

anuncio en el BOC, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Piélagos, o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera número 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 5 de diciembre de 2008.—El secretario general, P.D. El jefe de Servicio de Cantabria, (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005, declarada vigente por Resolución de 25 de julio de 2008), Alberto López Casanueva.
08/16886

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Astilleros de Santander, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 14 de julio de 2008, de una parte por la empresa «Astilleros de Santander, S.A.», en representación de la misma, y de otra por el «Comité de Empresa», en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica, esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

- 1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).
- 3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 3 de diciembre de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquinez.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1 Ámbito Funcional
- Artículo 2 Ámbito Personal
- Artículo 3 Ámbito Temporal
- Artículo 4 Comisión Paritaria del Convenio Colectivo
 - 4.1. Integrantes
 - 4.2. Funciones
 - 4.3. Constitución
 - 4.4. Convocatoria
 - 4.5. Decisiones

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Artículo 5 Grupos Funcionales y Clasificación Profesional
 - 5.1. Grupos Funcionales
 - 5.1.1. Grupo Funcional de Personal OPERARIO
 - 5.1.2. Grupo Funcional de Personal de ESTRUCTURA
 - 5.2. Clasificación Profesional
- Artículo 6 Promociones
 - 6.1. Cambios de Nivel Profesional
 - 6.2. Procedimientos para el cambio de Nivel Profesional
 - 6.2.1. Niveles I, II y III
 - 6.2.2. Resto de Niveles

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 7 Tiempo de Trabajo
 - 7.1. Duración
 - 7.2. Distribución
- Artículo 8 Vacaciones
- Artículo 9 Licencias Retribuidas
- Artículo 10 Excedencias
- Artículo 11 Movilidad Funcional
 - 11.1. Definición
 - 11.2. Cambio de Nivel dentro del mismo Grupo Funcional
 - 11.2.1. Cambio Temporal de Nivel
 - 11.2.2. Cambio definitivo de Nivel
 - 11.2.2.1. Nivel Superior
 - 11.2.2.2. Nivel Inferior
 - 11.3. Cambios de Grupo Funcional
 - 11.4. Cambios de Nivel y Grupo Funcional

CAPÍTULO IV. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

- Artículo 12 Conceptos Retributivos
 - 12.1. Definición de los Conceptos Retributivos
 - 12.1.1. NAF
 - 12.1.2. Complemento Individual
 - 12.1.2.1. Complemento Individual Ordinario
 - 12.1.2.2. Complemento Individual por Antigüedad
 - 12.1.3. Antigüedad
 - 12.1.4. Prima Horaria
 - 12.1.4.1. Definición
 - 12.1.4.2. Cálculo Valor Prima Horaria
 - 12.1.5. Prima de Resultados
 - 12.1.5.1. Definición
 - 12.1.5.2. Cálculo Valor Prima Resultados
 - 12.1.6. Compensación de Flexibilidad
 - 12.1.7. Pagas Extraordinarias
 - 12.2. Conceptos Retributivos del Personal clasificado en niveles I, II y III

I, II y III

- Artículo 13 Liquidación Mensual
- Artículo 14 Gastos de Viajes, Dietas y Salidas (anexo número 9)
- Artículo 15 Personal en Maniobras, Pruebas de Mar y Pruebas de Amarras (anexo número 11)

CAPÍTULO V. DERECHOS SOCIALES.

- Artículo 16 Complemento por Incapacidad Temporal y Prórroga de I.T.
- Artículo 17 Seguro de Vida (anexo número 10)
- Artículo 18 Indemnización por baja en la Empresa
- Artículo 19 Plan de Pensiones
- Artículo 20 Préstamos
- Artículo 21 Bolsa de Navidad
- Artículo 22 Plus de Distancia
- Artículo 23 Formación

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- Artículo 24 Régimen Disciplinario

CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL.

- Artículo 25 Salud Laboral

CAPÍTULO VIII. COMITÉ DE EMPRESA Y ACCIÓN SINDICAL.

- Artículo 26 Derechos Sindicales
- Artículo 27 Comité de Empresa
- Artículo 28 Garantía de los miembros del Comité de Empresa
- Artículo 29 Secciones Sindicales
- Artículo 30 Asamblea de Trabajadores
- Artículo 31 Incrementos Salariales
- Disposición Final

Anexo Nº 1 Clasificación Profesional

Anexo Nº 2 Horario Trabajo

Anexo Nº 3 Nivel Anual de Factoría (NAF).

Anexo Nº 4 Antigüedad (por trienios)

Anexo Nº 5 Prima Horaria (Valor Base)

Anexo Nº 6 Prima Horaria (Término «T»)

Anexo Nº 7 Prima de Resultados

Anexo Nº 8 Compensación de Flexibilidad

Anexo Nº 9 Dietas, Complementos para comidas

Anexo Nº 10 Plan de Aseguramiento

Anexo Nº 11 Personal en Maniobras, Pruebas de Mar y Pruebas en Amarras

Anexo Nº 12 Régimen Disciplinario

CONVENIO COLECTIVO

Capítulo I – Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito Funcional.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regularán, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A. Y EL PERSONAL DE LA PLANTILLA COMPRENDIDO EN SU ÁMBITO. Las condiciones del mismo formarán un solo conjunto, por lo que no serán de aplicación ninguna de sus disposiciones aisladamente.

Artículo 2.- Ambito Personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Empresa.

Artículo 3.- Ambito Temporal.

La vigencia del Convenio será de cinco años, comenzando con carácter retroactivo el 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2012, sin necesidad de previa denuncia, y sin perjuicio de la efectividad de sus normas hasta el momento de aplicación de otro nuevo que lo sustituya o modifique.

Artículo 4.- Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.**4.1. Integrantes.**

Se establece una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (en adelante Comisión Paritaria), integrada por ocho miembros: Cuatro en representación de la Empresa y cuatro designados por el Comité de Empresa.

4.2. Funciones.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- Interpretar el texto del Convenio en relación con las dudas o discrepancias que puedan surgir en su aplicación.
- Resolver los desacuerdos que puedan producirse en la interpretación y aplicación del Convenio.

4.3. Constitución.

La Comisión Paritaria deberá constituirse en un plazo máximo de veinte días desde la entrada en vigor del presente Convenio.

4.4. Convocatoria.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán, previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, dentro de los 8 días siguientes a la propia convocatoria.

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

De cada reunión se levantará acta que recogerá lo tratado en la misma. Copia de las mencionadas actas se entregará a las partes.

4.5. Decisiones.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad.

En los casos en que no se alcanzara acuerdo, las partes se comprometen a recurrir, en el plazo máximo de treinta días, a los órganos de resolución de conflictos de Cantabria (ORECLA).

Capítulo II – Clasificación Profesional**Artículo 5.- Grupos Funcionales y Clasificación Profesional.****5.1. Grupos Funcionales.**

Todos los trabajadores afectados por el Convenio estarán incluidos en el Grupo de OPERARIOS o en el Grupo de ESTRUCTURA.

5.1.1. Grupo Funcional de Personal OPERARIO.

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

5.1.2. Grupo Funcional de Personal de ESTRUCTURA.

Dentro del grupo de personal de ESTRUCTURA quedan incluidos todos aquellos trabajadores no incluíbles en el Grupo Funcional de Personal OPERARIO.

5.2. Clasificación Profesional.

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

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

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

Artículo 6.- Promociones para ascenso de nivel.**6.1. Cambios de Nivel Profesional.**

Los cambios de Nivel profesional se realizarán atendiendo a las necesidades de la Organización y teniendo en cuenta las aptitudes de los candidatos existentes, avaladas por su formación y experiencia.

Durante la vigencia de este convenio se convocarán, cada año, tres plazas de ascenso, excepción hecha del año 2012, en el que se convocarán dos plazas.

Estas plazas serán cubiertas mediante concurso-oposición exclusivamente y de conformidad con la norma establecida en el art. 6.2.2

El Tribunal, por unanimidad, podrá valorar la posibilidad de que alguno de los ascensos sea por antigüedad.

Estos ascensos tendrán efectividad desde el primero de enero del año en el que se cumpla el plazo indicado.

6.2. Procedimiento para el cambio de Nivel Profesional.**6.2.1. Niveles I,II y III.**

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

6.2.2. Resto de Niveles.

Para los restantes niveles, la Dirección, previo acuerdo en la comisión de seguimiento de convenio, establecerá y publicará con antelación de treinta días, como mínimo, las vacantes o puestos de trabajo a cubrir, fecha en que deberán realizarse los ejercicios, las materias que se incluirán en los ejercicios a desarrollar, así como las condiciones que se requieren para aspirar a dichas plazas. En la realización de las convocatorias se atenderá a las necesidades de la organización productiva.

6.2.2.1. En el sistema de ascensos por concurso-oposición se observarán las siguientes reglas:

- a).- Los interesados en participar en los exámenes deberán solicitarlo en un impreso que les será facilitado en la sección de personal.
- b).- En caso de empate se tendrá en cuenta la antigüedad y si fuera la misma la edad de los aspirantes.
- c).- Será condición indispensable el nivel inmediato inferior, por lo menos un año para el nivel VI y dos años para el nivel V.
- d).- Las vacantes se adjudicarán en virtud de la puntuación obtenida.

La puntuación total de cada solicitante no podrá exceder de un valor de 100 puntos de los cuales, como máximo, 20 se asignarán para el ejercicio teórico, 70 para las pruebas prácticas y 10 para la valoración de los mandos respectivos, siguiendo criterios exclusivamente objetivos.

Los 20 puntos del examen teórico se dividirán entre las materias a desarrollar y éstos, a su vez, entre los problemas de cada una, de forma que se puntuará por cada ejercicio, de acuerdo con su correcta resolución o planteamiento.

Para el examen práctico, el total de los 70 puntos se dividirá igualmente entre las pruebas a desarrollar y se asignarán los puntos de acuerdo con la calidad de su trabajo, tiempo empleado en su ejecución, etc.

La puntuación que ha de asignarse a cada solicitante por sus mandos respectivos será mediante sistema de valoración individual.

El Tribunal establecerá en cada caso las personas que han de determinar las pruebas teóricas y prácticas, así como los mandos que han de valorar individualmente a cada solicitante.

Terminadas las pruebas el Tribunal hará constar en un acta firmada por todos sus miembros las puntuaciones totales conseguidas por los concursantes y los nombres de los que hayan conseguido el ascenso.

e).- Los Tribunales que han de fallar los ascensos por concurso-oposición, cuya Presidencia será colegiada (todos los miembros del Tribunal) estarán constituidos de la siguiente forma:

Un mando nivel IV del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, nombrado por la empresa y de acuerdo con el comité.

Un vocal nombrado por la empresa.

Un vocal nombrado por el comité.

Igualmente, formará parte el jefe de Personal que, a su vez, actuará como secretario del Tribunal.

Capítulo III - Organización del Trabajo

Artículo 7.- Tiempo de Trabajo.

7.1. Duración.

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

7.2. Distribución.

7.2.1. La jornada, con carácter general, será continuada y de lunes a viernes. El Calendario Laboral se establecerá anualmente, mediante acuerdo entre la Dirección y la Representación Sindical.

Se podrá mantener o establecer la extensión de la jornada habitual a los sábados, por acuerdo entre la Dirección y la Representación Sindical.

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

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

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

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

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

1.- Número de horas que deben tener el carácter de flexibles.

2.- Actividades y/o Secciones implicadas.

3.- Número y cualificación profesional de trabajadores afectados.

4.- Períodos de compensación o descansos.

5.- Control sobre los expedientes de regulación en curso.

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

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

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

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

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

- Maniobras de montaje de bloques que no sean principales.

D) Ambas partes acuerdan determinar como situaciones especiales, que requieren el automatismo en la aplicación de la flexibilidad horaria, las relacionadas en este apartado. En todos los casos será preceptiva la comunicación previa a la Representación Sindical, con al menos 48 horas de antelación, incluyendo duración prevista de las operaciones y personal afectado. En estos supuestos también operarán los límites generales para la flexibilidad especificados en el artículo 7.2.2 del Convenio. Son situaciones especiales:

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

- Maniobras de buques.

- Flotaduras o botaduras.

- Pruebas en muelle, de mar o de motores.

- Pruebas de estabilidad.

- Maniobras de montaje de bloques principales.

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

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

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

7.2.5. Se podrán establecer, con carácter temporal, los turnos que demande el proceso productivo, previo acuerdo entre la dirección y la Representación Sindical.

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

7.2.7. Se establece en veinte minutos el tiempo acumulado para entrada, salida y bocadillo, no computándose como jornada cualquier tiempo adicional que pudiera producirse, con la excepción de lo dispuesto en la legislación sobre esta materia. La distribución de dicho período, que

no generará derecho a Prima Horaria, se efectuará, mediante acuerdo entre la Dirección y la Representación Sindical.

7.2.8. Horario de trabajo (anexo II).

Las partes se comprometen a constituir una mesa permanente para tratar específicamente las materias contempladas en los artículos 5, 6 y 7, en el plazo señalado para la constitución de la Comisión Paritaria.

Artículo 8.- Vacaciones.

Todo el personal dispondrá de vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables, entre los cuales necesariamente se comprenderán tres sábados.

El trabajador tendrá la opción de disfrutar todos los días ininterrumpidamente o disfrutar seis de los que le correspondan de forma discontinua y el resto en tres veces o ininterrumpidamente.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al NAF de cada trabajador más antigüedad, complementos personales, y el promedio obtenido por prima horaria, turno (C) y tóxico (T), de los tres últimos meses trabajados.

Los días de vacaciones que en cada caso correspondan serán disfrutados dentro de cada año natural, caducando el 31 de diciembre de cada año el derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes al año que termina. Sin embargo, cuando un trabajador solicite vacaciones en los dos últimos meses del año y por necesidades de trabajo o por baja por enfermedad o accidente no pueda disfrutarlas dentro del año natural, no se considerarán caducadas éstas por finalizar el año y deberá disfrutarlas comenzando en un plazo máximo de dos meses a partir del primero de enero o de la fecha de su alta, en cada caso, respectivamente.

En todo caso, no podrá disfrutar vacaciones al mismo tiempo un número de trabajadores que exceda del cuarenta por ciento de la plantilla de cada gremio, sección o servicio, salvo caso de inacción prevista.

Artículo 9 Licencias Retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá el derecho a permisos retribuidos por causas debidamente justificadas, que más adelante se relacionan. Dicha retribución consistirá en el NAF más antigüedad y complementos personales, incrementado con el promedio obtenido por prima horaria (valor base) en los tres últimos meses trabajados.

Causas que se relacionan:

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, hijos políticos y abuelos políticos. un día natural en caso de fallecimiento de tíos carnales. Se aumentará en un día natural en caso de fallecimiento fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, cónyuge y hermanos y un día en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de abuelos políticos, siempre que dicha causa sea certificada por facultativo o institución sanitaria. En caso de nacimiento de hijos se tendrá tres días laborables de licencia retribuida, que podrán no ser consecutivos.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio.

e) Dos días naturales en caso de traslado de residencia habitual.

f) Siete días naturales a la mujer trabajadora en los casos de alumbramiento, que podrá disfrutar antes del parte de baja o a continuación del parte de alta de la Seguridad Social.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social,

cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador en la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. La asistencia al dentista se considerará como licencia retribuida cuando se trate de una prestación de la Seguridad Social.

h) En los demás casos, hasta el límite de 23 horas al año, pudiendo ser utilizadas indistintamente tanto por el trabajador como para el acompañamiento de familiares (padres, hijos y cónyuge) a consultas de la Seguridad Social, debiendo presentar el correspondiente justificante. En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM).

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

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

l) Dos días naturales por separación legal o divorcio.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Cuando los casos expresados en los apartados anteriores ocurran mientras se disfrutan vacaciones o esté de baja el trabajador, no tendrán efecto para aumentar los días de vacaciones o de baja, ni para justificarlo.

En los casos en que el hecho, que determine la concesión de licencia retribuida por causas que se relacionan en los apartados a) y b), tenga lugar una vez iniciada la efectiva jornada laboral, este día no se incluirá en el cómputo de los días convenidos como licencia retribuida.

En los casos de ausencia al trabajo, deberán ser justificados por el trabajador en el plazo máximo de veinticuatro horas.

Artículo 10.- Excedencias.

Todo trabajador con antigüedad de dos años tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un período comprendido entre uno y seis años.

Una vez concluida la excedencia, para obtener otra, además de los requisitos del párrafo anterior, será necesario hayan transcurrido cuatro años, desde la finalización de la anterior excedencia.

En cualquier caso, la concesión del reingreso se efectuará dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que se solicite el reingreso y se mantendrá la categoría y antigüedad que tenía asignadas al ser concedida la excedencia y destinándosele a un puesto de trabajo semejante al que ocupaba en aquella fecha.

Esta excedencia no podrá afectar a más de un cinco por ciento de la plantilla de cada Sección.

Artículo 11.- Movilidad Funcional.

11.1. Definición.

Se entiende como movilidad funcional la operada, en los siguientes supuestos:

- Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional
- Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.
- Cambio de nivel y de grupo funcional.

11.2. Cambio de Nivel dentro del mismo Grupo Funcional.

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

11.2.1. Cambio temporal de nivel.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses (salvo en los casos de sustitución de IT, servicio militar y excedencia), los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de nivel de clasificación superior dentro de su grupo funcional.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores, percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones ordinarias del nivel de origen.

El cambio se notificará simultáneamente al interesado y a la Representación Sindical.

La notificación a la Representación Sindical incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre del/los trabajadores afectados y destino/s.
- Duración estimada de la movilidad.

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

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

11.2.2. Cambio definitivo de Nivel.

11.2.2.1. Nivel Superior

Si transcurridos seis meses se acreditara la necesidad de mantener las tareas de nivel superior, y no hubiera personal de dicho nivel en disposición de realizarlas, se convocaría la plaza según lo establecido en el artículo 6.2.2.

11.2.2.2. Nivel Inferior.

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

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

11.3. Cambios de Grupo Funcional.

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

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

De producirse acuerdo entre Dirección y Representación Sindical, se entenderá que el mismo cum-

plimenta lo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

11.4. Cambios de Nivel y Grupo Funcional.

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

Capítulo IV – Retribución del Trabajo

Artículo 12.- Conceptos Retributivos

12.1. Definición de los Conceptos Retributivos.

12.1.1. NAF.

El NAF es la retribución base que corresponde a cada trabajador en función de su nivel de clasificación profesional

Su monto total anual se abonará en catorce pagas de idéntica cuantía, que se percibirán en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, abonándose estas últimas el 10 de junio y el 10 de diciembre (anexo número 3).

12.1.2. Complemento Individual.

Está integrado por el Complemento Individual ordinario y por el complemento Individual de Antigüedad.

12.1.2.1 Complemento Individual Ordinario.

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

12.1.2.2 Complemento Individual por Antigüedad.

El Complemento Individual por Antigüedad es un concepto retributivo personal y fijo, no absorbible ni compensable.

12.1.3. Antigüedad.

El concepto retributivo derivado de la antigüedad queda establecido en trienios, con valor equivalente al 1% del NAF correspondiente al nivel de clasificación de cada trabajador (anexo número 4). Dichas percepciones se incrementarán a medida que se vayan perfeccionando nuevos trienios.

12.1.4. Prima Horaria.

12.1.4.1. Definición.

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

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

12.1.4.2. Cálculo del valor de la Prima Horaria, con vigencia desde el día 1 de enero de 2000.

Se establece un valor unitario de la Prima Horaria según la fórmula:

$$Vn = (1 + C) \times Bn + T$$

Siendo:

Vn = Valor unitario de la Prima Horaria, por hora efectiva, según nivel de clasificación.

C= Coeficiente compensatorio de incomodidad (anexo número 5).

Bn = Valor base correspondiente al nivel de Clasificación (anexo número 5)

T = Valor compensatorio de condiciones fisiológicas y ambientales (anexo número 6).

12.1.5. Prima de Resultados.

12.1.5.1 Definición.

Se trata de una retribución variable encaminada a mantener un incentivo de actividad, en función de las horas efectivamente realizadas

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

12.1.5.2. Cálculo del valor de la Prima de Resultados, con vigencia desde el día 1 de enero de 2000.

Se establece el valor de la Prima de Resultados según la fórmula :

$$In = K1 \times Kk \times Kh \times Bin$$

Siendo:

In = Incentivo de un trimestre para un trabajador en función del nivel de clasificación.

K1 = Coeficiente individual a criterio del jefe. Podrá variar por decisión del mando y aprobación de la Dirección entre el 0,9 y 1,1, manteniéndose un valor medio de 1. Valorado trimestralmente.

Kh = Horas aplicadas/jornada anual.

Kk = Coeficiente de penalización. Se calculará un índice que será la suma de las horas perdidas por:

Permisos.

Faltas injustificadas.

Huelga ilegal.

Retrasos.

Exceso de crédito horario representación sindical y de asambleas.

Abandono puesto de trabajo.

Paros voluntarios.

Consultas administrativas sin autorización del mando.

Visitas al botiquín sin autorización del mando.

Dividido por la jornada del trimestre.

Siendo el valor de Kk:

0,75	Cuando dicho índice sea	>0.19
0.8	"	>=0.16 y <=0.19
0.85	"	>=0.13 y <0.16
0.9	"	>=0.10 y <0.13
0.95	"	>0.08 y <0.10
1	Cuando dicho índice sea igual a	>=0.07 y <=0.08
1,1	Cuando dicho índice sea	<0.07 y >0.05
1.2	"	<=0.05 y >0.03
1.3	"	<=0.03 y >0.01
1.4	"	<=0,01 y >0
1.5	Cuando dicho índice sea igual a	0

Bin = Valor base Prima de Resultados, según nivel de clasificación (anexo número 7).

12.1.5.3 Se considera que a los efectos de cálculo de la Prima de Resultados, las horas efectivas son para el personal directo las aplicadas; y para el personal indirecto las efectivamente realizadas.

12.1.5.4 Para el cálculo de la retribución bruta de cada trabajador incluido en el Expediente Coyuntural de Regulación de Empleo, se computará el 1,5 del valor base de la Prima de Resultados. (Anexo 7).

12.1.6. Compensación de Flexibilidad.

Los valores correspondientes a la Compensación de flexibilidad horaria serán los recogidos en el anexo número 8, liquidándose los mismos en el mes en que se realizan.

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

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

12.1.7. Pagas Extraordinarias.

Se abonarán en proporción al tiempo que se permanezca en la plantilla de la Empresa. Su remuneración será NAF, trienios, complemento individual por antigüedad y complemento individual ordinario. (Equivalentes al valor mensual).

12.2. Conceptos Retributivos del Personal clasificado en los Niveles I, II y III

El personal clasificado en los niveles I, II y III, disfrutará de los siguientes conceptos retributivos: NAF, Antigüedad, Prima de Resultados y Complemento Individual.

En el caso de este colectivo, el Complemento Individual absorbe y compensa la Prima Horaria y tendrá como mínimo un valor equivalente al 25% del NAF, siendo absorbible hasta dicho límite.

Artículo 13- Liquidación Mensual.

La liquidación de retribuciones para todo el personal se cerrará el último día de cada mes, abonándose el importe correspondiente el día 10 del mes siguiente. Se entregará un anticipo mensual de hasta 600 euros, siempre que sea solicitado en el servicio de Personal entre los días 1 y 29 de cada mes. El abono de todas las retribuciones se efectuará por la Empresa ingresando en la cuenta bancaria que designe cada trabajador, el importe líquido de sus percepciones.

Artículo 14 - Gastos de Viajes, Dietas y Salidas (Anexo número 9)

Artículo 15 - Personal en Maniobras, Pruebas de Mar y Pruebas en Amarras. (Anexo 11).

Capítulo V - Derechos Sociales

Artículo 16.- Complemento por Incapacidad Temporal y Prórroga de Incapacidad Temporal

La Empresa garantizará la diferencia entre lo percibido por IT y el 90% del NAF más complementos (que más adelante se detallan), correspondientes a los días de baja y determinados según NAF y complementos del mes anterior a la fecha de la baja.

Complementos: Antigüedad, Tóxico, turno (C), Prima horaria, complemento individual ordinario, complemento individual antigüedad, plus de maniobra A y plus de maniobra B.

Se incluirá como garantía para el personal en IT el 90% de la parte correspondiente al valor base de la prima de resultados, según nivel de clasificación, a partir del 4º día de la baja, durante el tiempo en que se encuentre en esa situación.

Complemento especial IT Empleados y Operarios.- Los salarios que se establecen en el presente Convenio Colectivo, se abonarán a los trabajadores que hayan causado baja por accidente o enfermedad antes del primero de febrero de cada año, mediante la aplicación del porcentaje medio de incremento salarial, sobre las indemnizaciones y prestaciones por Incapacidad Temporal que a

cada cual corresponde.

Igualmente, el personal en situación de «Prórroga de IT», percibirá la cantidad que pueda corresponderle aplicando el mismo cálculo.

Artículo 17.- Seguro de Vida. (Anexo 10).

Se mantiene el Plan de Aseguramiento homogéneo para todos los trabajadores en activo, respetándose en todo caso, los derechos reconocidos con anterioridad al personal prejubilado. Las contingencias cubiertas y sus correspondientes capitales asegurados se recogen en el anexo número 10 con efectividad desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 18.- Indemnización por baja en la Empresa.

Los productores que causen baja en la Empresa por incapacidad permanente total o parcial para la profesión habitual, percibirán una indemnización cuya cuantía estará en función de su NAF y del número de años que haya prestado servicio en la Empresa.

Se computará como años de servicio los períodos efectivamente trabajados y el tiempo de prestación del Servicio Militar.

El importe de la indemnización será el resultado de multiplicar el número de puntos que le correspondan, según la escala que se indica más adelante, por la suma del NAF diario, más trienios y complemento de antigüedad diario y complemento individual ordinario.

La escala de puntos por años de servicio prestados será la siguiente:

Años de servicio	Puntos
Hasta 10 años	10 puntos por año
De 10 a 20 años	100 puntos, más 8 puntos cada año que exceda de diez.
De 20 a 30 años	180 puntos, más 7 puntos por cada año que exceda de veinte.
De 30 años en adelante	250 puntos, más 5 puntos por cada año que exceda de treinta.

Para tener derecho a la indemnización que se regula en este artículo será preciso haber trabajado en la Empresa un período mínimo de cinco años.

En el supuesto de que por aplicación de los acuerdos sobre reconversión del sector naval se llegase a fórmulas de indemnización por baja en la Empresa más favorables para el personal que las contenidas en este artículo dichas fórmulas se aplicarán en sustitución de la que aquí se contempla.

Artículo 19.- Plan de Pensiones.

Se acuerda constituir una Comisión para estudiar el tema.

Artículo 20.- Préstamos.

A) Préstamos para viviendas.- Con el fin de que el personal pueda tener acceso a vivienda propia, la empresa concederá préstamos con cargo a un fondo de 90.000 euros a propuesta de la Comisión de Viviendas.

Esta Comisión Paritaria, que estará compuesta por cuatro miembros, dos designados por el Comité de Empresa y dos por la Dirección, administrará el fondo a que se refiere el párrafo anterior.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán mensualmente convocadas por el Secretario que será elegido de entre sus miembros y recogerá en acta los acuerdos que se adopten, elevando la correspondiente propuesta para su aprobación a la Dirección de la empresa.

Podrán ser beneficiarios de los préstamos, todos los trabajadores fijos de la empresa, previa solicitud, que reúnan condiciones suficientes a juicio de la Comisión, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Para el otorgamiento de los préstamos, la Comisión tendrá en cuenta las siguientes normas:

- Gozarán de preferencia absoluta los que no teniendo vivienda propia fueran desahuciados judicialmente para el abandono de la vivienda que ocupan o hubieran de abandonar por declaración de ruina, inhabilitación, etc.

- En segundo lugar tendrán preferencia los que no teniendo vivienda propia, ocupan una o más habitaciones en vivienda habitada por otra familia.

- En tercer lugar los que no tuvieran vivienda propia y quisieran, por este procedimiento, adquirir una vivienda.

- En ningún caso se concederán préstamos a los que tuvieran vivienda propia y no necesiten cambiar de residencia por cuestiones laborales, mayor proximidad al centro de trabajo, horario de trabajo, etc. estimados a juicio de la empresa a propuesta de la Comisión. Tampoco se concederá préstamo para amortizar otro concedido por una entidad bancaria o de ahorro.

- Salvo causas excepcionales estimadas por la empresa a propuesta de la Comisión, no se concederá el préstamo a aquellos trabajadores que ya hubieran disfrutado con anterioridad.

- No tendrán derecho a la concesión de estos préstamos, los trabajadores que no justifiquen suficientemente la necesidad de una vivienda propia.

- En el caso de que habiendo acreditado suficientemente la justificación, un trabajador no habitara la vivienda en el plazo de un año a partir de la concesión del préstamo o entrega de la vivienda por el constructor, deberá amortizar dicho préstamo de forma inmediata.

- Se acuerda que las condiciones en que habrán de ser concedidos los préstamos serán las siguientes:

- a) La cuantía del préstamo no podrá exceder de 11.000 euros

- b) El plazo de amortización del préstamo no podrá ser nunca superior a seis años, efectuándose 14 descuentos a lo largo del año, por cantidades iguales.

- c) Los préstamos serán sin interés ni gasto alguno por garantías especiales para el beneficiario.

Si resultase algún préstamo fallido y sin posibilidad de recuperación para la empresa, se reducirá la cuantía del fondo por el importe total del préstamo fallido, sin perjuicio de su facultad de proceder contra el beneficiario en la forma que estime oportuna, reintegrando al fondo las cantidades recuperadas.

Si hubiera dos o más casos de préstamos fallidos y la sociedad tuviese que recurrir a medidas judiciales o de otra índole especial para la recuperación de estos préstamos, podrá exigir en lo sucesivo el otorgamiento de garantías de tipo hipotecario u otra forma suficiente a juicio de la empresa, siendo los gastos que ocasionen estas garantías por cuenta de los prestatarios.

- d) El beneficiario de un préstamo no podrá enajenar, sin la autorización de la empresa, la vivienda que motive la concesión del préstamo, mientras éste no haya sido reintegrado en su totalidad.

Para los casos de fallecimiento del productor beneficiario del crédito para vivienda, se estudiará un sistema de seguro, al objeto de que los derechohabientes se vean liberados de la obligación de reintegrar la deuda pendiente.

B) Otros préstamos.- Previa justificación en su caso y petición razonada hecha por escrito a la empresa a través de la Comisión de Vivienda, con cargo a un fondo de 60.000 euros, podrán concederse otros préstamos en la cuantía de 4.000 euros, para subvenir a las siguientes circunstancias:

- a) En los casos de obra necesaria en la vivienda, adquisición de mobiliario, gastos extraordinarios de enseñanza de los hijos y otros de parecida importancia que puedan justificar la concesión de préstamo a juicio de la indicada Comisión.

- b) En los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica del interesado o de algún pariente con dependencia de él o cualquiera otra causa de parecida importancia, así mismo, a juicio de la Comisión.

El plazo de amortización del préstamo no podrá ser nunca superior a 42 mensualidades.

Artículo 21.- Bolsa de Navidad.

En las fechas próximas a Navidad se entregará una Bolsa de Navidad, con un contenido similar al de años anteriores.

El personal que tendrá derecho a la citada bolsa será el prejubilado, jubilado y el que haya causado baja en la Empresa por alguna de las situaciones siguientes: Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta, Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Parcial para la Profesión Habitual, así como las viudas de estos y de los trabajadores en general. También se les entregará a los huérfanos de trabajadores siempre que no trabajen por cuenta ajena ni propia.

Artículo 22.- Plus de Distancia.

Se seguirá aplicando lo señalado en las disposiciones vigentes, con la única variante de fijar el precio por kilómetro en 0.08813 euros. a partir de 1 de enero de 2008, para el personal al que actualmente se le liquida por este procedimiento y para aquellos otros a quienes les corresponda por cambio de residencia obligada. Actualizándose anualmente con el incremento pactado en Convenio.

Estas retribuciones tendrán como límite máximo el 25% del salario mínimo interprofesional establecido por la Ley.

Queda excluido de este plus el personal comprendido en los niveles I, II y III.

Artículo 23.- Formación.

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

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

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

En situaciones de importante carga de trabajo y urgentes necesidades de formación, se podrá exigir la realización de actividades formativas fuera de la jornada laboral. El importe de la hora lectiva de formación será el equivalente a la compensación por prolongación de jornada sobre límite o topes.

Este tipo de prolongación de jornada en modo alguno y bajo ninguna circunstancia dará derecho a ningún tipo de descanso, ni previo, ni posterior a las actividades formativas.

Cuando las acciones formativas se impartan a trabajadores sometidos a expedientes de regulación de empleo, se les compensará económicamente hasta completar el 100% del salario del trabajador.

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

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

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

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

Durante la vigencia del Convenio, se mantendrá la Comisión de Formación, con la misma composición en cuanto a número que la Comisión Paritaria. Así mismo dicha Comisión podrá intervenir en la formulación y seguimiento de los programas y sus correspondientes acciones formativas.

Capítulo VI – Régimen disciplinario**Artículo 24.- Régimen Disciplinario.**

Las partes acuerdan la aplicación del Régimen Disciplinario que se desarrolla en el anexo número 12.

Capítulo VII – Salud Laboral**Artículo 25.- Salud Laboral.**

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

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

La Dirección informará a cada trabajador de los riesgos relativos a las tareas que deba desarrollar, así como a la zona en que éstas se realicen.

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

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

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

Durante la vigencia del Convenio, se mantendrá la Comisión de Salud Laboral, integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes del Comité de Empresa, que serán los Delegados de Prevención.

Cada Delegado de Prevención dispondrá de treinta y cinco horas mensuales, computándose dentro de ellas las utilizadas en reuniones o actividades convocadas por la Dirección, podrán acumularse a nivel individual.

A los trabajadores que lo soliciten en el primer trimestre del año, se les realizará un reconocimiento médico anual.

Capítulo VIII - Comité de Empresa y Acción Sindical**Artículo 26.- Derechos Sindicales.**

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo en razón de su afiliación sindical.

Los derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales serán recogidos en los artículos siguientes, además de los correspondientes por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 27.- Comité de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o

parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Modificación de la estructura y titularidad de la Empresa.

Se informará y consultará previamente a los representantes de los trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

3.- Contratación.

En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o sindicatos representativos, copia íntegra del contrato.

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

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5.- Sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

6.- Subcontratación.

Se informará acerca de los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con los representantes de los trabajadores.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas en materia laboral y de seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos oficiales o tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo, porque, en los procesos de selección del personal, se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discrimina-

ción, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

H) Para ayudar al sostenimiento de las funciones del Comité de Empresa, la Dirección de la Empresa asignará al Fondo del Comité la cantidad anual de 1621.85 euros., este valor se actualizará anualmente con el incremento pactado en convenio

Artículo 28.- Garantías de los Miembros del Comité de Empresa.

A) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de treinta horas mensuales retribuidas. Los miembros de cada Central Sindical podrán acumular entre sí las horas concedidas en cómputo anual.

Dentro del máximo legal de horas de cada miembro del Comité se computarán todas las empleadas en el ejercicio de cualquier cargo representativo que desempeñe.

No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Miembros del Comité como Componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo aplicable en la Empresa.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros del Comité de Empresa, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 29.- Secciones Sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, podrán remitir información a la Empresa, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindi-

cato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición de los sindicatos un tablón de anuncios dentro de la Empresa y el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por los trabajadores. Una copia o ejemplar de las publicaciones será entregada en la Sección de Personal.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

La Empresa pondrá a disposición de cada una de las Centrales Sindicales que disponga de suficiente y apreciable afiliación en el ámbito de la empresa, un local con el mobiliario adecuado.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresa con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará una copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

La representación de la Sección Sindical será ostentada por un Delegado Sindical, perteneciente a la Empresa, designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien representa y al que se le reconocen las garantías que para los miembros del Comité de Empresa se recogen en los apartados A), B) y C) del artículo anterior.

El Delegado Sindical podrá asistir a todas las reuniones en que sea convocado por el Comité de Empresa.

El Delegado Sindical dispondrá de un número de horas retribuidas para utilizarlas en sus funciones, que se determinará así:

A cada miembro del Comité de Empresa elegido por la Central Sindical correspondiente, se le asignarán cinco horas más al mes por encima de las que le correspondan según el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo y sin que en ningún caso puedan exceder estas horas adicionales de cuarenta al mes para el conjunto de los representantes de una misma Central.

Dichas horas y/o las que correspondan a cada uno de dichos representantes podrán ser disfrutadas por el citado Delegado Sindical, previo acuerdo entre todos ellos que deberá ser puesto en conocimiento de la dirección.

En el desarrollo del artículo 10 de la LOLS, se conviene que el número de Delegados Sindicales sea el siguiente:

>25%	2 delegados
>33%	3 delegados
>50%	4 delegados

Se seguirá permitiendo el acceso a las Secciones Sindicales a los trabajadores prejubilados y jubilados.

Artículo 30.- Asamblea de Trabajadores.

Para Asambleas de trabajadores convocadas por el Comité de Empresa se establece un número de seis horas anuales retribuidas.

Artículo 31.- Incrementos Salariales.

a) Para el año 2008 se aplicará el IPC real más un 1% sobre todos los conceptos salariales recogidos en convenio (NAF, Valor trienios, valor base prima horaria, término T, valor base prima resultados, compensación de flexibilidad, complemento individual, plus maniobra A y plus maniobra B, etc).

b) Para el año 2009 se aplicará el IPC real más un 1% sobre todos los conceptos salariales recogidos en convenio (NAF, Valor trienios, valor base prima horaria, término T, valor base prima resultados, compensación de flexibilidad, complemento individual, plus maniobra A y plus maniobra B, etc).

c) Para el año 2010 se incrementará el IPC real más un 1,2% sobre todos los conceptos salariales recogidos en convenio (NAF, Valor trienios, valor base prima horaria, término T, valor base prima resultados, compensación de flexibilidad, complemento individual, plus maniobra A y plus maniobra B, etc).

d) Para el año 2011 se incrementará el IPC real más un 1,2% sobre todos los conceptos salariales recogidos en convenio (NAF, Valor trienios, valor base prima horaria, término T, valor base prima resultados, compensación de flexibilidad, complemento individual, plus maniobra A y plus maniobra B, etc).

e) Para el año 2012 se incrementará el IPC real más un 1,5% sobre todos los conceptos salariales recogidos en convenio (NAF, Valor trienios, valor base prima horaria, término T, valor base prima resultados, compensación de flexibilidad, complemento individual, plus maniobra A y plus maniobra B, etc).

Las subidas se aplicarán el primero de enero considerando el IPC previsto. Asimismo, en enero, una vez conocido el IPC real de los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 se regularizarán al alza los conceptos retributivos a dichos IPC reales con carácter retroactivo.

Disposición Final

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

ANEXO NÚMERO 1

CLASIFICACION PROFESIONAL (Características exigibles por niveles)

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Mandos que ejerzan sus funciones como tales, aunque no dominen todas las tareas exigibles a su condición. Empleados administrativos, de organización o gestión

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

Proyectistas expertos en diseño y desarrollo constructivo.

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

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

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

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

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

Delineantes que dominen técnicas avanzadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 2

HORARIO DE TRABAJO

Los horarios de trabajo serán los que a continuación se reflejan:

A). Personal en jornada normal o única de mañana.-

De lunes a viernes: De 07:00 a 14:00

Sábados alternos: De 07:00 a 12:00

B) Personal en jornada excepcional partida:

De lunes a viernes:

Mañana: De 09:00 a 13:00

Tarde: De 15:00 a 18:00

Sábados alternos: De 07:00 a 12:00

C) Personal en jornada de dos turnos

Turno de mañana:

De 07:00 a 14:00, (de lunes a viernes).

De 07,00 a 12,00 (sábados).

Turno de tarde: De 14:00 a 21:00 (de lunes a viernes).

La distribución dentro de la jornada de los veinte minutos para entrada, salida y bocadillo, recogidos en el artículo 7.2.7 del Convenio Colectivo, será la siguiente:

	BOCADILLO	SALIDA
Joranda normal:	Lunes a viernes de 10:20 a 10:30 horas	y de 13:50 a 14:00 horas.
Turno de mañana:	Lunes a viernes de 10:20 a 10:30 horas	y de 13:50 a 14:00 horas.
Turno de tarde:	Lunes a viernes de 18:00 a 18:10 horas	y de 20:50 a 21:00 horas.

Si en aplicación del artículo 7.2.5., se acordase el establecimiento de una jornada excepcional de noche el horario sería de:

De lunes a viernes: De 22:00 a 05:30 horas.

ANEXO NÚMERO 3

NIVEL ANUAL DE FACTORIA (NAF)

Nivel	NAF/AÑO
I	31.199,18
II	28.362,87
III	25.784,42
IV	23.440,35
V	21.309,51
VI	19.372,25
VII	17.611,12
VIII	16.010,06

ANEXO NÚMERO 4

ANTIGÜEDAD (Valor trienios)

Nivel	Trienio/Año
I	311,99
II	283,64
III	257,84
IV	234,41
V	213,10
VI	193,73
VII	176,11
VIII	160,11

ANEXO NÚMERO 5

PRIMA HORARIA (Valor base)

Nivel	Prima/hora
I	
II	
III	
IV	3,21
V	2,91
VI	2,65
VII	2,41
VIII	2,18

PRIMA HORARIA (COEFICIENTE C)

Jornada habitual	0
Turno de mañana	0,2
Turno de tarde, horas de tarde en jornada partida y/o jornada de tarde	1
Turno de noche y/o horas nocturnas	1,5

ANEXO NÚMERO 6

PRIMA HORARIA (Término «T»)
(Factores y situaciones para determinación del Término «T»)

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

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

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

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

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

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

Vestuarios y oficinas.

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

Pañoles.
Conductores.

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

Bomberos.
Maniobras.
Servicios a buques.
Grúas.
Zonas de talleres, mantenimiento y Campa, para los oficios y trabajos que se relacionan en la situación IV.

SITUACIÓN IV. Trabajos desarrollados con la máxima intensidad de los factores.

Zonas de buques, diques, carro varadero y gruas de 40 toneladas y 200 toneladas:

Andamios, carpinteros, ajustadores, caldereros, electricistas, soldadores, tuberos, limpieza, trazadores, verificadores y grúas de grúas de 40 toneladas y 200 toneladas.

Rotaflex, galvanizado, arcoaire, desguace con soplete, cunifer, semiautomática, acero inoxidable, chorreo y pintura.

PRIMA (TÉRMINO «T»)

Término «T»	Valor/hora
I	0,1330
II	0,2659
III	0,5482
IV	0,7976

ANEXO NÚMERO 7

PRIMA DE RESULTADOS
(VALOR ANUAL)

Nivel	Valor/Año
I	2.228,51
II	2.025,92
III	1.841,74
IV	1.674,31
V	1.522,11
VI	1.383,73
VII	1.257,94
VIII	1.143,58

ANEXO NÚMERO 8

COMPENSACIÓN DE FLEXIBILIDAD

EUROS/HORA		
Valor compensación de flexibilidad	Sobre límites y/o topes	
Prolongación de jornada	7,17	(>70 h año) 9,58
Sábados	9,58	(>70 h año) 11,97
Domingos y festivos	11,97	(>30 h año) 14,35

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

ANEXO NÚMERO 9

Dietas

Dieta completa: 60,16 euros.

Variante por dieta incompleta:

- Cenar y pernoctar: 43,34 euros.
- Comer y cenar: 39,31 euros.
- Comer O cenar: 18,71 euros.

Estas cantidades se incrementarán en un 20% por desplazamiento a Madrid y Barcelona.

Complementos para comidas

Los que se desplacen a trabajar a instalaciones o muelles de Santander o Nueva Montaña, percibirán la cantidad de 9,14 euros. en concepto de compensación por comida.

Igualmente percibirán la anterior compensación los que realicen trabajos en la modalidad de turnos, en los casos de desplazamiento a Santander.

Los que hubieran comenzado su jornada en Santander y por necesidades de trabajo se desplacen a El Astillero durante la mañana, sin que se les hubiera prevenido de ello el día anterior, percibirán 5,11 euros.

Cuando el productor realice en sábado su jornada habitual de mañana y debe reincorporarse a su puesto de trabajo por la tarde, tendrá derecho a percibir complemento para comida, cualquiera que sea el lugar de su residencia.

Los que trabajen en domingos y festivos en período no inferior a seis horas y hasta las catorce horas, percibirán 5,11 euros, tanto en El Astillero como en Santander, no residiendo en los respectivos términos municipales. Lo percibirán también los del mismo término municipal cuando la finalización del trabajo sea a partir de las 15:30 horas.

Los valores señalados como Dietas y Complementos para comidas, se actualizarán anualmente con el incremento pactado en convenio.

ANEXO NÚMERO 10

PLAN DE ASEGURAMIENTO

a) Invalidez absoluta	23.482,91 euros.
b) Gran invalidez enfermedad común	23.482,91 euros.

c) Gran invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional	46.406,70 euros.
d) Muerte natural	23.482,91 euros.
e) Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional. (Incluye prestación por muerte natural).	62.061,98 euros

Estos importes se considerarán a partir del 1 de enero de 2008.

ANEXO NÚMERO 11

PERSONAL EN MANIOBRAS, PRUEBAS DE MAR Y PRUEBAS EN AMARRAS

Como consecuencia de las especiales circunstancias que concurren en las maniobras de buques, pruebas de mar y pruebas de amarras (Motor Principal), que han de realizarse en función de las mareas, al personal nombrado para realizarlas se les aplicarán estas normas con preferencia sobre cualquier otra, incluso aunque no pertenezca a la plantilla de los gremios directamente afectados.

MANIOBRAS

A. Cuando la maniobra se inicie antes del comienzo de la jornada habitual en los días laborables, se considerará la hora señalada para la presentación del trabajador en la factoría como la del comienzo de su jornada ordinaria. Dicha jornada ordinaria finalizará al cumplir su cómputo habitual de horas de trabajo, considerándose extraordinarias las horas que excedan de éste.

B. En los casos en que la maniobra de comienzo a partir de las doce horas en domingo o festivo, o cuando la salida del trabajo en dichos días se produzca después de las dieciséis horas, cualquiera que sea la hora de entrada, el personal que haya intervenido en dicha maniobra tendrá derecho a un descanso retribuido de un día completo de la semana siguiente, siempre que en dicho día no esté prevista ni coincida otra maniobra. Si por cualquier circunstancia el trabajador no disfrutara tal descanso dentro del período perderá los derechos a disfrutar el mismo.

C. Cuando la maniobra finalice a partir de las veinticuatro horas, el personal que haya intervenido en la misma disfrutará de un descanso retribuido de media jornada del día siguiente, debiendo trabajar el resto de la jornada.

D. Si la maniobra tiene lugar pasada la una hora, el personal se presentará a la hora que se le indique y continuará trabajando hasta completar su cómputo habitual de horas de trabajo.

Cuando un trabajador intervenga en una de estas maniobras no podrá ser designado para realizar otra fuera de su jornada ordinaria de trabajo en el mismo día.

E. Siempre que la maniobra se prolongue fuera de la Jornada Normal, se suministrará dentro de la Factoría un bocadillo en la forma acostumbrada. Se facilitará un segundo bocadillo cuando la maniobra se prolongue más de cuatro horas desde que corresponda el primer bocadillo y se prevea finalizar la maniobra por lo menos a las veinte horas. Igualmente, el derecho al bocadillo se extenderá al personal que trabaje en domingos o días festivos si se prevé que la maniobra pudiera prolongarse más de las quince treinta horas y al que realice el horario señalado en el apartado «C».

F. Se considerarán trabajos de maniobras a todos los efectos, los correspondientes a arreglo de picaderos y camas de diques, cuando estas operaciones se realicen veinticuatro horas antes de la maniobra. Asimismo, tendrá esta consideración los trabajos de retirada de elementos situados en diques y varaderos que sean necesarios para efectuar la maniobra, siempre que estas funciones se efectúen con dos horas de antelación a dicha maniobra.

G. El personal nombrado para la maniobra está obligado a incorporarse a la misma. En el caso de personal a

turno, esta obligatoriedad se entiende referida a domingos y días festivos.

El personal de turno que se incorpore voluntariamente a la realización de maniobras, antes de su jornada, se le abonarán estas horas como extraordinarias y el Plus de maniobras «B».

En las operaciones de entrada y salida de buques en diques y varaderos y las de cambio de muelle que han de realizarse en períodos de tiempo ajustados a las mareas, será obligatorio para el personal que se destine a las maniobras inherentes a escorado, arreglo de picaderos, servicio de achique y maniobra con grúas o cabrestantes, ajustar su jornada ordinaria de trabajo al horario que sus jefes inmediatos o capitanes de Diques les señale, adelantando en su caso, la hora de entrada. Esta jornada tendrá el carácter de ordinaria a todos los efectos hasta completar las horas.

Cuando las necesidades de la maniobra lo exijan, en los supuestos mencionados en el párrafo anterior, será asimismo obligatorio trabajar horas extraordinarias para aquel personal que sea designado por sus mandos, incluido el personal de turno de tarde, que esté participando en la maniobra durante su jornada habitual de trabajo.

Para efectos del cómputo de jornada se considerarán horas del mismo día las que empiezan con la hora de presentación en la Factoría para participar en la maniobra y terminan veinticuatro horas después.

H. Los trabajos de maniobras se realizarán de forma rotativa siempre de acuerdo con las necesidades de personal que señale el capitán de Dique o jefe de Maniobra. Igual carácter tendrán los trabajos de final de maniobra.

I. Las horas trabajadas en domingo o día festivo y las que excedan de las que tiene su jornada normal en día laborable, se abonarán con el carácter de extraordinarias.

Las horas trabajadas entre las veintidós y las seis de la mañana se abonarán, además, con el Plus de nocturnidad.

J. Debido a las modificaciones del horario habitual que afectan al personal designado para participar en maniobras a tenor de lo establecido en este artículo, las horas trabajadas en maniobras fuera de dicho horario, así como las que excedan del número de horas de la jornada habitual (horas extraordinarias) se incrementarán con los plus que se determinen a continuación:

El Plus de maniobra «A» se aplicará a las siguientes horas:

- Horas ordinarias trabajadas antes de la hora habitual de entrada al trabajo.
- Primera hora extraordinaria, cuando sea prolongación de la jornada ordinaria de la mañana.
- Dos primeras horas extraordinarias en domingos y días festivos.
- Dos primeras horas extraordinarias en sábado por la tarde cuando el personal haya sido convocado para comenzar la maniobra por la tarde y no constituya prolongación de jornada.

El Plus de maniobra «B» se aplicará a las siguientes horas:

- Horas de prolongación de jornada (horas extraordinarias).
- Segunda hora extraordinaria y siguientes en caso de prolongación de jornada ordinaria de la mañana.
- Tercera hora extraordinaria y siguientes en domingos y días festivos.
- Tercera hora extraordinaria y siguientes en sábados por la tarde cuando el personal haya sido convocado para comenzar la maniobra por la tarde y no constituya prolongación de jornada.

Cuando la duración de una maniobra en sábado por la tarde que no constituya prolongación de jornada, en domingo o en día festivo sea inferior a dos horas, se abonarán como mínimo dos horas y media del Plus de maniobra «A».

K. Para el personal designado para participar en maniobras a tenor de lo establecido en esta norma, tendrá la consideración de día festivo, aquel sábado en que corresponda librar la jornada completa de acuerdo con el horario que cada trabajador tenga asignado, y la tarde del sábado, en todo caso, para el personal de jornada normal o única de mañana.

A partir de 1 de enero de 2008, el valor de la hora de Maniobra «A» para los Niveles IV, V, VI, VII y VIII, será de 19,96 euros, y el valor de la hora de Maniobra «B» para los niveles citados anteriormente será de 4,15 euros.

Los valores señalados como Maniobras «A» y «B», se actualizarán con el incremento pactado en convenio.

PRUEBAS DE MAR

- El personal designado para pruebas de mar las realizará incorporándose en el horario que se le asigne manteniendo la adscripción a la jornada que viniera realizando.

- Cuando la prueba de mar tenga una duración superior a las veinticuatro horas, se registrará por las reglas siguientes:

(a) El primer día, las horas anteriores al horario ordinario de jornada única de mañana se abonará el Plus de maniobra «A».

(b) En las horas que excedan de la jornada ordinaria se abonará el Plus de maniobra «B», salvo la primera hora extraordinaria que se abonará Plus de maniobra «A». Para efectos del cómputo de jornada se considerarán horas del mismo día las que empiezan con la hora de presentación en la Factoría para participar en las pruebas de mar y terminan veinticuatro horas después.

(c) El día siguiente y sucesivo no se abona Plus de maniobra «A», salvo la que coincida con la primera hora extraordinaria. El resto de las horas que excedan de la jornada ordinaria se abonará el Plus de maniobra «B».

(d) El día que finalice la prueba de mar se registrará por el mismo sistema de retribución que el señalado en el párrafo anterior.

(e) El personal que se quede a bordo del buque en servicio de vigilancia, después de finalizada la maniobra, se le abonarán dos horas de Plus de maniobra «B» independientemente de la retribución que le corresponda y el tiempo que emplee. En casos especiales, que tendrá en cuenta el Capitán de dique, se abonarán las que éste determine.

(f) La retribución que corresponda por la prueba de mar se reflejará en nómina en los conceptos que se relacionan:

- Horas ordinarias: Las correspondientes a cada jornada ordinaria

- Computación larga navegación: Figurará con el importe total de todos los conceptos que corresponda y no estén incluidos en los anteriores.

(g) Si la prueba de mar tiene una duración de veinticuatro horas o menos, se reflejarán en nómina todos y cada uno de los conceptos que correspondan (horas e importes).

Respecto a posibles descansos en pruebas de mar con duración prolongada se regularán por las siguientes reglas:

1. Cuando la terminación del trabajo sea después de finalizada la jornada única de mañana y hasta las veinticuatro horas, no corresponde descanso.

2. Cuando la terminación del trabajo sea después de las veinticuatro horas y antes de la hora de incorporación al trabajo de la jornada que corresponda y la jornada siguiente sea laboral, corresponden cuatro horas de descanso; se descansará la jornada completa si la duración de la prueba de mar tiene una duración superior a dos días; no corresponden éstos si la jornada siguiente no es laboral.

3. Cuando la terminación del trabajo sea una vez iniciada la jornada en la que está adscrito, le corresponderá descanso por el período que falte para completar su jornada ordinaria de trabajo.

4. Si la terminación del trabajo es a partir de las dieciséis horas en domingo o festivo, le corresponderá descanso retribuido de un día completo de la semana siguiente, siempre que en dicho día no este prevista ni coincida una maniobra. Si por cualquier circunstancia el trabajador no disfrutara tal descanso dentro del período señalado perderá los derechos a disfrutar el mismo.

No corresponde descanso si la terminación en estos días se produce antes de esa hora.

PRUEBAS EN AMARRAS

- El personal designado para pruebas en amarras, consistentes en las pruebas del motor principal, se registrará por las condiciones establecidas para el personal en maniobras.

ANEXO NÚMERO 12

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

GRADUACIÓN DE FALTAS

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

Faltas Leves

Se considerarán como faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.

d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.

e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.

f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.

g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados sobre cambios en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.

i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.

j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada de trabajo.

k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Faltas Graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.

b) Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad social o a la Administración Tributaria.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) Simular o suplantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

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

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

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

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

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por

cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RÉGIMEN DE SANCIONES

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

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

La empresa dará cuenta a la Representación Sindical de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

Sanciones

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

a) Por faltas leves.
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido.

Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:
Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

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

CONTROLES Y GARANTÍAS EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES

La aplicación de sanciones requerirá los siguientes trámites previos:

Procedimiento general

- Comunicación escrita al trabajador del inicio del expediente, con el correspondiente pliego de cargos.
- Plazo de cinco días para que éste formule un escrito de descargo y aporte las pruebas que estime oportuno.
- Finalizado este plazo, la Dirección tendrá siete días para decidir la imposición de la sanción.
- El procedimiento termina con la comunicación por escrito al trabajador del resultado del expediente, y, en su caso, de la sanción que le ha sido impuesta.
- La empresa dará cuenta a la Representación Sindical de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.
- La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación, solo tendrá efecto si existen las amonestaciones previas pertinentes y no hubieran prescrito.
- Para sancionar faltas leves con amonestación, bastará con comunicación escrita al trabajador, en la que se reseñen la fecha y los hechos determinados de la sanción.

Miembros del Comité de Empresa

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

Delegados Sindicales

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

Trabajadores afiliados a un Sindicato

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

08/16770

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria.

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas

de Cantabria, por el que se aprueba el Calendario Laboral Orientativo, correspondiente al año 2009, así como sus especificaciones suscrita de una parte, por la representación empresarial, y de otra por la representación sindical, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado; por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO, ACUERDA:

- 1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediador Arbitraje y Conciliación (UMAC).
- 3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 10 de diciembre de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquín.

En Santander, a las diecisiete y treinta horas del día 19 de noviembre de 2008, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria con la asistencia por la representación empresarial, de don Fidel Gonzalez Cuevas, don Javier Rodríguez González, don Juan Carlos Sánchez Ariste, don Eduardo Mora Gil, doña Rosa Ruiz del Río, don José Luis Gómez López y don Pablo Javier Obregón Perales, y, por la Representación Sindical, de don Damián García Carmona (CCOO), don Mariano Pérez Conde (CCOO), don Oscar Arroyo Pardo (CCOO), doña María Luz García Olabarrieta (CCOO), don Carlos Meneses Velarde (UGT), don Jose Francisco Martínez Gutiérrez (UGT), y don Joaquin Cifrán Alonso (UGT) y acuerdan:

En primer lugar, proceder a la firma del Calendario Laboral Orientativo, con sus especificaciones, del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria correspondiente al año 2009.

Excepcionalmente para el año 2009, como quiera que mencionado calendario laboral refleja un exceso de jornada de 24 horas anuales, se ha establecido el disfrute de dichas horas como 3 días más de vacaciones. En consecuencia, durante el año 2009, los trabajadores del Sector disfrutarán de tres días más de vacaciones, que se añadirán a las vacaciones reglamentarias, cuya duración pasará a ser de treinta y tres días, veinticuatro de los cuales deberán ser laborables.

En segundo lugar, se faculta a don Ignacio Martínez Antón para que presente los correspondientes ejemplares para su registro y demás efectos pertinentes en la Dirección General de Trabajo de Cantabria

Y en prueba de Conformidad, se levanta la reunión, previa lectura y firma de la presente acta en el lugar y fecha indicados.