

VIERNES, 28 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 124

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-5800 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Astilleros de Santander, SAU, para el periodo 2019-2023.*

Código 39000092011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Astilleros de Santander, SAU, para el periodo 2019 a 2023 suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 14 de marzo de 2019, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 20 de junio de 2019.

El director general de Trabajo

(PS. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC EXT. 14-08-2015),
el director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el trabajo,
Amalio Sánchez Grande.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

CONVENIO COLECTIVO

Capítulo I – Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ambito 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.U. 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. Las partes firmantes del Convenio Colectivo son los siguientes:

EN REPRESENTACION DE LA EMPRESA

D. Ángel Sáenz de Santamaría Gutiérrez
D. José María Molleda Valverde
D. Iván Cano Lavín

EN REPRESENTACION DEL COMITÉ DE EMPRESA

| | |
|---------------------------------|---------|
| D. Javier Toca Gil | (CC.OO) |
| D. Juan Ignacio Portilla Quilez | (CC.OO) |
| D. Rafael Guerra Rincón | (CC.OO) |
| D. Santiago Diez Rioz | (CC.OO) |
| D. Marcelino Bedia Raba | (CC.OO) |
| D. Pedro Trueba Bedia | (CC.OO) |
| D. Manuel Ordoñez Vélez | (U.G.T) |
| D. Antonio de Cos Ibáñez | (U.G.T) |
| D. Federico Trueba Peña. | (U.G.T) |

Artículo 3.- Ámbito Temporal

La vigencia del Convenio será de 5 años, comenzando el 1 de Enero de 2019 y finalizando el 31 de Diciembre de 2023, 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 8 miembros: 4 en representación de la Empresa y 4 designados por el Comité de Empresa.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

EN REPRESENTACION DE LA EMPRESA

D. Ángel Sáenz de Santamaría Gutiérrez
D. José María Molleda Valverde
D. Juan Luís Sánchez Echevarría.
D. Alberto Porras Díez

EN REPRESENTACION DEL COMITÉ DE EMPRESA

D. Javier Toca Gil (CC.OO)
D. Juan Ignacio Portilla Quilez (CC.OO)
D. Manuel Ordoñez Vélez (U.G.T)
D. Antonio de Cos Ibáñez (U.G.T)

Los miembros de la Comisión Paritaria, en caso de fallecimiento, enfermedad prolongada, o cualquier circunstancia sobrevenida que lleve aparejada su desvinculación con la empresa, serán sustituidos por la parte que los nombró, previa comunicación al resto de los miembros.

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).

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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 nº 1.

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

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, avalados por su formación y experiencia.

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

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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 30 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).- 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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.

d).- 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 periodos 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 40 horas mensuales. Las jornadas en sábados, domingos y festivos no podrán ser inferiores a seis horas y las horas diarias a realizar como prolongación de jornada serán un mínimo de tres. Los días de huelga no serán compensables con días de descanso correspondientes a la flexibilidad.

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:

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

- 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 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, se efectuará, mediante acuerdo entre la Dirección y la Representación Sindical.

Artículo 8.- Vacaciones

Todo el personal dispondrá de 22 días laborables (de lunes a viernes) de vacaciones anuales retribuidas.

Adicionalmente, a partir del décimo año de antigüedad en la empresa, todos los trabajadores disfrutarán de 1 día adicional vacaciones al año, que se irá incrementando por cada quinquenio que cumplan según la siguiente tabla:

| Antigüedad | Días totales de vacaciones |
|------------|----------------------------|
| 10 - 14 | 23 |
| 15 - 19 | 24 |
| 20 - 24 | 25 |
| 25 - 29 | 26 |
| 30 o más | 27 |

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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 y complemento individual.

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 3 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 ó 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.

VIERNES, 28 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 124

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

- 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 le 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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 6 meses (salvo en los casos de sustitución de I.T., ~~servicio militar~~ y excedencia), los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de nivel de clasificación superior dentro de su grupo funcional.

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

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

La notificación a la Representación Sindical incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre del/los trabajadores afectados y destino/s.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

- 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 cumplimenta 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

Capítulo IV – Retribución del Trabajo

Artículo 12.- Conceptos Retributivos

12.1. Definición de los Conceptos Retributivos

12.1.1. N.A.F.

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

Su monto total anual se abonará en 14 pagas de idéntica cuantía, que se percibirán en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, abonándose estas últimas el 1 de Junio y el 1 de Diciembre (Anexo nº 2).

12.1.2. Complemento Individual

A partir del 1 de enero de 2019, el Complemento Individual incluirá los denominados en convenios anteriores: “Complemento Individual Ordinario” y “Complemento Individual por Antigüedad”, sin que ningún trabajador pueda percibir en cómputo global por este concepto, una cantidad inferior a lo percibido el año 2018 por la suma de los dos conceptos mencionados.

En años sucesivos, el N.A.F, el Complemento Individual y la Prima de Resultados, se actualizarán en los términos expresados en el artículo 28.

12.1.3. Antigüedad

El concepto retributivo derivado de la antigüedad queda establecido en trienios, con valor equivalente al 1% del N.A.F. correspondiente al nivel de clasificación de cada trabajador (Anexo nº 3). Dichas percepciones se incrementarán a medida que se vengam perfeccionando nuevos trienios.

12.1.4. Prima de Resultados

12.1.4.1 Definición

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

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

Se abonará trimestralmente el 1 de Abril, el 1 de Julio, el 1 de Octubre y el 1 de Enero, en función de las horas realizadas en el trimestre anterior.

12.1.4.2. 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:

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

Siendo:

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

K_h = Horas aplicadas /jornada anual.

K_k = Valor de 1,5

B_{in} = Valor base Prima de Resultados, según nivel de clasificación (Anexo nº 4).

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 4)

12.1.5. Pagas Extraordinarias

Se abonarán en proporción al tiempo que se permanezca en la plantilla de la Empresa. Su remuneración será N.A.F., antigüedad y complemento individual (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: N.A.F., Antigüedad, Complemento Individual y Prima de Resultados.

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 1 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

Capítulo V – Derechos Sociales

Artículo 14.- Complemento por Incapacidad Temporal y Prórroga de Incapacidad Temporal

La Empresa garantizará a los trabajadores con niveles I, II, y III la diferencia entre lo percibido por I. T. y el 100% del N.A.F. más el Complemento Individual y la Prima de Resultados calculada con el coeficiente Kk=1.0.

Complemento especial I.T. 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 I.T.”, percibirá la cantidad que pueda corresponderle aplicando el mismo cálculo.

Artículo 15.- Seguro de Vida. (Anexo 5)

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 nº 5 con efectividad desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 16.- Indemnización por baja en la empresa.

Se ajustará a lo acordado en el acta firmada en la reunión mantenida con fecha 26 de diciembre del 2011.

Artículo 17.- Plan de pensiones.

Se acuerda constituir una comisión para estudiar este punto a partir del 01/01/2020.

Artículo 18.- 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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 abandonarla 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 necesitasen 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

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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 19.- Bolsa de Navidad.

En las fechas próximas a Navidad se entregará una Bolsa de Navidad, con un contenido similar al de años anteriores. Se mejorará el contenido de la bolsa para el personal activo.

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 20.- 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:

VIERNES, 28 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 124

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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

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 21.- Régimen Disciplinario

Las partes acuerdan la aplicación del Régimen Disciplinario que se desarrolla en el Anexo nº 6.

Capítulo VII – Salud Laboral

Artículo 22.- 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

VIERNES, 28 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 124

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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 3 representantes de la Empresa y 3 representantes del Comité de Empresa, que serán los Delegados de Prevención.

Cada Delegado de Prevención dispondrá de 35 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.

Se acuerda establecer una comisión dedicada al estudio de posibles controles de alcohol y drogas a los trabajadores, tanto propios como de Industria Auxiliar.

Capítulo VIII – Comité de Empresa y Acción Sindical

Artículo 23.- 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

Artículo 24.- 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

- 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 discriminación, 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 2.001,59 euros., este valor se actualizará anualmente con el incremento pactado en convenio

Artículo 25.- 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

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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 30 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 26.- 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 sindicato 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.

VIERNES, 28 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 124

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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 40 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 Art. 10 de la L.O.L.S., 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

Artículo 27.- Asamblea de Trabajadores

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

Artículo 28.- Incrementos Salariales

- a) Para el año 2019 se aplicará el 3,00% sobre todos los conceptos salariales recogidos en convenio (NAF, complemento individual, prima de resultados etc.).
- b) Para el año 2020 se incrementará el IPC real del año anterior + 0,25% sobre todos los conceptos salariales recogidos en convenio (NAF, complemento individual, prima de resultados etc.).
- c) Para el año 2021 se aplicará el IPC real del año anterior + 0,50% sobre todos los conceptos salariales recogidos en convenio (NAF, complemento individual, prima de resultados etc.).
- d) Para el año 2022 se incrementará el IPC real del año anterior + 0,75% sobre todos los conceptos salariales recogidos en convenio (NAF, complemento individual, prima de resultados etc.).
- e) Para el año 2023 se incrementará el IPC real del año anterior + 1,00% sobre todos los conceptos salariales recogidos en convenio (NAF, complemento individual, prima de resultados etc.).

Las subidas se aplicarán el primero de enero de cada año. Asimismo, si una vez conocido el IPC real del año anterior, el incremento salarial resultase negativo, éste no se tendrá en cuenta en la elaboración de las nuevas tablas, manteniéndose vigentes las del año anterior.

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.

Para cualquier extremo no recogido en el presente convenio, será de aplicación subsidiariamente, lo establecido en el vigente Convenio del Sector Metal de Cantabria.

ANEXO Nº 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. Se requerirá de una experiencia mínima de 5 años en el nivel V de Astander para poder promocionar al nivel IV.
- 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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.

Se requerirá de una experiencia mínima de 5 años en el nivel VI de Astander para poder promocionar al nivel V.

- VI. Empleados administrativos o jefes 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, como, por ejemplo: oficiales de 1º, oficiales de 2º con más de cinco años de experiencia, especialistas, capataces y maestros.
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, como auxiliares administrativos.
Personal que realice trabajos de limpieza, de peonaje (tareas propias de peones ordinarios o de peones especialistas), auxiliares o de subalternos. Se incluirán también en esta categoría: oficiales de 3º, oficiales de 2º con menos de cinco años de experiencia, peones, especialistas, vigilantes, mozos de almacén y almaceneros.
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, tales como aprendices de 1º y 2º año.

VIERNES, 28 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 124

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 2

NIVEL ANUAL DE FACTORIA (N.A.F.)

| Nivel | NAF/AÑO |
|-------|-----------|
| I | 38.504,11 |
| II | 35.003,71 |
| III | 31.821,55 |
| IV | 28.928,64 |
| V | 26.298,89 |
| VI | 20.300,00 |
| VII | 19.200,00 |
| VIII | 15.300,00 |

VIERNES, 28 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 124

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

ANEXO N° 3

ANTIGÜEDAD (Valor trienios)

| Nivel | Trienio/Año |
|-------|-------------|
| I | 385,04 |
| II | 350,05 |
| III | 318,21 |
| IV | 289,30 |
| V | 262,99 |
| VI | 203,00 |
| VII | 192,00 |
| VIII | 153,00 |

VIERNES, 28 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 124

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 4

PRIMA DE RESULTADOS

(VALOR ANUAL)

| Nivel | Valor/Año |
|-------|-----------|
| I | 2.750,29 |
| II | 2.500,27 |
| III | 2.272,97 |
| IV | 2.066,33 |
| V | 1.878,49 |
| VI | 1.450,00 |
| VII | 1.360,15 |
| VIII | 1.092,86 |

VIERNES, 28 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 124

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 5

PLAN DE ASEGURAMIENTO

| | |
|--|------------------------|
| a) Invalidez absoluta | 29.270,97 euros |
| b) Gran invalidez enfermedad común | 29.270,97 euros |
| c) Gran invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional | 57.845,01 euros |
| d) Muerte natural | 29.270,97 euros |
| e) Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional. (Incluye prestación por muerte natural). | 77.359,01 euros |

Estos importes se considerarán a partir del 1 de enero de 2019.

ANEXO Nº 6

REGIMEN 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.

GRADUACION 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 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

- b) Faltar de 2 a 3 días al trabajo durante un período de 30 sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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 ó laboral.

REGIMEN 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

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

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

Sanciones

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

a) Por faltas leves

Amonestación verbal
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves

Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de 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.

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

CONTROLES Y GARANTIAS 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.

VIERNES, 28 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 124

ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

ANEXO N° 7

**PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS EN LA NO APLICACIÓN DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO A LAS QUE SE REFIERE EL ART. 82.3 DEL E.T.**

La decisión de la empresa de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá realizarse aplicando el siguiente procedimiento.

1. Se comunicará al Comité de Empresa con una antelación de 15 días.
2. La Comisión Negociadora será la que se establece como Comisión Paritaria establecida en el artículo 4.1 del presente Convenio Colectivo.
3. En caso de no alcanzar acuerdo ambas partes se someterán a un arbitraje en el Orecla.