

18394 RESOLUCION de 5 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XVI Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de junio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los distintos Comités de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 5 de julio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima».

XVI CONVENIO COLECTIVO INTERNACIONAL DE LA «EMPRESA NACIONAL BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 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 en el marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

Art. 2 Ambito territorial.- Territorialmente afecta a las Factorías y demás centros de trabajo de la Empresa en las provincias de Cádiz, La Coruña y Murcia.

Se creará una Comisión de estudio de los Convenios Interprovinciales y de las Oficinas Centrales, con el fin de analizar las diferencias existentes y obtener las posibles conclusiones que permitan, previa conformidad del personal afectado, la integración en un solo Convenio.

Art. 3 Ambito personal.- En el ámbito personal se incluye la totalidad del personal fijo de plantilla, así como el que durante el tiempo de vigencia de este Convenio alcance esta cualidad, con exclusión de los Ingenieros, Arquitectos, Licenciados y demás Técnicos Superiores contratados como tales, así como de los Aprendices.

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

Art. 4 Vigencia, duración, revisión y prórroga.-

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes.

La repercusión a todos los efectos se retrotraerá al día 1 de Enero de 1989.

Estará vigente hasta el 31 de Diciembre de 1990 prorrogándose por años naturales, salvo que sea denunciado en forma legal por alguna de las partes.

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

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

Si al finalizar el año 1989 el I.P.C. real correspondiente a dicho año, sobrepasa el porcentaje de

subida negociado en este Convenio, se efectuará una revisión salarial tan pronto como este dato sea constatado oficialmente, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$R = Sr - Sn$$

en la que,

R = Porcentaje a recuperar.

Sr = Subida real del I.P.C. a fin de año en t.

Sn = Subida negociada = 5'5%.

Las nuevas tablas serán elaboradas, en su caso, tan pronto se constate el dato por la Comisión Mixta de interpretación del Convenio, siendo las mismas de aplicación inmediata.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio, las tablas elaboradas para el primer año, afectadas si procede, con el porcentaje de revisión descrito en el punto anterior, se incrementarán en un 6%, teniendo repercusión económica desde el mes de Enero de 1990.

Igualmente para este segundo año se aplicará la misma fórmula de revisión salarial descrita para el primero, tomando como base el 120% del I.P.C. real correspondiente al año 1990 y considerando el 6% como subida negociada para este año.

El incremento que pudiera corresponder por las revisiones salariales del primer y segundo año de vigencia del presente Convenio, se aplicará desde el 1 de Enero de los años considerados, y operará sobre todas las cantidades abonadas en los citados años, excepto las correspondientes a garantía de plusas y garantía de percepciones.

El pago de estas revisiones se efectuará de una sola vez dentro del primer trimestre del año siguiente.

Art. 5 Compensación y absorción.- Las condiciones pactadas son, en conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador corresponden, formando un total indivisible y que a efectos de su aplicación serán considerados 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. 6 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 de interpretación que afectan 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:

• Cuatro miembros en representación de los trabajadores, por cada Factoría.

• Doce miembros en representación de la Dirección de la Empresa.

Los miembros de la Comisión por parte de los trabajadores serán elegidos entre los representantes del personal, 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.

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

Cualquier supuesto que implique al colectivo de trabajadores y que suponga interpretación de algún artículo del Convenio, tendrá que ser planteado previamente ante la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir a la jurisdicción laboral.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 7 **Jornada de trabajo.**- Durante el año 1989 se realizarán 1.735 horas de trabajo efectivo correspondientes al cómputo anual de 36 horas semanales.

El personal con jornadas inferiores, seguirá manteniendo la misma jornada semanal que venía realizando, adaptándose al mismo Calendario Laboral que el resto de los trabajadores.

Los Calendarios Laborales se ajustarán en cada Factoría entre las respectivas Direcciones y la Representación de los trabajadores con arreglo a esta jornada.

Absentismo.- Reconociendo el problema que para nuestra Empresa supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el centro de trabajo, la Dirección y los representantes de los trabajadores coinciden en la necesidad de reducir sus índices, como elemento que contribuirá, positivamente, entre otros, en una mejora de la productividad.

A este fin, se realizarán conjuntamente campañas tendentes a reducir dicho absentismo, con la intervención directa de los Servicios Médicos de la Empresa y analizando los casos de ausencia prolongados o reincidentes.

Se establece como objetivo conseguir la reducción de los índices actuales en un 2%, tomando como referencia el período comprendido entre el 1 de Julio de 1.989 y el 30 de Junio de 1.990.

Como compensación, la jornada laboral correspondiente al año 1.990 se reducirá en 2 días de trabajo, dentro del segundo semestre de dicho año, de lo que resultará para 1.990, en cómputo anual, una jornada de 1.719 horas.

Art. 8 **Jornada intensiva de verano.**- En función de las necesidades de trabajo de cada Centro durante la vigencia de este Convenio, se establece para todo el personal, excepto el que está a turnos, una jornada intensiva de verano que como mínimo será de cinco semanas en el período a pactar entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada Factoría.

Esta jornada se distribuirá en cinco días, recuperándose las horas dejadas de trabajar a lo largo de los meses restantes, de forma que se cumplan las horas previstas en el artículo 7 de este Convenio.

El personal que ha venido disfrutando de la jornada de 36 horas en los meses de Junio, Julio, Agosto y mitad de Septiembre, continuará con la misma durante dicho período, si bien disfrutará de jornada intensiva con su jornada habitual del resto del año durante los días restantes para completar los cinco meses.

Con anterioridad a esta negociación las Factorías de Ferrol y San Fernando han decidido el adoptar la modalidad de jornada intensiva durante todo el año.

Art. 9 **Vacaciones.**- Todo el personal comprendido en el Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de 25 días laborables, de lunes a viernes.

De esta vacación, como mínimo, tres semanas para las Factorías de San Fernando, y cuatro semanas para la de Ferrol y Cartagena, habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida durante los meses de Julio y/o Agosto, pudiendo disfrutarse el resto de la vacación de acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Estas vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural, salvo en aquellos casos a los cuales hace referencia el Convenio 132 de la OIT sobre ILT y Accidente de Trabajo.

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 realizará las obras y trabajos necesarios, así como labores de limpieza y servicios.

El personal comprendido en este último párrafo, dado el carácter de obligatoriedad de trabajar en caso de cierre, habrá de señalarse de manera que en cada período no se quede al mismo, 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, planificándose previamente la vacación de este

personal de forma que se cumpla lo indicado y queden cubiertas las necesidades del servicio.

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

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

Si por necesidad justificada e imprevista de la Empresa, fuera necesaria la asistencia de algún trabajador no preavisado con los dos meses de antelación y una vez comenzado el período vacacional, se entenderá con derecho al disfrute de todo el período de cierre de verano que corresponda a la Factoría.

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

Art. 10 **Licencias retribuidas.**- El trabajador, avisando con la posible antelación, o si no fuese esto posible, justificándolo a posteriori, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir sueldo y antigüedad, por las siguientes causas:

1. Cinco días laborables por fallecimiento de cónyuge, pareja o hijo. Tendrá la consideración de pareja la persona con la que se demuestra una convivencia cierta.
2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, hermanos y abuelos, tanto carnales como políticos, prorrogables por el tiempo necesario si los mencionados fallecimientos ocurren fuera de la localidad, a criterio de la Dirección.
3. Un día laborable en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos, todos ellos carnales.
4. Por enfermedad grave del cónyuge, pareja o hijo menor de 10 años, cinco días, prorrogables por el tiempo necesario, previa justificación médica y a criterio de la Dirección.
5. Por enfermedad grave de los hijos, padres o hermanos, tanto carnales como políticos, dos días, prorrogables previa justificación médica por el tiempo necesario, a criterio de la Dirección.
6. Un día natural en caso de matrimonio de los hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de dicha ceremonia.
7. Un día en caso de primera comunión y bautizo de hijos y nietos, coincidiendo con el de la celebración de dicha ceremonia, o cualquier otra de similar rango de otra religión.
8. Un día natural en caso de nacimiento de nietos.
9. 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.
10. Por el tiempo necesario para asistencia a cursillos de la Seguridad Social de preparación al parto.
11. Por nacimiento de un hijo, tres días laborables, prorrogables por el tiempo necesario en caso de gravedad, a criterio de la Dirección. Cuando el nacimiento se produzca dentro del período de vacaciones se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.
12. Dos días por traslado de su domicilio habitual.
13. El tiempo necesario para cumplimiento de funciones de carácter sindical, municipal y de los entes autonómicos, en los cargos representativos, cuando estos dos últimos no sean retribuidos y siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsecuente justificación de la utilización.
Las funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos que sean retribuidas por estos organismos, sólo darán derecho a permisos sin retribuir.
14. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como deber inexcusable la citación judicial o requerimiento de la Hacienda Pública,

previa la correspondiente justificación en cada caso.

15. Los trabajadores/as por cuidado de los hijos menores de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.
16. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
17. Los trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, natural o adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

18. En todos los supuestos que se contemplan en este artículo, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán y ampliarán 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.

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

- Art. 11 **Fiestas.**- Además de las fiestas del Calendario Laboral de cada provincia, se considerará como festivo el día de la Virgen del Carmen.

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

- Art. 12 **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 10 minutos, y un máximo de tres días al mes y sin que este hecho pueda repetirse dos meses consecutivos, no sufrirá otra sanción que el descuento económico correspondiente a los minutos de retraso. Para el personal de turno de mañana, esta concesión se extiende hasta un máximo de 60 minutos. Durante la jornada intensiva, la entrada fuera de tiempo, se extiende también a 60 minutos, con un tope máximo de tres días al mes, a lo largo del período de dicha jornada. Aquellos casos que se acompañen de la correspondiente justificación no serán computados como retrasos.

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

Para facilitar el cumplimiento del compromiso anteriormente expuesto y, al mismo tiempo, tratar de lograr una mejora de la productividad, las Factorías modificarán la organización del sistema de control de presencia, de

forma que ésta coincida con el tiempo de trabajo efectivo. Para ello, una de las medidas a adoptar consistirá en el acercamiento de los relojes de control a los puestos de trabajo.

- Art. 13 **Permisos para estudios.**- Por razones de estudio, debidamente acreditadas, y siempre que se tenga que emplear en ellos todo el día, se concederá permiso no retribuido durante el período lectivo.

A los trabajadoras 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 existir a dichas clases, procurándose en cada caso particular, que pueda el estudiante coordinar los diferentes horarios existentes habitualmente en cada Factoría o centro de trabajo, con el fin de perder el tiempo mínimo de horas lectivas.

Asistiendo al trabajo de forma habitual y teniendo que acudir a exámenes, tanto parciales como de final de curso, se les concederá permiso retribuido condicionado a la correspondiente justificación.

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

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

- Art. 14 **Organización del trabajo.**- La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, con la participación de la representación de los trabajadores, en aquellos aspectos que se recogen a lo largo del articulado del Convenio.

- Art. 15 **Cambios de turnos y movilidad de personal.**- En relación con estos temas se adoptarán las siguientes medidas:

- Las Factorías estudiarán la actual distribución de sus plantillas de personal, y en los casos en que existan desequilibrios por haber excedentes de trabajadores en unos gremios, mientras hay otros gremios que necesitan ser reforzados, se llevarán a cabo cursos de formación, siendo obligatoria la asistencia a los mismos del personal que para ello sea designado, abonando la Empresa durante el curso las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores y respetándose la categoría profesional y calificación que el trabajador ostente en su gremio de procedencia, garantizándose en todo caso las retribuciones teóricas que hubiere de percibir.

- Igualmente se recurrirá a la realización de cursos en la misma sistematización que la que se indica en el párrafo precedente, en aquellos casos en que sea preciso utilizar en otro gremio a personal que se encuentre sin trabajo con carácter coyuntural.

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

- Todo traslado de personal que implique cambio de gremio profesional conllevará el mantenimiento de todas las retribuciones del trabajador y en ningún caso podrá sufrir merca económica alguna.

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

- Art. 16 **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 y de la cantidad de trabajo desarrollado, se les asignará a los trabajadores su remuneración correspondiente.

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

Las valoraciones se revalorarán 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 tiene 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.

Para analizar una posible modificación de este manual, ambas partes acuerdan constituir una comisión que procederá al estudio y valoración correspondiente, poniéndose en práctica en el segundo año de vigencia del Convenio.

Art. 17 Ascensos.-

El número de ascensos para cada año de vigencia de este Convenio, será el siguiente:

	Ferrol	Cartagena	S. Fernando	Total
Operarios	230	125	125	480
Empleados	130	75	80	285

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

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

Se crearán las categorías siguientes:

- * Jefe Superior Especial Administrativo.
- * Jefe Superior de 1ª.
- * Jefe Superior de 2ª.
- * Dependiente de 1ª. de Economato.
- * Técnico de Seguridad e Higiene Jefe Superior.
- * Técnico de Seguridad e Higiene Jefe de 1ª.

Todos los ascensos se harán por los tres turnos reglamentarios (antigüedad, libre designación y concurso-oposición), con las siguientes excepciones:

- Se ascenderá por antigüedad y libre designación a las siguientes categorías:

- Jefes Superiores Administrativos y Ayudantes de Ingeniero de 1ª. y Jefes.
- Maestros de 1ª y Jefes de 1ª.

- Se ascenderá por libre designación y concurso a la categoría de Maestro de 2ª.

- Se consideran de libre designación las plazas de Técnicos Titulados, así como las de Ayudante de Ingeniero de 2ª. y Jefe Superior Administrativo de 2ª., Encargados, Capataces, Cabos de Vigilantes de Industria y Comercio y Conserjes.

Art. 18 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 1,00 no se percibirá incentivo.

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

Quando 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 1,00. 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 notificará a la representación de los trabajadores los casos que se produzcan de actividades inferiores a la unidad, con el fin de que pueda proceder al estudio de los mismos. La decisión de la Empresa se comunicará a dicha representación en un plazo de diez días a partir de la fecha de la reclamación de la misma.

Art. 19 Compensación de incentivo en caso de paro.- El personal de la plantilla de la Empresa que a pesar de las medidas previstas en el artículo 15 de este Convenio quede en situación de paro por falta de trabajo o por interrupciones tecnológicas, percibirá una compensación de incentivo equivalente al 95% del incentivo que percibiría estando trabajando, comprometiéndose a trabajar en puesto de trabajo diferente al suyo habitual cuando para ello sea requerido por la Empresa, en cuyo caso cobrará el 100%.

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

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

Los especialistas que superen estos cursos serán promovidos a Oficiales de 3ª. Al resto de las categorías que superen los correspondientes cursos les servirá de mérito a valorar al adjudicarse las plazas de libre designación.

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

Independientemente de lo anterior, la Empresa vendrá obligada a convocar en concurso oposición el 20% de las plazas de Oficial de 3ª. cubiertas cada año por aprendices y personal que pudiera cubrir plazas de nuevo ingreso, en caso de no haber aprendices suficientes. Con el fin de atender al estímulo promocional de las categorías de Oficiales de 1ª., Profesionales de Oficio, Nivel de Maestro de 1ª., Técnicos Titulados de Grado Medio y algunas categorías de Subalternos, se concederán 155 plazas de asimilación a nivel salarial superior, por cada año de vigencia de este Convenio, a distribuir de común acuerdo en las respectivas Factorías, y con el siguiente reparto:

Ferrol	75
Cartagena	40
San Fernando	40

Cambio de grupo profesional. Todo profesional de oficio, con una experiencia mínima de dos años en su profesión en la Empresa, y que por concurso oposición pase a las Escalas Técnicas y Administrativas con categoría de Auxiliar o similar a los 2 años de permanencia en estas será ascendido a la categoría superior.

Art. 21 Tribunal de exámenes.- Estará constituido de la forma siguiente:

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

Un Vocal: Designado por la Empresa.

Un Vocal: Designado por el Comité de Empresa.

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

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

Quando haya de examinarse personal para una determinada plaza y estén en distintos centros de trabajo, los tribunales de exámenes se desplazarán a dichos centros con

el fin de que todo el personal se encuentre en igualdad de condiciones.

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

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

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

- Art. 23 **Asimilaciones.**- Los Listeros y Almaceneros que realicen funciones administrativas durante un año, pasarán como Auxiliares a la referida Escala, manteniendo la retribución del nivel salarial que vengán percibiendo por asimilaciones, hasta tanto asciendan a Oficiales de 2a.

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

Esta asimilación se concederá a los 12 años a partir del 01-10-89 y a los 11 años desde el 01-10-90.

Se mantienen las asimilaciones que figuran en el art. 31 de la Ordenanza Laboral. Además, los Especialistas Ayudantes Profesionales de Oficio que alcancen tres años de antigüedad en esta categoría se equiparán, a efectos económicos, a Oficiales de 2a., incluyéndose en este grupo al personal de Servicio de Aguas.

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

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

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, con la misma reducción que se indica en el tercer párrafo de este artículo.

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

Cualquier reclamación sobre el tema de asimilaciones, deberá quedar resuelta en el plazo máximo de tres meses.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIÓN DE TRABAJADORES

- Art. 24 **Remuneración.**- La remuneración de cada trabajador está constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo mensual.
- b) Complementos.

- Art. 25 **Sueldo mensual.**- Serán los recogidos en el Anexo I para cada categoría profesional.

- Art. 26 **Complementos.**- Durante la vigencia del presente Convenio, existirán los siguientes complementos:

- 1.- Incentivo
- 2.- Otros complementos.

- 1.- Incentivo.

1.1.-Personal Operario Directo.

Su incentivo mensual será el valor reflejado en la tabla del Anexo III, dependiendo de la calificación técnica.

1.2- Personal Operario Indirecto.

Se aplicará la siguiente fórmula:

$$I = 0,90 \text{ IM}$$

En la que:

IM= Incentivo medio correspondiente a un operario directo con la misma calificación técnica que el indirecto (Valor de A) de que se trate. En el segundo año de vigencia la fórmula será:

$$I = 0,95 \text{ IM.}$$

1.3.-Empleados.-

Su incentivo será el valor reflejado en las tablas del Anexo III.

1.4- Incentivo en extraordinarias.

En horas extraordinarias y tiempo por tiempo se abonará también incentivo, calculándose la cantidad horaria dividiendo la cifra total consignada en la tabla del Anexo III entre 161.

2.- Otros complementos.

En estos complementos entrarán los conceptos siguientes:

- Antigüedad
- Bonificación de turnos.
- Jefes de Equipo.
- Gratificaciones de buceo.
- Plus de distancia.
- Barranadores, Calafatas, Remachadoras, Albañiles y rebabedores.
- Trabajos especiales.
- Horas extraordinarias.
- Trabajos nocturnos.
- Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios.
- Quebranto de moneda.
- Pruebas de mar.
- Indemnización por comida y cena.
- Tiempo por tiempo (deterioro de comida).
- Viajes, dietas y gratificación por desplazamientos fuera del recinto de arsenales.
- Ajuste de percepciones.
- Complementos por garantías.
- Modificación de jornada.
- Plus de transporte.
- Gratificación JEM.

- Art. 27 **Antigüedad.**-En líneas con la política iniciada en Convenios anteriores sobre la fijación de un módulo único para el pago de la antigüedad, y atendiendo la propuesta de la representación de los trabajadores, se acuerda aplicar el módulo que figura en el Anexo II de este Convenio.

El cómputo de la antigüedad se hará en trienios al 44 sobre la base de los valores que figuran en el citado Anexo II, calculados a partir de la fecha de ingreso en la Empresa.

Este acuerdo, que mejora las previsiones legales aplicables en esta materia a cada trabajador, se basa en lo indicado en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, donde se señala que el valor de antigüedad puede pactarse en Convenio Colectivo, sin que se establezca un límite mínimo para estos pagos, pero sí unos topes máximos, que quedan perfectamente dentro de los valores pactados, según la interpretación que sobre esta materia ha dado la jurisdicción laboral.

- Art. 28 **Requiem de turnos.**- Las gratificaciones correspondientes a este artículo, serán las que figuran en el Anexo II de este Convenio.

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

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

Para cualquier variación en el turno, el trabajador habrá de ser avisado con quince días de antelación,

como mínimo, salvo acuerdo entre la Dirección y el trabajador afectado.

En caso de establecerse turnos con carácter circunstancial, bajo ningún concepto podrá el cómputo anual de horas trabajadas exceder de la jornada prevista en el Artículo 7. En caso de que esto suceda, el personal afectado podrá optar bien por el pago de las horas que excedan como extraordinarias, o por su compensación en vacaciones.

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

El personal que trabaja a corre- turnos y que se vea obligado a trabajar los días de Navidad, Nochebuena, Año Viejo y Año Nuevo, percibirá una compensación de la cuantía indicada en el Anexo II, por cada una de dichas fiestas en que trabaje.

Art. 29 **Jefes de Equipo.** - Son quienes asumen la responsabilidad del cometido asignado a un grupo de trabajadores no inferior a tres ni superior a ocho, cualquiera que sea la categoría a la que pertenezcan los trabajadores, sin perjuicio de intervenir personalmente en las labores.

Ningún Jefe de Equipo podrá tener a sus órdenes personal de categoría superior a la suya.

En concepto de complemento de puesto de trabajo por Jefatura de Equipo, los trabajadores con este carácter percibirán una gratificación del 20% de la cifra indicada en el Anexo II.

Este complemento se abonará en vacaciones y en situa- ción de ILT y accidente de trabajo.

Cuando un trabajador ejerza las funciones de Jefe de Equipo durante un periodo de nueve meses consecutivos o de dieciocho en periodos 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 especiali- dad (por ejemplo, un buque) o dirija una sección deter- minada dentro de un taller, haciendo los partes de per- sonal, abriendo y cerrando órdenes de trabajo, así como organizando y planificando el trabajo para oficiales profesionales de oficio o especialistas, y ejerza esta función durante un año consecutivo o dos alternos, se le ascenderá a la categoría de Encargado o Capataz, según los casos.

Los Jefes de Equipo en niveles salariales 1, 2 o 3 y que no reúnan las condiciones en este artículo enmar- cadas, a los dos años de permanecer en esa situación se le asimilará a nivel salarial superior.

Art. 30 **Gratificación de buceo.** - El personal dedicado a tareas de buceo percibirá para la primera hora de inmersión un complemento de puesto de trabajo del 100% del salario base hora del Oficial de 1.ª Profesional de Oficio, y por cada media hora más o fracción de la misma se abonará el equivalente a la mitad del importe anterior.

Art. 31 **Plus de Distancia.** - Se regulará por las disposiciones legales que rigen esta materia, abonándose al personal que lo tenga reconocido la cantidad recogida en el Anexo II. En caso de variar las circunstancias que pro- ducieron su aplicación, será revisado, aplicándose la nueva distancia domiciliaria del trabajador.

Art. 32 **Barrenadores, Calafates, Remachadores, Albañiles y Re- habadores.** - A los trabajadores de los gramios de Barre- nadores, Calafates, Remachadores, y Rehabadores que realicen esta clase de trabajos con máquinas neumáti- cas, siempre que hayan acreditado poder realizar indis- tintamente todos estos trabajos (respetándose las pecu- liaridades actualizantes existentes en cada Factoría), se les asimilará económicamente a Oficiales de 1.ª, supri- miendo cualquier compensación que por este concepto actualizante vengán percibiendo.

A los Albañiles que realicen trabajos con máquinas neu- máticas se les asignará un coeficiente de justifica- ción del 1,15 sobre la calificación de su puesto de trabajo, no pudiendo exceder del puesto máximo de su categoría recogido en el Manual de Puestos de Trabajo.

Al personal de estos gramios que tengan que cambiar de puesto de trabajo como consecuencia de enfermedad pro- fesional, accidente de trabajo o desgaste físico natu- ral como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, se le respetará el sueldo que venía dis- frutando y se le aplicará un valor de puesto de tra-

bajo que no podrá ser inferior a un nivel de califica- ción por debajo del que venía aplicándosele.

Art. 33 **Trabajos especiales.** - Cuando se produzcan situaciones que impliquen la realización de trabajos tóxicos, o peligrosos, se notificará al Jefe de Seguridad e Higiene, para que éste a su vez ordene tomar las medidas de prevención exigibles y necesarias para suprimir el riesgo.

Con independencia de ello, se aplicarán compensaciones económicas por los trabajos especiales (tóxicos, peligrosos o penosos), de acuerdo con el siguiente baremo:

Grupo 1.-	20	ptas./hora de presencia.
Grupo 2.-	15	" "
Grupo 3.-	10	" "
Grupo 4.-	5	" "

Con una media de 13'80 ptas. por hora de presencia, durante el primer año de vigencia del Convenio.

Al personal Operador de Rayos X que esté homologado para ello por la JEN, le será abonada mensualmente la cantidad indicada en el Anexo II en concepto de grati- ficación.

Para el personal que habitualmente viene realizando éstos sin la homologación, se programarán los cursos necesarios para adquirir la misma. En todo caso se es- tará a lo dispuesto en el Reglamento sobre Instalacio- nes Nucleares y Radioactivas, D. 2879/72 de 21 de julio del 72. B.O.E. 24-10-72, página 18.906.

A los Vigilantes Jurados se les abonará una gratifica- ción mensual indicada en el Anexo II, por la responsa- bilidad derivada de la tenencia de armas.

Si como consecuencia de la modificación de pluses convenida, algún trabajador, a pesar de las mejoras económicas en relación con estos pluses (Baremo de pluses, ajuste de percepciones, incremento del incentivo de empleados y plus de transporte), percibiera cantidad inferior por la suma de estos conceptos, a la que venía devengando, recibirá a título personal la diferencia existente, calculada en Ptas./mes, en concepto de Garantía de Pluses.

Todo lo recogido en el presente Artículo sustituye, de acuerdo con lo previsto en el Art. 5, sobre Compensación y Absorción, a las previsiones del Art. 14 del XV Convenio Colectivo Interprovincial y demás normas complementarias sobre pago de pluses por trabajos especiales y de Pantalías, por lo que las cantidades y garantías previstas en el presente Artículo serán las únicas aplicables a la realización de trabajos especiales.

Art. 34 **Trabajos nocturnos.** - El complemento por trabajos nocturnos consistirá en el valor indicado en el Anexo II, por cada hora de trabajo o fracción, realizado en dicho periodo nocturno.

Art. 35 **Horas extraordinarias y tiempo por tiempo.** - Como norma general, los trabajos que haya que realizar fuera de la jornada habitual de trabajo, serán compensados por el sistema de "tiempo por tiempo", según lo previsto en el Anexo IV de este Convenio.

Siempre que sea posible, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.

Las horas extraordinarias quedarán limitadas a las si- tuaciones de excepcional urgencia, teniendo carácter estructural, las que se realicen, previa discusión con el Comité de Empresa, para atender situaciones tales como lanzamientos, botaduras, varadas, puestas a flote, pruebas de buques, turbinas, motores y en polígono de tiro, averías de reparación urgente y perentoria y obras urgentes de Defensa y las necesarias para completar los turnos de trabajo, según lo previsto en el art. 28 de este Convenio.

El tope máximo de horas extraordinarias por trabajador, no podrá exceder del que marca la ley. For encima de dicho límite todas las horas que se realicen serán consideradas "tiempo por tiempo".

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

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

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

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

Art. 36 **Permisos de Producción.** - En los meses de Marzo y Septiembre, se abonará al personal afectado por el Convenio, la gratificación que se indica en el Anexo II, sin que se aplique reducción por los permisos concedidos, de acuerdo con el Artículo 13 de este Convenio.

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

Art. 37 **Permisos Extraordinarios.** - Los días 15 de Julio y 15 de Diciembre, se abonará a todos los trabajadores una gratificación cuyo valor se expresa en el Anexo II de este Convenio, más la antigüedad correspondiente, sin que se aplique reducción por los permisos concedidos, de acuerdo con el Artículo 13 de este Convenio.

Art. 38 **Indemnización por suspensión 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 indicada en el Anexo II, sea cual fuere su modalidad de horario, abonándose el medio de transporte en líneas regular de servicio público, a menos que por la Empresa se facilite el mismo e informándose de esta circunstancia al Comité de Empresa.

Art. 39 **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 Economía, la cantidad indicada en el Anexo II.

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

Art. 40 **Pruebas de mar.** - Por los trabajos especiales que el personal de las Factorías lleve a efecto cuando estuviese embarcado para las pruebas de mar de los buques o en viajes de remolcadores y embarcaciones propiedad de la Empresa que vayan a prestar servicios fuera de lo normal, dicho personal percibirá todas las horas que permanezca a bordo de los buques, esté o no trabajando, pero sin recargo, siendo su manutención, que no tendrá carácter salarial, por cuenta de la Empresa.

Todas las horas que excedan de la jornada normal de trabajo de cada día se abonarán de acuerdo con las consideraciones que establece el Artículo 35.

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

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

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

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

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

Art. 41 **Indemnización por comida o cena.** - En el caso de que el trabajador sobrepase trabajando en la Factoría las 22 horas fuera de su jornada de trabajo, se le abonará la cantidad indicada en el Anexo II como indemnización por cena.

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

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

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

Art. 42 **Viajes, dietas y gratificaciones por desplazamiento fuera del recinto de los arsenales.** - En las comisiones de servicio que obliguen a pernoctar fuera de la localidad se abonarán las cantidades que por estos conceptos aparezcan reflejados en el Anexo II.

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

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

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

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

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

Los trabajadores que se desplacen a trabajar durante la jornada completa a centros u obras situados fuera del recinto de los arsenales, cuando el lugar de trabajo esté a 2,5 Km. o menos del mismo, percibirán la cantidad que se indica en el Anexo II, por día de asistencia, salvo que realicen la comida en el comedor de la Factoría o en su propio domicilio.

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

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

Art. 43 **Ajuste de percepciones.** - Por este concepto se abonarán las cantidades que figuran en el Anexo II.

Art. 44 **Complementos por garantías.** - Ningún trabajador, como consecuencia de lo pactado en este Convenio, percibirá anualmente una retribución total en conceptos ordinarios inferior a la globalmente devengada en el periodo anterior a la aprobación del Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias.

Las actuales "garantías" (Artículo 8 y 42 del VIII Convenio Colectivo), se mantendrán en sus mismos valores.

Cuando se produzca algún ascenso, asimilación o Premio de antigüedad se procederá a absorber de la misma la cantidad de 450.-Pts. mensuales.

Art. 45 **Modificación de jornada.** - En las obras de Carenas y Reparaciones, cuando la jornada de trabajo sea en la modalidad de turnos de mañana y tarde, de martes a sábado y de lunes a viernes, percibirá el trabajador por esta modificación la cantidad que figura en el Anexo II por cada sábado trabajado.

Art. 46 **Plus de transporte.** - Se establece un Plus de transporte, en la cantidad que figura en el Anexo II.

El 50% del importe del mismo se distribuirá en otros conceptos retributivos a partir del 01-01-90.

Art. 47 **Personal en el Servicio Militar o Civil.** - Las gratificaciones periódicas fijas pactadas en el Convenio se abonarán en su totalidad al personal que se encuentre prestando el Servicio Militar o Civil.

Los trabajadores con carga familiar que se encuentren realizando el Servicio Militar o Civil, cuando estén

destinados en plaza en que exista Factoría de la Empresa y disponga normalmente de tiempo libre, compatible con la jornada de trabajo, serán autorizados para prestar servicios en la Empresa durante dicho tiempo libre, siempre que cuenten con el permiso correspondiente de la Autoridad Militar o Civil.

El personal en Servicio Militar o Civil, siempre que se incorpore al trabajo tres meses antes del periodo de vacaciones, tendrá derecho a disfrutar íntegramente las mismas.

El personal en Servicio Militar o Civil podrá presentarse a exámenes para cambio de grupo profesional.

CAPÍTULO IV.

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 48 **Jubilaciones e Incapacidades.** - Sigue vigente el sistema de jubilaciones establecido, con complemento a cargo del fondo existente, por lo que continuarán en vigor las siguientes modalidades:

1. A partir del cese en el trabajo por cumplir la edad de jubilación definitiva, se garantiza un complemento anual consistente en la diferencia entre la pensión reconocida por la Seguridad Social y el 90% de la cantidad teórica correspondiente a la jornada ordinaria, distribuida en 14 pagas.
2. El personal al que se le reconozca una incapacidad permanente absoluta o total se le garantiza un complemento consistente en el abono mensual de la diferencia entre la pensión que le quedase de la Seguridad Social y el 100% de las retribuciones teóricas líquidas percibidas en jornada ordinaria correspondiente a la media de los 12 meses anteriores al cese en el trabajo.

El personal al que se le reconozca la Incapacidad Permanente Total con edad menor de 60 años, podrá optar entre continuar trabajando en otro puesto o bien causar baja en las condiciones indicadas.

3. A los jubilados o incapacitados a que se refieren los puntos anteriores de este artículo se les abonará además por una sola vez, una indemnización de 30.000,- pesetas a cargo de la Empresa.
4. Los complementos garantizados en los puntos 1 y 2 de este Artículo se concederán con carácter vitalicio y con arreglo a los siguientes requisitos:

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

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

5. Financiación

El fondo constituido para este fin será administrado por una Junta de forma que las tres Factorías estén representadas cada una por tres miembros.

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

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

Las prestaciones a que se hace referencia en este Artículo, excepto las que expresamente se indican, serán abonadas con cargo al fondo que se nutrirá con el 3% de la nómina anual del personal afectado por el Convenio haciéndose al ingreso de la cantidad que resulte por doceavas partes todos los meses. Este capital constituido se incrementará con el 6% anual del remanente que quede después de haber abonado las prestaciones correspondientes.

El ingreso de dicho porcentaje se efectuará del modo siguiente:

Al final de cada año se determinará la diferencia entre el capital del fondo en ese momento y el 31 de Diciembre anterior, y se abonará el 6% correspondiente al valor del fondo en 31 de Diciembre anterior más la mitad del incremento del fondo durante el año, si lo hubiera.

En el plazo de un mes a partir de la firma del Convenio se creará una Comisión con el fin de proceder al estudio del Fondo de Jubilaciones, y adoptar las conclusiones que sean procedentes en relación con la garantía de los compromisos derivadas del mismo.

Art. 49 **Fallecimiento.** - La Empresa concederá a la defunción de cualquier trabajador comprendido en el Convenio, que no sea debida a causas catastróficas, la cantidad que figura en el Anexo II.

En caso de fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo, se abonarán además las indemnizaciones que por el fallecimiento y por cada hijo/a menor de 18 años se recoge en el Anexo II. Independientemente de estas indemnizaciones, se garantiza al ingreso en la Empresa de un hijo/a o cónyuge del fallecido en accidente, estudiando los casos que se produzcan conjuntamente con el Comité.

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% de sus retribuciones líquidas mensuales para las Factorías de Cartagena y San Fernando y el 0,25% en la de Ferrol. Las deducciones se harán en el mes contable siguiente a la fecha de su fallecimiento, distribuyéndose por igual a los beneficiarios del año natural en que ocurra el fallecimiento.

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

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

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

Si el fallecimiento suoceda en situación de Invalidez Provisional, tendrá también derecho a las percepciones indicadas a favor de los beneficiarios correspondientes.

Se hace extensivo este derecho al personal acogido al Expediente de Jubilación Anticipada mientras permanezca en esta situación.

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

Art. 50 **Personal enfermo.** - A partir de la vigencia del Convenio se abonará la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común al 100% de las retribuciones teóricas, a partir de la fecha en que la baja laboral supere los dos meses de duración. En los demás casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se abonará el 95%, desde el primer día.

En el 2º año de vigencia, se abonará el 100%, a partir de la fecha en que la baja supere los 30 días de duración.

Al trabajador hospitalizado se le abonará el 100% de sus retribuciones mientras dura la hospitalización.

Al personal que se encuentre rebajado a la entrada en vigor del Convenio, se le actualizará el cálculo de la indemnización sobre la base de las nuevas condiciones pactadas, desde el 1 de Enero de 1989.

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

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

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

Al personal que se le inicie la tramitación de un Expediente de Incapacidad, se le garantizará el 100% de sus retribuciones teóricas en jornada ordinaria a partir del momento que comience dicha tramitación.

Esta retribución garantizada se extenderá al trabajador que pase a la situación de Invalidez Provisional, respetándose hasta que, en su caso, el expediente se resuelva.

Art. 51 **Personal accidentado.**- Al personal accidentado la Empresa le completará la indemnización por accidente hasta el 100% de los ingresos del mes anterior, garantizando en todo caso el 100% de las retribuciones teóricas.

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, realizando dicho cálculo sobre la base de las nuevas condiciones pactadas desde el 1 de Enero de 1.989.

Art. 52 **Becas de estudios.**- Las dotaciones para becas por estudios de las distintas Factorías son las que aparecen reflejadas en el Anexo II, determinándose la forma y manera de distribución de acuerdo con los respectivos Comités de Empresa.

Art. 53 **Ayuda a minusválidos.**- Por cada hijo/a, conyuge o pareja disminuido que tenga reconocida esta minusvalía por el INSERSO, se concede una ayuda cuya cuantía aparece reflejada en el Anexo II.

Art. 54 **Norma de trabajo.**-En relación con esta materia se seguirán los criterios definidos por la Comisión de Prendas de Trabajo recogidos en el Reglamento de Seguridad e Higiene.

Art. 55 **Conceptos complementarios.**- Se incrementará en un 6% la bonificación de comedores y economatos abonada por la Empresa.

CAPÍTULO V

REGULACION DE LA PRACTICA SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 56

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

2.- **Derechos y funciones del Comité de Empresa.**

a) **De información:**

- Recibirá información documental anual sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que estos.
- Recibirá información trimestral, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, ventas, cartera de pedidos, perspectivas de demanda, programa de producción y evolución del empleo en la Empresa.
- Conocerá mensualmente las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

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

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

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

- Sanciones de cualquier orden impuestas a los trabajadores.

- Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

b) **De vigilancia:**

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

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

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

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

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

c) **De participación:**

- Cambios de puesto de trabajo de personal con capacidad disminuida.

- Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

- Planes de formación Profesional de la Empresa.

- Realización de horas extras y tiempo por tiempo y en modificación de jornada.

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

- Cobertura de plazas de vacantes.

- Exámenes de Aprendices.

- Movilidad de personal y cambios de gremios.

- Tribunales de exámenes y ascensos.

- Cursos de formación y reciclaje.

- Gestión de los aspectos sociales de la Empresa: Becas y Bolsas de Estudios, comedores, Economato, Deportes, etc.

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

- Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

- Comisión del Fondo para complemento de jubilaciones.

d) **Emitir informe previo a su ejecución:**

- Reestructuraciones de plantilla y cesas

totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

- Cierres totales o parciales, definitivos o temporales de instalaciones o centros de trabajo en la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización.

Cualquier medida recogida en los apartados anteriores que tengan relación con el empleo (ingresos o bajas, cambios de puestos de trabajo, traslados, etc.), así como las que hacen mención a la fijación de horarios y establecimiento de sistemas de incentivo, se harán con la participación del Comité de Empresa.

COMISION DE PROMOCION Y FORMACION

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

Entre sus funciones contará con las siguientes:

- Establecer criterios generales para la realización de todas las pruebas de ascenso, promoción y nuevo ingreso.
- Intervenir en la confección y seguimiento de las pruebas, una vez que el tribunal constituido al efecto, las realice y entregue a la Comisión.
- Asistir a las pruebas, tanto teóricas como prácticas.

Art. 57 **Garantías.**- Para el ejercicio de las funciones requeridas en el artículo anterior y cuantas actividades de carácter sindical tengan encomendadas, dentro y fuera de la Empresa, cada miembro del Comité dispondrá de las horas necesarias para el ejercicio de sus funciones sindicales, en el marco de las previsiones legales aplicables en esta materia.

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

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

Asimismo, se facilitarán por la Dirección los tablones de anuncios necesarios para la debida información al personal.

Art. 58 **Asambleas.**- La Empresa autorizará la celebración de asambleas dentro del recinto de las Factorías y con carácter general, fuera de las horas de trabajo. En todo caso, se comunicará previamente a la Dirección la convocatoria de las mismas.

Art. 59 **Comité Intercentros.**

Composición: El Comité Intercentros está integrado por cuatro miembros de cada Comité de Empresa de cada Factoría más uno del Comité de las Oficinas Centrales.

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

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

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

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

Art. 60 **Secciones Sindicales.**- Se estará a lo recogido en la Ley Orgánica de 2 de Agosto de 1985 de Libertad Sindical.

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

Art. 61 **Participación en el Consejo de Administración.**- Se estará a lo dispuesto en el acuerdo sobre participación sindical de la Empresa Pública, de 16 de Enero de 1986, incorporándose al Consejo de Administración de Bazán un

representante de cada uno de los sindicatos que cuente en el conjunto de la Empresa más del 25% de los miembros del Comité. Los trabajadores asignados para participar en el Consejo de Administración, tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 62 **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 puedan presentarse durante su permanencia fuera de la Factoría.

Quando 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. 63 **Impuestos.**- Toda las retribuciones pactadas en el presente Convenio son brutas corriendo a cargo del trabajador al 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. 64 **Compatibilidad a la legalidad.**- El presente Convenio se ajusta en todos sus terminos a las normas legales vigentes.

En cuanto a la repercusión a la Marina, se ajustará a lo previsto en la cláusula 40 del vigente Contrato aprobado por Decreto 2420/1986 de 10 de Septiembre.

Art. 65 **Publicidad del Convenio.**- La publicidad de este Convenio se realizará en el idioma castellano para las Factorías de San Fernando y Cartagena y en la de Ferrol también en gallego.

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

Art. 66 **Pagos de salarios.**- Todos los pagos mensuales se realizarán los días 10 de cada mes. En caso de coincidir en sábado o festivo, se adelantará al día hábil anterior.

Las pagas de producción se harán efectivas los días 15 de los meses de Marzo y Septiembre. En caso de coincidir en sábado o en festivo, se efectuará el pago al día hábil anterior.

Las pagas extraordinarias se abonarán los días 15 de Julio y de Diciembre. En caso de coincidir en sábado o festivo, se realizará el pago al día hábil anterior.

ANEXO I

TARIFA DE SUELDOS POR CATEGORIAS

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SUELDO</u>
I.- Personal obrero.	
Oficial de primera	87.100
Oficial de segunda	83.100
Oficial de tercera	79.100
Especialistas	75.500
II.- Personal subalterno y varios.	
Vigilante Jurado de Seguridad	87.100
Almacenero	83.100
Listero	81.100
Chófer	87.100
Cabo de Vigilantes Jurados	91.800
Vigilante Jurado y Portero	83.100

CATEGORIAS

CATEGORIAS	SUELDO
Conserje	87.100
Ordenanza	83.100
Enfermero	93.100
Dependiente Principal Economato	91.800
Dependiente de primera Economato	87.100
Dependiente Economato	83.100
Cajero cobrador	83.100
Telefonista	83.100
Pesador o Basculero	83.100
Cocinero Principal	91.800
Cocinero	83.100
Camarero Mayor	87.100
Camarero	83.100
Jefe de Cocina	102.800

III.- Personal administrativo.

Jefe Superior Especial	141.200
Jefe Superior de primera	130.200
Jefe Superior de segunda	119.600
Jefe de primera	109.700
Jefe de segunda	102.800
Oficial de primera	91.800
Oficial de segunda	87.100
Auxiliar	83.100

IV.- Personal Técnico.

A.- Técnicos no titulados:

a) Ayudantes de Ingeniero:	
Ayudante de Ingeniero Jefe Asimilado Nivel Salarial superior	152.200
Ayudante de Ingeniero Jefe	141.200
Ayudante de Ingeniero de primera	130.200
Ayudante de Ingeniero de segunda	119.600
b) Técnicos de taller y obra:	
Maestro de primera	109.700
Maestro de segunda	102.800
Encargado	91.800
Capataz	87.100
c) Técnicos de oficina:	
Delineante Proyectista	109.700
Delineante especial	102.800
Delineante de primera	91.800
Delineante de segunda	87.100
Fotografo	91.800
Calculador. Reprodutor de Planos y documentos. Archivero y auxiliar de Oficina Técnica	83.100
d) Técnicos de Laboratorio:	
Jefe de sección	102.800
Analista de primera	91.800
Analista de segunda	87.100
Auxiliar de laboratorio	83.100
e) Técnicos de Diques, Varaderos, Muelles y Tran Naval:	
Jefe de Dique o Varadero	119.600
Jefe de Muelle o Encargado general	102.800
Patrón de Puertos y Rias	91.800
Buzo	91.800
f) Técnicos de Organización:	
Jefe de Organización de primera	109.700
Jefe de Organización de segunda	102.800
Técnico de Organización de primera	91.800
Técnico de Organización de segunda	87.100
Auxiliar de Organización	83.100
Revistador Técnico de primera	91.800
Revistador Técnico de segunda	87.100
g) Trazadores Opticos:	
Jefe de primera de Sala	109.700
Jefe de segunda de Sala	102.800
Trazador Optico de primera	91.800
Trazador Optico de segunda	87.100
Auxiliar Trazador Optico	83.100
h) Técnicos de Informatica:	
Primer Programador Jefe	109.700
Programador de primera	102.800
Programador de segunda	91.800
Operador Jefe de primera	109.700
Operador Jefe de segunda	102.800
Operador de primera	91.800
Operador de segunda	87.100
Operador de tercera	83.100

CATEGORIAS

CATEGORIAS	SUELDO
i) Técnicos Operadores de Sistemas de Electrónica y Armas:	
Maestro Operador de primera	109.700
Maestro Operador de segunda	102.800
Técnico Operador de Sistemas	91.800
j) Otros Técnicos no titulados:	
Ayudante Jefe Estudios Escuela Aprendices	119.600
Jefe de Bomberos	109.700
Subjefe de Bomberos	91.800
Traductor	91.800
k) Técnicos de Seguridad e Higiene:	
Técnico de Seguridad e Higiene Jefe Superior	119.600
Técnico de Seguridad e Higiene Jefe de 1ª	109.700
Técnico de Seguridad e Higiene Jefe de 2ª	102.800
Técnico de Seguridad e Higiene de primera	91.800
Técnico de Seguridad e Higiene de segunda	87.100

B.- Técnicos titulados:

- Ingeniero Técnico Jefe y similares, asimilados Nivel Salarial superior	152.200
- Ingeniero Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Capitanes, Graduado Social, Asistente Social y asimilados, Jefe	141.200
- Ingeniero Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Graduado Social, Asistente Social y asimilados, de primera	130.200
- Ingeniero Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Graduado Social, Asistente Social y asimilados, de segunda	119.600
- Piloto	109.700
- Primer Maquinista	119.600
- Patron de Cabetaja	91.800
- Mecánico Mayor	91.800
- Primer Mecánico Naval	91.800
- Segundo Mecánico Naval	87.100

ANEXO II

Desplazamientos, Viajes, Dietas, etc.

- Plus de distancia (art. 31 C.C.)	5,70 pts./Via
- Modificación jornada (Art. 28 C.C.)	4.450 pts./día
- Modificación Operador Rayos X homologado por la JEM (art. 33 C.C.)	3.870 pts./mes
- Gratificación Vigilantes Jurados por banca Armas (art. 33 C.C.)	3.235
- Trabajos nocturnos (art. 55 Ordenanza)	102 pts./hora
- Indemnización supresión trabajos extraordinarios (art. 38 C.C.)	480 pts.
- Quotidiano de jornada (art. 39 C.C.)	2.225 pts./mes
- Pruebas de mar (art. 40 C.C.):	
* Servicios en cubierta	150 pts./hora
* Máquinas y Calderas	200 pts./hora
* Inmersión en submarinos	600 pts./hora
- Beneficiarios capacitaciones a bordo naves mercantes (art. 40 C.C.)	4.500 pts./día
- Fallecimiento	31'50 pts./hora
- Complemento fallecimiento por accidente	1.200.000 pts.
- Complemento por accidente por cada hijo menor de 18 años	900.000 pts.
- Buzos:	
* Perfor	5.350.000 pts.
* Cartagena	2.675.000 pts.
* San Fernando	2.675.000 pts.
- Ayudas disminuidos físicos o psíquicos (art. 53 C.C.)	7.120 pts.
- Modificación jornada (Art. 45 C.C.)	7.090 pts.
- Correcciones: Gratificación por cada sábado, domingo o festivo (art. 28 C.C.)	4.500 pts./día
- Correcciones: gratificación por día de Navidad, Nochebuena, Año Viejo y Año Nuevo (art. 28 C.C.)	5.000 pts./día
- Indemnización por comida y/o casa (art. 42 C.C.)	730 pts.
- Indemnización por retraso salida (art. 42 C.C.):	
* Si el retraso es menor de hora y media	200 pts.
* Si el retraso es superior a hora y media	530 pts.
- Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de Arsenales (art. 42 C.C.):	
* Cuando dista 2 Km. y medio o menos	107 pts.
- Dietas (art. 42 C.C.):	
* Desayuno	370 pts.
* Almuerzo	2.140 pts.
* Cena	1.550 pts.
* Hotel	3.100 pts.
TOTAL	7.160 pts.
- Plus de Transporte (Art. 46 C.C.)	4.000 pts./mes
- Depósito Plus Transporte	218 pts./día
- Plus de transporte Rega de Producción y Rega Extras	3.000 pts./paño
- Las modificaciones de condiciones y economato, se incrementaran en un 6%.	

TABLAS SALARIALES

NIVEL	CATEGORIAS	SUELDO	AJUSTE DE PERCEPCIONES	MODULO ANTIG. Y JEFE EQUIPO	P. EXTRAS JUL - DIC	PAGAS PRODUCC.	ROMIF.		VALOR HORAS EXTRAS		VALOR HORA
							MAÑANA TARDE	TURNOS NOCHE (PERMANENTE)	HORAS EXTRAS	DOMINGO FESTIVO	
I	ESPECIALISTAS	75.500	1.600	49.400	63.200	73.000	280	554	531	604	494
II	OFICIAL 3. OPERARIO	79.300	1.700	49.400	65.000	73.000	286	565	552	626	514
III	AUXILIAR	83.100	1.800	49.400	67.100	73.000	293	578	588	668	536
	OFICIAL 2. OPERARIO										
IV	TECNICO 2. Y SIMILAR	87.100	1.900	49.400	70.400	73.000	310	610	658	750	559
	OFICIAL 1. OPERARIO										
	CAPATAZ										
V	TECNICO 1. Y SIMILAR	91.800	4.500	49.400	75.000	73.000	314	670	731	827	575
	ENCARGADO										
VI	JEFE 2. MAESTRO 2. Y SIM.	102.800	-	49.400	79.500	73.000	318	717	811	898	621
VII	JEFE 1. MAESTRO 1. Y SIM.	109.700	-	49.400	83.300	73.000	326	773	884	1.010	658
VIII	INGENIERO TCO. 2. Y SIM.	119.600	-	49.400	88.400	73.000	334	825	965	1.109	711
IX	INGENIERO TCO. 1. Y SIM.	130.200	-	49.400	92.800	73.000	349	878	1.032	1.186	765
X	INGENIERO TCO. JEFE Y SIM.	141.200	-	49.400	96.200	73.000	352	905	1.076	1.244	821
XI	ASIMILADO A NIVEL SUP.	152.200	-	49.400	100.700	73.000	357	936	1.120	1.303	878

ANEXO III

TABLA DE INCENTIVO OPERARIOS DIRECTOS

Valor de A	Pta./mes
1,70	14.025
1,80	15.025
1,90	16.000
2,00	17.000
2,10	18.000
2,20	19.000
2,30	19.975
2,40	20.975
2,50	21.975

ENCUADROS

5,60	35.800
5,40	34.700
5,20	33.600
5,00	32.500
4,80	31.400
4,60	30.300
4,40	29.200
4,20	28.200
4,00	27.100
3,80	26.000
3,60	24.900

Valor de A

Pta./mes

3,40	23.800
3,10	22.200
2,80	20.600
2,50	19.000
2,40	18.300
2,30	17.500
2,20	16.700
2,10	15.900
2,00	15.100
1,90	14.300
1,80	13.600
1,70	12.800

ANEXO IV

TIEMPO POR TIEMPO

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

- En aplicación de la legislación vigente, el descanso entre jornadas de trabajo debe ser de 12 horas. Asimismo el descanso semanal debe ser de día y medio ininterrumpido. (Estatuto de los Trabajadores).
- Como señala el Artículo 35 del Convenio, siempre que los casos que se indican, sean previsibles y posibles, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.
- Para los trabajadoras que realicen tiempo por tiempo las horas que sobrepasen de su jornada normal laboral, se cambiarán por el mismo número de horas de otro día, abonándoseles además el valor económico recogido en el Anexo II.

- 4.- El tope de horas de trabajo en régimen de tiempo por tiempo en los días de lunes a viernes, se fija en 3 horas sobre la jornada laboral. Si por circunstancias excepcionales hubiera que sobrepasar este tope, se discutiría previamente su conveniencia entre el Comité y la Dirección.
- 5.- Trabajos en sábado.
Cuando por necesidades ineludibles de la Producción y previa discusión con el Comité se precise trabajar en sábado, la jornada será de 6 horas, descansándose un día y abonándose los valores de T x T correspondientes y una gratificación de 1.000 pts.
- No es aplicable este punto para los trabajadores que realicen turnos de servicio, para los que se aplicarán las normas sobre trabajos a correturnos.
- 6.- Descansos.
Las horas trabajadas que sobrepasen la jornada normal y el día de descanso en los casos que se contemplan en los puntos anteriores, deberán cambiarse por horas de la semana siguiente a su realización preferentemente, o en casos especiales dentro del mes contable, siempre de acuerdo entre el trabajador y su centro.

ANEXO A

INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL

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

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

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

La ocultación de situaciones de incompatibilidad o del incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran faltas y sanciones, según correspondan.

18395 RESOLUCION de 12 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.853 el protector auditivo tipo orejera, marca «Timako-Ear», modelo 7.601-Super, fabricado y presentado por la Empresa «Beauverger España, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo orejera, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el protector auditivo tipo orejera, marca «Timako-Ear», modelo 7.601-Super, fabricado y presentado por la Empresa «Beauverger España, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, pasaje San Ramón Nonato, números 11-13, como protector auditivo tipo orejera, de clase C, con el arnés sobre la cabeza y como de clase D con el arnés en la nuca, y que es medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.-Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clases llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 2.853.-12-6-89.-Protector auditivo tipo orejera de clase C con el arnés sobre la cabeza y de clase D con el arnés en la nuca».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada y Norma Técnica Reglamentaria MT-2 de «Protectores Auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 12 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

18396 RESOLUCION de 5 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Fútbol Profesional.

Visto el texto del Convenio Colectivo por el que se determinan las condiciones de trabajo de los futbolistas profesionales, que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1989, de una parte, por la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP), en representación de los Clubes, y de otra, por la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), en representación de estos deportistas profesionales, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 5 de julio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Fútbol Profesional.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE FÚTBOL PROFESIONAL

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 - AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los clubes de Fútbol adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional.

ARTÍCULO 2 - AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los Futbolistas Profesionales que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un Club o Entidad Deportiva, a cambio de una retribución, con la exclusión prevista en el párrafo segundo del número dos del artículo 1 del Real Decreto 1006/1.985, de 26 de Junio.

ARTÍCULO 3 - AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los futbolistas y clubes del Estado Español, establecidos o que se establezcan durante su vigencia y que estén dentro de su ámbito funcional.

ARTÍCULO 4 - VIGENCIA

El presente Convenio comenzará su vigencia el día Uno de Julio de 1.989, finalizando, salvo prórroga del mismo, el día Uno de Junio de 1.991, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.E., salvo las compensaciones de Formación y Preparación y el Fondo de Garantía Salarial, que se aplicarán con efectos de la temporada 1.988/1.989.

ARTÍCULO 5 - DENUNCIA Y PRORROGA

El presente Convenio quedará prorrogado por períodos iguales al de su duración inicial, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTÍCULO 6.- COMISION PARITARIA

Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio en Madrid, indistintamente, en las sedes de la Asociación de Futbolistas Españoles y la Liga Nacional de Fútbol Profesional, según a quien corresponda, en ese momento, la presidencia de esta comisión, sin perjuicio de que tenga validez la reunión, cualquiera que sea el lugar donde se celebre.