.

A efectos de alcanzar el derecho de esta indemnización, se estará a lo dispuesto en el artículo 72 de la Ordenanza Laboral vigente.

Art. 46. *Indemnización tiempo por tiempo (deterioro de comida).*—En los casos de tiempo por tiempo se abonará al trabajador afectado una indemnización de 82 pesetas en concepto de deterioro de comida, cuando realice ésta en su domicilio, o de 27 pesetas, cuando la realice en el comedor de la Empresa.

Art. 47. *Gratificaciones por desplazamientos a Centros de trabajo situados fuera del recinto de los arsenales.*—Los trabajadores de las Secciones Navales de las factorías de El Ferrol, Cartagena y San Fernando (incluyendo estas últimas la fábrica de Artillería, Minas y Varadero de Puntales) que hayan de desplazarse para prestar sus servicios durante la jornada completa en Centro laboral u otra obra situada fuera del recinto de los arsenales, cuando el lugar de trabajo diste dos kilómetros y medio o menos del mismo, percibirán la cantidad de 45 pesetas por día de asistencia cuando no haya lugar a dietas; estas 45 pesetas las cobrarán también el personal de obras civiles de la factoría de El Ferrol que preste sus servicios en la estación naval de La Graña y El Vispón.

Cuando el Centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros y medio, la gratificación será de 300 pesetas, siempre que la comida del mediodía tenga que rerealizarse fuera de su domicilio o comedor de la Empresa.

Las distancias señaladas anteriormente se calcularán por la vía o camino más corto desde el lugar de trabajo al recinto de la Empresa.

La Empresa abonará, además de la gratificación de comida señalada en el párrafo segundo de este artículo, el importe equivalente a 1,50 pesetas por kilómetro o fracción mayor de 500 metros de recorrido.

Esta última gratificación y la señalada en el párrafo primero se abonará siempre que la Empresa no facilite medios de transporte.

La jornada del personal que las perciba empezará a contarse en el lugar de trabajo asignado.

A efectos de la aplicación de este artículo, no se considerarán incluidos en el recinto de los arsenales el muelle de San Pedro ni el faro de la Curra.

Art. 48. *Viajes y dietas.*—Las cantidades que se establecen en este artículo se abonarán en las comisiones de servicio a más de 30 kilómetros y que obliguen a permanecer fuera de la localidad.

Dichas cantidades serán iguales para todo el personal de la Empresa, cualquiera que fuera su categoría profesional y el lugar adonde se traslade.

- Desayuno: 120 pesetas.
- Almuerzo: 750 pesetas.
- Cena: 550 pesetas.
- Hotel: 800 pesetas.
- Total: 2.220 pesetas.

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

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

Para compensar los gastos especiales de desplazamiento que se originen en 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 tres meses de desplazamiento del trabajador. En dicho tiempo no se computarán los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Art. 49. *Gratificación especial.*—Por este concepto y durante la vigencia de este Convenio se establece una gratificación de 1.600 pesetas mensuales para el personal de los niveles salariales siguientes:

- Ayudantes de Ingeniero y Peritos Jefes de primera y segunda.
- Maestros y Jefes de primera.
- Maestros y Jefes de segunda.

Así como a los Encargados y Capataces, exclusivamente, sin que tenga esta gratificación repercusión alguna sobre otros conceptos retributivos.

Art. 50. *Complementos por garantías.*—Ningún trabajador, como consecuencia de lo pactado en este Convenio, percibirá anualmente una retribución total, excluidas las horas extraordinarias, inferior a la globalmente devengada en el periodo anterior a la aprobación de este Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio se sustituye la cantidad que viniera abonándose a cada trabajador en concepto de «garantía de un aumento mínimo de 6.500 pesetas» (artículo 42 del VIII Convenio) por una gratificación igual para cada categoría, que se denominará «complemento por garantías» y que será de la siguiente cuantía mensual:

	Pesetas
Operarios:	
Oficiales de primera con grado A de calificación	465
Restantes Oficiales de primera	0
Oficiales de segunda	575
Oficiales de tercera	923
Especialistas	1.259
Empleados:	
Nivel de Maestro de segunda y similares	243
Nivel de Oficial de primera con grado A de calificación	677
Nivel de los restantes Oficiales de primera	16
Nivel de Capataz y Oficiales de segunda	441
Nivel de Auxiliares	854

Las cantidades que han venido abonándose en concepto de «garantía de percepciones» (artículo 8.º del VIII Convenio) se mantendrán en la misma cuantía a lo largo de este Convenio.

En cuanto a las cantidades que han venido abonándose en concepto de «garantía de 32.250 pesetas» (artículo 42 del VIII Convenio), se mantendrán inicialmente en la misma cuantía actual. No obstante, cuando se produzca algún ascenso, asimilación o perfeccionamiento de premios de antigüedad que afecte a algún trabajador que perciba esta gratificación, se procederá a absorber de la misma la cantidad de 200 pesetas mensuales.

Se mantendrá a los Peritos y Ayudantes de Ingeniero la gratificación que han venido disfrutando a lo largo del VIII Convenio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.º del mismo, extendiéndose el derecho a percibir esta gratificación a los Jefes superiores Administrativos.

Art. 51. *Modificación de jornada.*—En las obras de planta, carenas y reparaciones, así como en los servicios comunes afectados, cuando así convenga para el trabajo y con el preaviso posible, podrán trabajarse los sábados, trasladando el día de descanso al lunes siguiente y percibiendo el trabajador como compensación la cantidad de 450 pesetas.

Las situaciones de este tipo que puedan presentarse se estudiarán conjuntamente con los respectivos Comités de Empresa.

Art. 52. *Pago de salarios.*—El pago de salarios se efectuará mensualmente dentro de la jornada laboral en los correspondientes Centros de trabajo y en los lugares habituales, manteniéndose el derecho a cobrar anticipos a cuenta del sueldo, según la costumbre de cada factoría.

Ante la reiterada solicitud de los representantes de los trabajadores acerca de que se transformen en sueldos mensuales los actuales jornales del personal operario, y a la vista de las dificultades administrativas que para ello existen, la Empresa estudiará la posible resolución de estas dificultades, por si fuera posible aceptar en el futuro esta petición.

Art. 53. *Personal en el servicio militar.*—Las gratificaciones periódicas fijas pactadas en este Convenio se abonarán en su totalidad al personal que se encuentre prestando el Servicio Militar.

Los trabajadores con carga familiar que se encuentren realizando el Servicio Militar, cuando estén destinados en la plaza en que radique su factoría y dispongan normalmente de tiempo libre, compatible con la jornada de la Empresa, serán autorizados para trabajar en la Empresa durante dicho tiempo libre, siempre que cuenten con el permiso correspondiente de la Autoridad Militar.

CAPITULO IV

Asistencia social

Art. 54. *Jubilaciones.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 119 de la Ordenanza Laboral, con las siguientes condiciones:

- Mayores de sesenta y cinco años: Garantía del 90 por 100.
- Mayores de sesenta años: Garantía del 85 por 100.

En ambos casos se abonará una indemnización por una sola vez de 30.000 pesetas.

Durante la vigencia del presente Convenio se acuerda conceder la jubilación a las personas en quienes concurran las condiciones del artículo 119 de la Ordenanza Laboral, hasta cubrir las siguientes cantidades en concepto de complemento mensual de pensión a cargo del Fondo:

- Factoría de El Ferrol: 169.206 pesetas.
- Factoría de Cartagena: 84.603 pesetas.
- Factoría de San Fernando: 84.603 pesetas.
- Total: 338.412 pesetas.

Art. 55. *Fallecimiento.*—La Empresa concederá a la defunción de cualquier trabajador comprendido en este Convenio, que no sea debida a causas catastróficas, la cantidad de 506 000 pesetas.

El personal de plantilla de la factoría en que tenga lugar el fallecimiento hará, para el mismo fin, una aportación que será el 0,50 por 100 de sus retribuciones líquidas mensuales para las factorías de Cartagena y San Fernando y de 0,25 por 100 en la

de El Ferrol. Las deducciones se harán en el mes contable siguiente a la fecha del 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, el cónyuge; huérfanos menores de edad o mayores incapacitados que conviviesen con él habitualmente. De no existir estos familiares se abonará dicha indemnización por fallecimiento a la persona que previamente haya designado el trabajador fallecido.

Cuando no existan tales beneficiarios ni se haya producido la designación de persona alguna por parte del trabajador fallecido para el percibo de la indemnización por fallecimiento, se someterá el asunto a la consideración del Comité de Empresa para que, una vez estudiado el caso, proponga a la Dirección la solución más conveniente.

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

Se hace extensivo este derecho al personal que se jubile en las condiciones previstas en el apartado 4.º del artículo 63 de este Convenio.

Art. 56. *Personal enfermo.*—A la entrada en vigor de este Convenio se actualizará el cálculo de la indemnización por enfermedad al personal que se encuentre en esta situación, incrementándose la misma hasta alcanzar la cantidad que le corresponda, realizando dicho cálculo sobre la base de las nuevas percepciones pactadas.

Art. 57. *Personal accidentado.*—Al personal accidentado, la Empresa le completará la indemnización por accidente hasta el 90 por 100 de los ingresos alcanzados en el último mes.

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

Art. 58. *Becas de estudios.*—Se establecen becas para estudios por el siguiente importe total para cada factoría:

El Ferrol: 1.335.260 pesetas.
Cartagena: 708.600 pesetas.
San Fernando: 708.600 pesetas.

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

Art. 59. *Ropa de trabajo.*—La elección de la ropa de trabajo definida en el artículo 94 de la Ordenanza de Trabajo de la Empresa Nacional Bazán se hará preceptivamente con la participación del Comité de Empresa, quien podrá solicitar previamente el informe de Seguridad e Higiene.

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

CAPÍTULO V

Práctica sindical en la Empresa y participación

Art. 60. *Regulación de la práctica sindical en la Empresa.* El Comité de Empresa es el único órgano de representación colectiva de los trabajadores de las distintas factorías, estén o no sindicados, y representa a éstos ante la Empresa con capacidad negociadora. Estará especialmente capacitado para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva.

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

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

- Para un índice de afiliación inferior al 25 por 100 de la plantilla de la factoría: Un Delegado.
- Para un índice de afiliación comprendido entre el 25 y el 40 por 100 de la plantilla de la factoría: Dos Delegados.
- Para un índice de afiliación superior al 40 por 100: Tres Delegados.

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

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

Para el ejercicio de estas actividades la Dirección proporcionará un local adecuado, en el que puedan reunirse tanto el Comité de Empresa como las Secciones Sindicales en la misma.

Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán cada uno de diez horas retribuidas al mes para funciones propias

de su Central, relacionadas con la Empresa, no computándose dentro de las mismas las que inviertan en reuniones del Comité de Empresa.

En todo caso, el disfrute de las horas que se establecen deberá notificarse previamente a la Empresa.

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

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

A partir de la vigencia de este Convenio se autoriza la constitución de una Comisión formada por tres miembros de los respectivos Comités de Empresa, los cuales podrán celebrar reuniones trimestrales en Madrid para tratar asuntos relacionados con el personal al que representan. En el caso de que algún Consejero representante del personal forme parte de la Comisión, se computará al mismo dentro de los tres miembros de esta Comisión.

Art. 61. *Asambleas.*—La Empresa autorizará, fuera de la jornada normal de trabajo y dentro del recinto de la factoría, la realización de asambleas, previa comunicación escrita con indicación de los asuntos a tratar.

Art. 62. *Participación de los trabajadores en la Empresa.*—Como se indica en el artículo 17, la organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores en aquellos aspectos que se recogen a lo largo de este Convenio y a través de las comisiones que se constituyen en este artículo, designadas por los respectivos Comités, preferentemente entre sus miembros.

Para ello, se realizará como mínimo una reunión trimestral de las citadas comisiones con la representación de la Dirección de la Empresa.

En dicha reunión se tratará de la política a seguir en aras de una mayor productividad y de los resultados obtenidos hasta el momento.

Dichas comisiones podrán recabar la información precisa, con las limitaciones que se deriven de la Orden ministerial de 12 de noviembre 1960 y del Decreto de 7 de noviembre de 1975, para realizar los estudios que consideren necesarios, los cuales serán remitidos a la Dirección de la Empresa para su consideración.

Durante la vigencia de este Convenio funcionarán las siguientes comisiones:

- Política de personal o asuntos sociales.
- Productividad y métodos de trabajo.

Dentro del funcionamiento de dichas comisiones se incluyen los siguientes aspectos:

- Comisión de Política de Personal o Asuntos Sociales:

Recibir información sobre los casos de no superación de los períodos de prueba del personal de nuevo ingreso.

Recibir información sobre los planes de creación de nuevos puestos de trabajo.

Recibir información sobre las sanciones aplicadas al personal.

Recibir información sobre la falta de percepción del incentivo por el trabajador al no alcanzar el rendimiento mínimo exigible.

Dar informe previo en los casos de cambios de jornadas y horario de carácter general o colectivo.

Formar parte de los Tribunales de exámenes para los casos de ascensos o ingresos de personal por concurso-oposición.

Recibir información sobre la marcha de los índices de absentismo y estudiar las posibles acciones en los casos de excepcional inasistencia al trabajo.

Colaborar en la política sobre presencia en el puesto de trabajo derivada del artículo 14 del Convenio.

Información sobre los acoplamientos del personal con capacidad disminuida.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa sobre las altas y bajas del personal afectado por el Convenio que se produzcan en la plantilla de las respectivas factorías, así como de las alteraciones producidas en el número de personas que presten sus servicios en el interior de las factorías y que pertenezcan a Empresas auxiliares.

- Comisión de Productividad y Método de Trabajo.

Recibir información trimestralmente sobre la situación de la producción, cartera de pedidos de la Empresa y evolución del empleo.

Aplicación de las normas sobre realización de horas extras previstas en el artículo 3º del Convenio.

Aplicación de lo previsto en el artículo 18 del Convenio sobre cambios de puestos de trabajo y movilidad del personal.

Aplicación de lo previsto en el artículo 22 del Convenio sobre Formación Profesional, así como recibir información acerca de los planes que al respecto se establezcan.

Estudio de los casos en que sea preciso aplicar lo previsto en el artículo 29, apartado 1.3, de este Convenio.

Estudio de los casos en que sea preciso establecer turnos

nocturnos de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 31 de este Convenio.

Recibir información de los casos en que sea necesario aplicar el artículo 41 del Convenio sobre supresión de los trabajos en horas extras.

Con independencia de estas comisiones, seguirán actuando las de Seguridad e Higiene, Economatos, Comedores y la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, con las siguientes peculiaridades:

— Comisión de Seguridad e Higiene: Para su funcionamiento seguirá las normas previstas en la vigente Ordenanza sobre esta materia, así como en el Reglamento de aplicación interna en nuestras factorías, una vez que el mismo sea concluido.

— Comisiones de Comedores y Economatos: Mantendrán la normativa de funcionamiento vigente para las mismas. En cuanto a la Comisión de Economatos, y para facilitar su gestión de compras, la Empresa atenderá con carácter prioritario las obligaciones contraídas por la actual Comisión con los diversos suministradores, comprometiéndose por su parte las comisiones respectivas a no superar los volúmenes máximos de «stocks» que a continuación se indican:

El Ferrol: 50 millones.
Cartagena: 20 millones.
San Fernando: 40 millones.

— Comisión Paritaria de interpretación del Convenio: Se regirá por lo establecido en el artículo 7.º del mismo.

El Comité de Empresa será informado anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad.

Art. 63. *Política de empleo.*—Se considera objetivo prioritario el garantizar sus puestos de trabajo al personal afectado por este Convenio, regulándose por medio de este artículo la política a seguir por la Empresa en materia de empleo a lo largo de la vigencia del mismo.

Dicha política va orientada hacia el mantenimiento de los actuales niveles de plantilla, incrementándolos cuando sea posible y tratando de resolver las situaciones coyunturales de paro que en alguna de las factorías pudieran presentarse.

Con estos objetivos, se acuerda lo siguiente:

1.º Se garantiza para las tres factorías de la Empresa el mantenimiento de las plantillas de personal afectado por el Convenio existentes a la entrada en vigor del mismo, ingresándose el personal que sea necesario para cubrir las vacantes producidas a partir de dicha fecha, de tal manera que al finalizar la vigencia del Convenio la plantilla existente en cada una de las factorías no sea inferior a la que ahora se garantiza.

Las plantillas garantizadas son las siguientes:

El Ferrol: 6.202 trabajadores.
Cartagena: 3.165 trabajadores.
San Fernando: 3.389 trabajadores.

El ingreso de personal para cubrir las vacantes que se producen se realizará por el siguiente orden de prelación:

- Trabajadores de las Empresas auxiliares que prestan sus servicios en el interior de la Empresa.
- Hijos de productores de Bazán que se encuentren en paro.
- Trabajadores en paro en cada localidad.

Para las cifras de plantilla garantizadas serán computados los ingresos de personal procedente de Aprendiz.

Todos los ingresos se efectuarán siempre por la categoría inferior del grupo profesional correspondiente y será preceptiva en todos los casos la prueba de aptitud, participando el Comité de Empresa en los Tribunales correspondientes.

2.º Los Aprendices actualmente existentes que finalicen sus cursos de formación y perfeccionamiento en el presente año, serán ingresados en la Empresa si culminan dichos cursos con aprovechamiento.

Por lo que respecta a nuevos ingresos de Aprendices, este año se admitirá en calidad de tales al 2 por 100 de la plantilla de profesionales de oficio.

3.º La Empresa procurará incorporar a su plantilla al personal de las Empresas auxiliares que le sea posible, teniendo en cuenta sus necesidades de trabajo y la situación del mencionado personal. Estas incorporaciones serán del orden del 15 por 100 del personal actualmente existente en las citadas Empresas auxiliares de cada factoría. Para la designación de los trabajadores que deban incorporarse a la plantilla de cada factoría de la Empresa se tendrán en cuenta a los respectivos Comités de Empresa. Los ingresos de este personal se producirán en las condiciones previstas en el apartado 1.º de este artículo.

4.º En el segundo semestre del presente año se procederá a presentar un expediente de jubilación anticipada que afecte al personal de la Empresa que tenga cumplidos los sesenta y tres años de edad en 31 de diciembre de 1979, en las condiciones previstas en los Acuerdos del Sector Naval. Las bajas producidas como consecuencia de estas jubilaciones serán cubiertas por personal de nuevo ingreso, en las condiciones previstas en el apartado 1.º de este artículo.

5.º Cuando sea preciso atender puntas de trabajo de carácter transitorio en alguna de las factorías de la Empresa, que coincidan con situaciones de paro en alguna de las otras factorías, los respectivos Comités de Empresa colaborarán con la Dirección a fin de facilitar los traslados voluntarios de personal que permitan resolver estas dificultades de carácter transitorio, especialmente cuando el personal en paro pertenezca a las Empresas auxiliares.

El personal trasladado regresará a sus respectivas factorías de origen en las mismas condiciones que tuviera anteriormente, una vez finalice la situación que diere lugar al traslado temporal.

6.º En el caso de que las necesidades de ampliación de plantilla en alguna de las factorías tuvieran carácter definitivo, se procederá a efectuar el ingreso del personal preciso, en las condiciones previstas en el apartado 1.º del presente artículo.

7.º Para llevar a cabo el ingreso de personal, siempre que sea posible se procederá a aplicar los Decretos 41 y 42 de 1978, sobre contratación de personal juvenil y procedente del desempleo, respectivamente, así como cualquier otra disposición que en el futuro aparezca en relación con este tipo de ingresos.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 64. *Personal que viaja en comisión de servicio.*—La Empresa entregará a cada trabajador que tenga que realizar trabajos en otra localidad una nota explicativa de las condiciones generales relativas a las contingencias que pueden presentarse durante su permanencia fuera de la factoría.

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

Art. 65. *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, originado por normas legales, repercutirá en las partes contratantes en los porcentajes que dispongan las leyes.

Art. 66. *Sometimiento a la legalidad.*—El presente Convenio se ajusta en todos sus términos a las normas sobre política salarial contenidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sin excederse de los límites fijados en el mismo.

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

Art. 67. *Publicidad del Convenio.*—La publicidad de este Convenio se efectuará entregando un ejemplar a cada trabajador de la Empresa y una pequeña cantidad para los representantes de los trabajadores.

ANEXO I

Tabla de sueldos y jornales por categorías

Categoría	Sueldo o jornal
I. Personal obrero.	
Oficial de primera	1.035,80
Oficial de segunda	1.002,70
Oficial de tercera	983,—
Especialista	963,30
II. Personal subalterno y varios.	
Almacenero	30.500,—
Listero	30.500,—
Chófer	31.500,—
Cabo de Vigilantes Jurados	31.500,—
Vigilante Jurado y Portero	30.500,—
Conserje	31.500,—
Ordenanza	30.500,—
Enfermero	30.500,—
Dependiente principal economato	32.500,—
Dependiente economato	30.500,—
Cajero cobrador	30.500,—
Telefonista	30.500,—
Pesador o Basculero	30.500,—
Cocinero principal	32.500,—
Cocinero	30.500,—
Camarero Mayor	30.500,—
Camarero	30.500,—
Revisador de primera	30.500,—
Revisador de segunda	30.500,—

Categoría	Sueldo o jornal
Revistador de tercera	30.500,—
Ayudante de Jefe de Estudios de Escuela de Aprendices	35.500,—
III. Personal administrativo.	
Jefe Superior	37.500,—
Jefe de primera	34.500,—
Jefe de segunda	33.500,—
Oficial de primera	32.500,—
Oficial de segunda	31.500,—
Auxiliar	30.500,—
IV. Personal técnico.	
A) Técnicos no titulados:	
a) Ayudantes de Ingeniero:	
Ayudante de Ingeniero Jefe	37.500,—
Ayudante de Ingeniero de primera	36.500,—
Ayudante de Ingeniero de segunda	35.500,—
b) Técnicos de taller y obra:	
Maestro de primera	34.500,—
Maestro de segunda	33.500,—
Encargado	32.500,—
Capataz	31.500,—
c) Técnicos de oficina:	
Delineante Proyectista	34.500,—
Delineante Especial	33.500,—
Delineante de primera	32.500,—
Delineante de segunda	31.500,—
Fotógrafo	32.500,—
Calcedor, Reprodutor de planos y documentos, Archivero y Auxiliar de oficina técnica	30.500,—
d) Técnicos de Laboratorio:	
Jefe de Sección	33.500,—
Analista de primera	32.500,—
Analista de segunda	31.500,—
Auxiliar de laboratorio	30.500,—
e) Técnicos de Diques, Varaderos, Muelles y Tren Naval:	
Jefe de Dique o Varadero	35.500,—
Jefe de Muelle o Encargado general	33.500,—
Patrón de Puertos y Rías	32.500,—
Buzo	32.500,—
f) Técnicos de Organización:	
Jefe de Organización de primera	34.500,—
Jefe de Organización de segunda	33.500,—
Técnico de Organización de primera	32.500,—
Técnico de Organización de segunda	31.500,—
Auxiliar de Organización	30.500,—
Revistador Técnico de primera	32.500,—
Revistador Técnico de segunda	31.500,—
g) Trazadores ópticos:	
Maestro de Sala	34.500,—
Encargado de Sala	33.500,—
Trazador Optico de primera	32.500,—
Trazador Optico de segunda	31.500,—
Auxiliar trazador Optico	30.500,—
h) Técnicos de Informática:	
Primer Programador Jefe	34.500,—
Programador de primera	33.500,—
Programador de segunda	32.500,—
Primer Operador Jefe	33.500,—
Operador de primera	32.500,—
Operador de segunda	31.500,—
Operador de tercera	30.500,—
i) Técnicos Operadores de Sistemas de Electrónica y Armas:	
Maestro Operador de primera	34.500,—
Maestro Operador de segunda	33.500,—
Técnico Operador de Sistemas	32.500,—
j) Otros Técnicos no titulados:	
Jefe de Bomberos	34.500,—
Subjefe de Bomberos	32.500,—

Categoría	Sueldo o jornal
k) Técnicos de Seguridad e Higiene:	
Técnico Jefe de Seguridad e Higiene	33.500,—
Técnico de primera de Seguridad e Higiene	32.500,—
Técnico de segunda de Seguridad e Higiene	31.500,—
Auxiliar Técnico de Seguridad e Higiene	30.500,—
B) Técnicos titulados:	
Ingeniero Técnico, Peritos, Aparejadores y asimismo milados, Jefes y Capitanes	37.500,—
Ingeniero Técnico, Peritos, Aparejadores y asimismo milados de primera	36.500,—
Ingeniero Técnico, Peritos, Aparejadores y asimismo milados de segunda	35.500,—
Piloto	34.500,—
Primer Maquinista	35.500,—
Patrón de Cabotaje	32.500,—
Mecánico Mayor	32.500,—
Primer Mecánico Naval	32.500,—
Segundo Mecánico Naval	32.500,—
Ayudante Técnico Sanitario	34.500,—
Ayudante Técnico Sanitario de Empresa	35.500,—
Graduado Social Jefe	36.500,—
Graduado Social	35.500,—
Asistente Social	34.500,—

ANEXO II

Módulos para el cálculo de los premios de antigüedad y bonificación para Jefe de Equipo

Sueldo o jornal	Módulos a aplicar	Sueldo o jornal	Módulos a aplicar
1.035,60	662,50	35.500,—	22.950,—
1.002,70	641,10	34.500,—	22.330,—
983,—	627,90	33.500,—	21.710,—
963,30	618,10	32.500,—	21.090,—
37.500,—	24.180,—	31.500,—	20.150,—
36.500,—	23.570,—	30.500,—	19.500,—

Valores de las pagas extraordinarias de julio y diciembre (sin antigüedad)

Sueldo o jornal	Valores	Sueldo o jornal	Valores
1.035,60	25.900,—	35.500,—	29.500,—
1.002,70	25.400,—	34.500,—	28.800,—
983,—	24.900,—	33.500,—	28.100,—
963,30	24.400,—	32.500,—	27.400,—
37.500,—	30.900,—	31.500,—	26.100,—
36.500,—	30.200,—	30.500,—	25.400,—

ANEXO III

Incentivo de empleados

A	Plas. mes	A	Plas. mes
4,40	11.939	2,65	6.761
5,20	11.563	2,52	6.516
5,—	11.186	2,40	6.290
4,80	10.810	2,30	6.014
4,60	10.433	2,20	5.739
4,40	10.056	2,10	5.464
4,20	9.680	2,—	5.189
4,—	9.303	1,90	4.913
3,80	8.926	1,80	4.638
3,60	8.550	1,70	4.364
3,40	8.173	1,62	4.142
3,25	7.891	1,55	3.950
3,10	7.608	1,48	3.758
2,95	7.326	1,44	3.647
2,80	7.043		

Incentivo de operarios

Valores de la tabla del VIII Convenio, multiplicados por 1,078 e incrementados en 0,18 pesetas/hora.

COMPLEMENTOS DE REGULARIZACI

A	5,40	5,20	5,00	4,80	4,60	4,40	4,20	4,00	3,80	3,60	3,40
Sueldo											
37.500	318	90									
36.500			342	114							
35.500					366	138					
34.500						618	390	162			
33.500									414	128	30
32.500 (I)											
32.500 (II)											
31.500											
30.500											

Notas:

- 1.ª Para valores de A situados hasta la izquierda del último de los complementos consignados, el complemento será igual al
2.ª El nivel I corresponde al antiguo nivel salarial de Encargado de primera, Oficial de primera, Técnico de primera A, etc. El n

Tablas de bonificación y complemento de turno

Categoría	Ptas/día turnos normales mañana y tarde	Ptas/día turnos especiales de noche
Operarios:		
Especialista	120,40	238,—
Oficial tercera	123,30	243,70
Oficial segunda	126,20	249,40
Oficial primera	131,90	262,—

Sueldo	Ptas/día	Ptas/día
Empleados:		
30.500	126,20	243,70
31.500	129,—	262,30
32.500	134,70	289,50
33.500	137,60	309,60
34.500	140,50	334,—
35.500	143,40	355,50
36.500	149,—	378,50
37.500	152,—	391,40

Valor horas extras

Categoría	Dos primeras horas	Siguientes	Domingos y festivos
Operarios:			
Oficial primera	219,59	243,03	276,99
Oficial segunda	193,19	216,78	246,75
Oficial tercera	184,53	204,11	231,20
Especialista	178,16	195,78	222,83

Sueldos	Dos primeras horas	Siguientes	Domingos y festivos
Empleados:			
37.500	354,17	397,64	460,10
36.500	335,16	381,35	438,36
37.500	354,17	397,64	408,51
34.500	294,47	327,03	373,17
33.500	287,29	299,87	332,48
32.500	242,85	270,02	305,30
31.500	210,26	231,95	259,13
30.500	188,52	210,26	231,95

22442

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial de Empresa para el «Banco de Crédito Local de España».

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Banco de Crédito Local de España; y

Resultando que recibido el texto del Convenio suscrito por las partes se somete a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, por tratarse de una Empresa pública, habiendo dado su conformidad este alto Organismo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la Dirección General de Trabajo es competente para homologar este Convenio y demás trámites de Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 39/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando ajustado a derecho el Convenio y con la tramitación precisa;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial de Empresa Banco de Crédito Local de España, suscrito por las partes el día 27 de julio de 1979.