

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>SUELDO BASE MENSUAL</u>	<u>(1) COMPLEM. CARENCIA INCENTIVO</u>	<u>TOTAL RETRIBUCION MENSUAL</u>	<u>TOTAL RETRIBUCION ANUAL</u>
<u>TECNICOS PROFESIONALES:</u>				
INGENIEROS Y LICENCIADOS	49559	26475	76034	1.064.476
PERITOS	49132	22963	72095	1.009.330
<u>TECNICOS DE TALLER:</u>				
JEFE DE TALLER Y ALMACEN	42796	22271	65067	910.938
SUBJEFE DE TALLER ENCARGADO	41540 37393	21365 23423	62905 60816	880.670 851.424
<u>TECNICOS DE OFICINA:</u>				
DELINEANTE O DIBUJATE PROYEC	41901	16765	58666	821.324
DELINEANTE DE PRIMERA	39943	15008	54951	769.314
DELINEANTE DE SEGUNDA	38483	15041	53524	749.336
AUXILIAR Y CALCADOR	36298	15752	52050	728.700
<u>CONTROL DE CALIDAD:</u>				
JEFE DE VERIFICACION	41540	23527	65067	910.938
VERIFICADOR	41033	21883	62916	880.824

(1): PRIMA DE CONVENIO

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>ANEXO N° 3</u>				<u>TOTAL RETRIBUCION MENSUAL</u>	<u>TOTAL RETRIBUCION ANUAL</u>
	<u>SALARIO BASE</u>	<u>MES DE 28 DIA</u>	<u>MES DE 30 DIA</u>	<u>MES DE 31 DIA</u>		
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	878	4616	2860	1982	29200	408.800
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	1.081	4195	2033	952	34463	482.482

18663

RESOLUCION de 31 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, que afecta a los trabajadores de la Empresa «Hispano Marítima, S. A.», recibido en 20 de mayo de 1982 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el 18 de mayo de 1982. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 6.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Dios guarde a ustedes.—Madrid 31 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza A. bardonedo.

Sres. Representantes de los trabajadores y Empresa afectados. Madrid.

IX CONVENIO COLECTIVO DE "HISPANO RADIO MARITIMA, S.A."
Y SU PERSONAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1ª. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º. Territorial.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, de ámbito interprovincial, serán aplicables en todos los centros de trabajo situados en el territorio nacional.

Artículo 2º. Personal.- El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en Hispano Radio Marítima, S.A., y se encuentran actualmente sujetos al mismo, y se regirá por la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Se complementará con el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa mientras no se deroguen sus artículos por modificaciones que se introduzcan a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

Artículo 3º. Vigencia.- El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 1982 por un período de un año, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes formule denuncia por escrito del mismo con una antelación mínima de 1 mes de la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

SECCION 2ª. GARANTIA, ABSORCION Y VINCULACION

Artículo 4º. Garantía personal.- En el supuesto de que hubiese algún empleado o grupos de empleados que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, serán respetadas las mismas, manteniéndose con carácter estrictamente personal para los empleados a quienes les afecte, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 5º. Compensación y absorción.- Las mejoras económicas resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 6º. Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

CAPITULO II

PERCEPCIONES ECONOMICAS

SECCION 1ª. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 7º. Enumeración de las distintas retribuciones.- Todas las retribuciones a percibir por el personal de Hispano Radio Marítima en conceptos fijos, se distribuirán de la siguiente forma:

- a) Sueldo base
- b) Complementos del sueldo base:
 1. Personales:
 - Plus Convenio
 - Plus de Antigüedad
 - Gratificación Personal Voluntaria
 - Ayuda Vivienda
 2. De puesto de trabajo:
 - Plus de Residencia
 - Cargo
 - Servicio Nocturno
 - Servicio Volante
 - Prima de Cobranza
 - Gratificación por conducir
 - Plus de costa

3. De vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificación extraordinaria de Julio
 - Gratificación extraordinaria de Navidad
 - Gratificación extraordinaria de Marzo
 - Plus de Octubre

y en conceptos variables por calidad o cantidad de trabajo:

- Plus buques extranjeros
- Primas:
 - Helicóptero
 - Transporte e izado a buques fondeados y plataforma
 - Embarque

Artículo 8º. Complementos Económicos No Salariales.- Todos los conceptos enunciados a continuación tendrán la consideración a todos los efectos legales de percepciones económicas no salariales:

- Plus Transporte
- Gastos de Viaje
- Dietas
- Mejora de las prestaciones reglamentarias de Enfermedad y Accidentes
- Ayuda Escolar
- Complemento de jubilaciones
- Mejora de Viudedad y Orfandad

SECCION 2ª. RETRIBUCIONES

Artículo 9º. Incrementos de retribuciones.- Se garantiza un incremento anual mínimo de un 9% de la suma de los siguientes conceptos:

- Sueldo base
- Plus Convenio
- Antigüedad
- Gratificación Personal Voluntaria
- Plus de Residencia al personal de Canarias
- Cargo y Gratificaciones Especiales
- Otras Gratificaciones y destino
- Plus Transporte
- Prima de Cobranza
- Plus de Octubre
- Plus de Servicio Nocturno
- Plus de Costa
- Plus de Servicio Volante

distribuyendo su importe entre los conceptos y en los porcentajes que a continuación se enumeran:

- Antigüedad.- Se incrementará este concepto en un 5% sobre el importe que de este concepto tuviera el empleado al 31-12-81; siempre que el valor de éste no sea superior al importe de la antigüedad media ponderada de las categorías de los empleados que tengan su mismo sueldo Convenio. Si se diera este caso, se revisará su antigüedad incrementándola en un 5% de la mencionada media ponderada.

- 9% de incremento del valor al 31-12-81 de los siguientes conceptos:

- G.P.V.
- Otras gratificaciones
- Gratificación cargo o mando
- Gratificación destino
- Gratificaciones especiales
- Plus de costa
- Residencia personal Canarias
- Prima técnicos volantes

sumando dicho incremento a los importes de los conceptos que le sirvieron de origen.

- 5% de incremento del valor al 31-12-81 de los siguientes conceptos:

- Prima Cobranza
- Servicio Nocturno

sumando dicho incremento a los importes de los conceptos que le sirvieron de origen.

- El resto del incremento salarial hasta completar el 9% mínimo garantizado sobre el sueldo total en conceptos fijos al 31-12-81 exceptuando:

- Gratificación por idiomas
- Ayuda Vivienda
- Gratificación por conducir
- Residencia en la Península

que permanecen congelados, se sumará al importe que cada empleado venía percibiendo al 31-12-81 en concepto de Plus Convenio, a excepción de aquellos empleados que al efectuar esta operación hubiera que aumentar el número de pluses Convenio ya existentes o les apareciera un plus de Convenio desajustado en las tablas aprobadas, casos en los que la cantidad restante se le llevará al concepto de G.P.V.

Artículo 109. Sueldo base.- Ver tabla anexo nº 1.

Artículo 119. Complementos del Sueldo base.-

1) Personal:

- a) **Plus Convenio.**- Se adjunta en anexo los niveles e importes por categorías laborales, que regirán para el presente año 1.982 (anexo nº 2).
- b) **Antigüedad.**- El personal que figuraba en la plantilla al 1-1-80, continuará disfrutando del devengo por antigüedad en la forma hasta hoy vigente.

Para el personal considerado como eventual, así como el que haya ingresado en la Empresa con posterioridad al 1-1-80; se regirá por el siguiente criterio:

- 5 Bienios
- 4 Trienios y
- resto quinquenios

Los bienios, trienios y, en su caso quinquenios, se regirán por la siguiente escala:

Importe de la antigüedad por categorías

Ingenieros)		
Licenciados)	1.050 pts. cada bienio, trienio o quinquenio.	
Inspectores Jefes)		
Analista de Sistemas)		
Analista de Aplicación)		
Ay. Técnicos Jefes)		
Ay. Técnicos de 1ª)		
Ay. Técnicos de 2ª)		
Ay. Técnicos)	945	"
Jefes de Sección)		
Inspectores de 1ª)		
Programador de Sistemas)		
Jefes de Negociado)		
Inspectores de 2ª)		
Subjefes de Negociado)		
Subinspectores)	840	"
Delineantes Project.)		
Operador Jefe)		
Programador Aplicaciones)		
Contramaestres)		
Of. Téc. Admto. de 1ª)		
Of. Admto. de 1ª)		
Almaceneros de 1ª)		
Delineantes de 1ª)	787	"
O.M.E. Mayor)		
O.M.E. de 1ª)		
Operador A)		
Grabador Verificador A)		
Programador)		
Of. Admto. de 1ª)		
Delineante de 2ª)		
O.M.E. de 2ª)		
Conserjes)	735 pts. cada bienio, trienio o quinquenio	
Almaceneros de 2ª)		
Operador B)		
Grabador Verificador B)		
Operador)		
Grabador Verificador)		
O.M.E. de 3ª)		
Auxiliar Administrativo)		
Conductores)		
Peones)		
Calcadores)	683	"
Telefonistas)		
Almaceneros)		
Cobradoros)		
Ordenanzas)		
Aspirante Aux. Admto.)		
Aprendices)	420	"
Botones)		
Limpiadoras (j.completa))		

2) De puesto de trabajo

- a) **Plus de Residencia.**- A todos los empleados que a la fecha de la firma del presente Convenio viniesen percibiendo una gratificación en concepto de "Residencia", se les mantendrá en las condiciones establecidas en el VI Convenio Colectivo, excepto en los centros de trabajo de Canarias para los que se actualizará en base al 9% de su actual importe.

Este Plus de Residencia sigue quedando suprimido para el personal de nuevo ingreso excepto en los casos de traslado de personal procedente de la plantilla de H.R.M. de la península y Baleares.

- b) **Prima de Cobranza.**- Es la prima establecida por la Empresa entre el personal responsable de los cobros de determinadas Inspecciones. Su importe se abonará como cantidad fija y prorrateado en 15 pagas, revisadas para el presente año 1.982 en un 5% sobre los importes que se venían percibiendo al 31-12-81.

- c) **Gratificación por conducir.**- Es la cantidad abonada por la Empresa a los empleados que sin categoría laboral de conductores tienen a su cargo la conducción y el cuidado de los vehículos y ciclomotores de la Empresa.

Esta cantidad se abona mensualmente por vehículo y ciclomotor en 15 pagas al año, siendo su importe de 800 pesetas - vehículo mes y 400 pts. ciclomotor mes.

El importe de estas gratificaciones, puede ser percibido íntegramente por un sólo empleado, o dividido entre varios, según sean uno o más los encargados de conducir y conservar el vehículo objeto de pago.

- d) **Plus de Costa.**- Es la cantidad que se abona al personal de costa en función de las peculiaridades de su puesto de trabajo, incrementándose dicha cantidad para el presente año 1.982, en un 9%.

Del derecho a la percepción de este Plus, quedan excluidos los Jefes Delegados de Area y Adjuntos Comerciales a la misma.

- e) **Plus de Servicio Nocturno.**- Es la compensación económica que percibe el personal técnico designado por la Empresa, que una vez finalizada su jornada normal de trabajo, queda a disposición de la misma para atender cualquier servicio urgente que se produzca, siendo esta percepción compatible con la devengada por realización de horas extraordinarias.

La cantidad que se viene percibiendo en concepto de este plus, queda incrementada en un 5% para el presente año 1.982.

- f) **Prima Técnicos Volantes.**- Es la cantidad abonada por la Empresa a aquellos empleados que estime se encuentran capacitados para resolver problemas técnicos de alto nivel, dentro de una especialidad o de varias y es designado por la misma como técnico volante, siendo su misión principal la de acudir en auxilio de nuestras dependencias, en caso de requerir ayuda técnica para la resolución de un problema, al que no alcanza la capacidad técnica de la misma, por causa circunstancial o por limitación de plantilla. El técnico volante, está sujeto a las condiciones de plena dedicación, por lo que, estará dispuesto a salir de viaje en cualquier momento. Esta disponibilidad alcanza, igualmente, a casos que se puedan presentar de salida al extranjero.

Como compensación económica a su plena dedicación, el Técnico Volante percibe una prima transitoria mensual por el tiempo que dura su clasificación como tal, la cual se revisa anualmente, y que para el presente año 1.982, se incrementa en un 9%.

La clasificación como Técnico Volante, se realiza por escrito a propuesta de la Empresa y de mutuo acuerdo entre empleado y Empresa y puede finalizar por iniciativa de ambas partes, si por cualquier causa alguna de ellas lo considerase oportuno, mediante aviso, comunicándolo con dos meses de antelación, lo que ocasionaría al empleado el fin de la percepción de la compensación transitoria.

3) De calidad o cantidad de trabajo

- Primas Buques Extranjeros No Ramac.**- Es la prima establecida por la Empresa con objeto de estimular al personal técnico de todas las Inspecciones, así como a sus Jefes en la realización de reparaciones a buques extranjeros No Ramac, por las incomodidades que esta forma de realizar el trabajo lleva consigo. Esta prima se rige por las siguientes normas:

- La cuantía de esta prima será del 8% del total de "mano de obra" facturado por atenciones a buques extranjeros No Ramac en cada Inspección.

- Para disfrutar de esta prima, será condición indispensable que en las Inspecciones quede garantizado el servicio para toda clase de buques, tanto de día como de noche y en días festivos, y para facilitar la labor de las Inspecciones se requerirá de los consignatarios de los buques que necesiten servicio durante la noche o en días festivos, que avisen a nuestras Inspecciones antes de terminar la jornada laboral de la mañana de los días normales y, antes de terminar la jornada de la mañana del día anterior, si el servicio es solicitado para días festivos.
- Con objeto de que los servicios a prestar en horas nocturnas o en días festivos no recaigan siempre sobre determinadas personas de la Inspección, los Jefes de las mismas, organizarán y vigilarán este servicio mediante turnos rotativos, formados por dos personas, una de las cuales será siempre un Inspector o Contramaestre, con capacidad para poder prestar servicio a toda clase de averías que se puedan presentar en cualquier tipo de aparatos que pueda llevar un buque, la otra persona será siempre un mecánico.

- Las Inspecciones deberán enviar a esta O.C., relación de la forma en que se han establecido los turnos de servicio.
- La distribución de las primas que se establecen, alcanzará solamente al personal técnico de cada Inspección, así como al Jefe de la misma, y se hará cada trimestre en proporción a los sueldos base que para cada categoría señala el Convenio Colectivo, aplicándoles el coeficiente de ajuste que se indica a continuación:
- El coeficiente trimestral de ajuste que se aplicará a los sueldos base de cada uno de los participantes, se calculará mediante la fórmula siguiente:

$$C = \frac{D + (Ds \times 10)}{D_T} = \text{en la que}$$

C = Coeficiente de ajuste que se aplicará a los sueldos base.

D = Número de días del trimestre que por cualquier causa no haya prestado servicio de turno.

Ds = Número de días de servicio de turno durante el trimestre.

D_T = Número de días del trimestre.

El coeficiente máximo podrá ser superior a 6.

- A los Jefes de Inspección que realicen o no trabajo a bordo, se les aplicará el coeficiente mínimo de 2 o en su caso, el que les corresponda, según sus trabajos, si es superior.
- Las Inspecciones remitirán al final de cada trimestre natural, es decir, los días 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre, debidamente cumplimentado, el estadillo cuyo modelo figura en el Anexo 2 de buques No Ramac a los que hayan prestado su servicio, con expresión de la fecha y número de la factura, nombre del buque, importe de los materiales facturables, total de ambos conceptos, cálculo del I.T.E. y A.P que corresponda e importe del nuevo total. Esta relación se totalizará también en sus columnas verticales, para su cuadro y comprobación; además, acompañarán una copia de cada factura expedida por esta clase de intervenciones.
- Del total de lo facturado por mano de obra, se calculará el 8% cuyo importe se distribuirá conforme se dispone y de la distribución efectuada se remitirá una relación encabezada por el Jefe de la Inspección o Delegado de los técnicos que hayan intervenido a estos buques No Ramac, indicando las cantidades que corresponda percibir a cada uno.

Los importes señalados en la relación anterior, serán incluidos en los recibos de nóminas que confecciona esta O.C. correspondientes a los meses de Abril, Julio, Octubre y Enero y se percibirán por tanto, con el resto de los devengos correspondientes a dichos meses.

- De esta norma, se exceptúan las Inspecciones de Barcelona y Tarragona, que por acuerdo entre su personal, se reparten el importe de las mismas entre todos sus componentes con la excepción del personal encargado de la limpieza de dichas Inspecciones.

4) De vencimiento periódico superior al mes

- a) **Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre.**— El personal percibirá tres gratificaciones extraordinarias coincidiendo con los meses de Marzo, Julio y Diciembre, compuesta cada una de ellas por una mensualidad completa del salario de cada empleado.

El pago de las de marzo y julio, se efectuará coincidiendo con el cobro de los haberes correspondientes a dichos meses.

El abono de la de Diciembre, deberá realizarse antes del día 23 de dicho mes.

- b) **Plus de Octubre.**— La cantidad que a cada empleado le corresponde percibir por este concepto, se encuentra establecida con arreglo a la categoría laboral que éste ostente en la Empresa, encontrándose reflejado en el Anexo nº 3 de este Convenio.

El pago de este Plus de Octubre, se efectuará coincidiendo con el cobro de los haberes correspondientes al mes de Octubre.

Artículo 129. Salvaguardia.— Todos los conceptos salariales no mencionados expresamente, se mantendrán en sus actuales importes.

Artículo 139. Percepciones económicas no salariales.

- a) **Plus de transporte.**— Es la cantidad que abona la Empresa a cada empleado, en compensación de los gastos que en concepto de transporte se ven obligados a efectuar para desplazarse desde su domicilio hasta su puesto habitual de trabajo.

El importe de este concepto se abonará mensualmente por 11 pagas a lo largo del año natural. El valor del mismo es igual para todos los empleados, con independencia de la categoría profesional que ostente en la Empresa, siendo su valor de 629 pts. mensuales.

- b) **Salidas.**— Es el desplazamiento que por orden de la Empresa y por razones de servicio haya de efectuar un empleado a lugares fuera de la zona de influencia de su centro de trabajo, estando dicha zona situada para cada centro de trabajo entre las localidades que se detallan en el Anexo nº 4.

Cuando por necesidades del servicio el empleado deba efectuar un viaje en domingo o día festivo, tendrá derecho a un día laborable por cada día festivo empleado en ese viaje. Este día o días los deberá tomar siempre previo acuerdo con su Jefe inmediato y de modo que no perjudique la realización de su trabajo.

Todas las salidas o viajes deberán efectuarse por avión en clase turista o ferrocarril, utilizando en este segundo caso primera clase en viaje diurno y cama individual en viaje nocturno. También el empleado que así lo desee, podrá efectuar el viaje en coche propio, siempre que en dicho desplazamiento no utilice más tiempo del que emplearía en su desplazamiento por ferrocarril, abonándosele en este caso una cantidad igual al importe de un billete en 1ª clase.

Cuando por necesidades del servicio, el Director, Jefe de Departamento, Delegado de Zona o Jefe de Inspección lo solicite del empleado, siendo el importe abonado por Km. según los casos, el que seguidamente se relaciona:

- Desplazamiento dentro de la zona de influencia de la Inspección o centro de trabajo: 13 pts. Km.
- Desplazamiento fuera de la zona de influencia de la Inspección o centro de trabajo: 15 pts. Km.

- c) **Definición e importe de la dieta por compensación de gastos.**— El concepto de dieta recoge la cantidad que la Empresa pagará a sus empleados en compensación por los gastos que se deriven de su salida, así como por el tiempo empleado en el traslado y prolongación de su jornada normal.

En la actualidad existen en la Empresa dos grupos o niveles de dietas, en los cuales se encuentran comprendidos todos los empleados de la Compañía distribuidos de la forma que seguidamente relacionamos:

Grupo 19.

Ingenieros Superiores, Licenciados, Asimilados, Ayudantes Técnicos Jefes, Ayudantes Técnicos de 1ª, Ayudantes Técnicos, Jefes de Inspección, Jefes de Sección e Inspectores de 1ª.

Grupo 29.

Resto del personal.

Las cantidades a percibir por cada grupo profesional serán las siguientes:

Grupo 19	4.700 pts.
Grupo 29	4.400 "

En estos importes se encuentra comprendida la posible compensación que pudiera existir por la prolongación de jornada de trabajo.

Con independencia de los importes que por los conceptos enumerados anteriormente pudieran corresponderle al personal, la Empresa abonará un complemento de dicha dieta a todo el personal de la misma que, a lo largo del período de tiempo comprendido entre el 1 de Julio de 1.982 y el 30 de Junio de 1.983, haya devengado más de 25 dietas completas por compensación de gastos, de acuerdo con la tabla que seguidamente se especifica:

De 26 a 50	2.000 pts.
De 51 a 75	2.300 "
De 76 en adelante	3.000 "

Para efecto de contabilización de número de dietas no se tendrán en cuenta aquellas que se devenguen por espacio mayor de tres días en un mismo lugar de trabajo.

Tendrán derecho al importe completo de una dieta, todos aquellos empleados que:

- Encontrándose realizando un viaje, como mínimo efectúen una de las dos comidas principales del día y pernocten fuera de su domicilio habitual.

Tendrán derecho a la percepción del importe de media dieta, todo aquel empleado que:

- El día de salida en viaje, pernocte fuera de su domicilio y no realice ninguna de las dos comidas principales fuera del mismo.

- En viaje, realice las dos comidas principales fuera de su domicilio, pernoctando en el mismo.

- El día de su regreso realice como mínimo una de las dos comidas principales del día fuera de su domicilio.

Tendrán derecho a la percepción del importe de 1/4 de dieta, todos aquellos empleados que:

- En viaje, realicen una de las dos comidas principales del día fuera de su domicilio, pernoctando en el mismo.

No tendrá derecho a la percepción de cantidad alguna, si el empleado regresase antes de finalizar su jornada de trabajo y no hubiera realizado alguna de las comidas principales del

día fuera de su lugar habitual, pues los gastos que pudiera haber efectuado durante ese tiempo se encuentran compensados con el abono de la media dieta o dieta completa percibida en su día de salida.

Cuando un empleado acompañe a un Jefe o sea acompañado por otro empleado de distinto grupo profesional y pernoctase en la misma localidad, tendrá derecho a hospedarse en el mismo hotel y por consiguiente a percibir el mismo importe en su dieta que la establecida para el nivel superior.

d) Dietas Especiales:

1) Dietas por salida fuera del territorio nacional.— Para el caso expreso de viajes fuera del territorio nacional, el importe de su dieta será pactada directamente entre el empleado encargado de efectuar el mencionado viaje, su Director o Jefe de Departamento y el Departamento de Relaciones Laborales, los cuales se basarán para su determinación, en los condicionantes que se prevean puedan rodear a este viaje.

2) Dietas por viajes para asistencia a cursos de formación.— En este caso la dieta a aplicar será.

Grupo 1º	3.270 pts. día
Grupo 2º	3.270 " "

De esta norma se exceptúa al personal que realice el curso de formación de C.T.N.E., en cuyo caso y en sustitución de la dieta, la empresa le facilitará el alojamiento y la manutención, siendo éstas por cuenta de la misma. Además y en concepto de ayuda por gastos diversos, abonará al empleado la cantidad de 300 pts. por día de asistencia al curso.

3) Dietas por estancias superiores a 10 días en un mismo centro de trabajo.— En este caso, las dietas a aplicar por día de estancia en un mismo centro serán las siguientes:

Del 1º al 10º día del Grupo 1º	4.700 pts. diarias
Del 1º al 10º día del Grupo 2º	4.400 " "

estando comprendido en el importe de las dietas percibidas durante ese día, la posible prolongación de jornada que pudiera realizar el empleado.

Del 10º día en adelante Grupo 1º	3.000 pts. diarias
Del 10º día en adelante Grupo 2º	2.750 " "

no estando comprendido en ese importe, la posible prolongación de la jornada que pudiera realizar el empleado.

Desde el undécimo día de estancia en el mismo lugar, se podrán realizar horas extraordinarias, previa autorización del Jefe de Inspección donde se encuentre desplazado el mencionado empleado, abonándose en este caso la totalidad de las horas realizadas por éste. De esta norma, se exceptúan los empleados de la Empresa considerados como Técnicos Volantes.

4) Dietas por navegación.— Tendrá derecho a la dieta por navegación, todo aquel empleado de la Compañía que realice su trabajo embarcado en un buque que se encuentre en navegación, entendiéndose como buque en navegación aquel que se encuentra en movimiento fuera de puntas y a mar abierta,

El importe de esta dieta estará determinado por el tiempo que el empleado permanezca realizando su trabajo efectivo en el mencionado barco.

- Hasta 5 horas, percibirá media dieta, dependiendo el importe de ésta del grupo de dieta en que se encuentre incluido el empleado encargado de efectuar el trabajo:

Grupo 1º	2.350 pts.
Grupo 2º	2.200 "

- Más de 5 horas, percibirá una dieta, dependiendo el importe de ésta del grupo de dieta en que se encuentre incluido el empleado encargado de efectuar el trabajo:

Grupo 1º	4.700 pts.
Grupo 2º	4.400 "

La percepción de esta dieta especial absorbe la dieta establecida en puntos anteriores por compensación de gastos y prolongación de jornada, al ser por cuenta del armador o propietario del barco todos los gastos que pudiera ocasionar el empleado una vez embarcado.

Este tipo de dieta no será percibido por los Técnicos Volantes.

5) Dietas de pernocte sin gastos.— Cuando un empleado se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio, sin que esto suponga para él ningún gasto adicional, y por consiguiente no se le abone por ello cantidad alguna, percibirá una compensación por este concepto de 1.000 pts. diarias.

e) Gastos de comida interjornada.—

- En los casos en que por necesidades de trabajo el empleado, dentro de su zona de influencia no pudiera interrumpir éste,

por el espacio de tiempo necesario para desplazarse hasta su domicilio, para efectuar alguna de las dos comidas principales del día y tengan jornada partida, el empleado percibirá el importe de 700 pts. para el pago de la comida, así como la remuneración de su tiempo efectivo de trabajo a precio de horas extraordinarias, considerándose concedidas dentro del total autorizado a cada Inspección, exceptuando los que sean considerados como trabajos especiales.

- En aquellos centros donde tengan establecida jornada continuada y el empleado, dentro de su zona de influencia, debiera prolongar ésta sin poder interrumpirla por el espacio de tiempo necesario para desplazarse hasta su domicilio, para efectuar alguna de las dos comidas principales del día, recibirá la remuneración de su tiempo efectivo de trabajo, a precio de horas extraordinarias, considerándose las mismas dentro del promedio de las horas extraordinarias concedidas a cada Inspección, exceptuando las que sean consideradas como trabajos especiales.

f) Cuentas de gastos adicionales.— No se podrán bajo ningún concepto, pasar cuentas de gastos adicionales fuera de las que están establecidas en estas normas, excepto en los casos de:

- Atenciones a clientes debidamente justificadas.
- Peaje de autopistas.
- Conferencias por razones de trabajo.
- Aparcamiento.
- Transporte hasta estación o aeropuerto.

A efectos de percibir el importe correspondiente a estos gastos adicionales, será imprescindible la presentación de los máximos justificantes posibles.

Quando el empleado, previa autorización, se vea obligado a invitar por cuenta de la Empresa a comer o cenar a algún acompañante, presentará la factura del importe de ésta o éstas al cobro, deduciendo del importe de su dieta la cantidad asignada en la misma por este o estos conceptos (500 pts. por comida).

Igualmente, si se viera invitado a comer o cenar por algún Jefe, deberá, como en el caso anterior, deducir del importe de su dieta la cantidad asignada en la misma por este o estos conceptos (500 pts. comida).

Todo empleado que viaje con dieta, deberá costearse personalmente los gastos que le ocasione dicho viaje, no estando autorizado a aceptar invitación de otro empleado que pudiera pasar los mismos por la caja de su Inspección.

Artículo 149. Primas.-

- a) Prima de Transporte por Helicóptero.- Esta prima se establece en función del riesgo que (por el momento) lleva implícito el transporte en helicóptero siempre que el mencionado medio de transporte no se considere por sus características similar al efectuado en avión.

Para el abono de esta prima, se establece una tabla cuyo valor se determina por el grado de peligrosidad que puede implicar este transporte, y de acuerdo al número de viajes a realizar por el empleado, según sea el punto al cual se desplace el mismo:

- 1) Por desplazamiento a un punto fijo en tierra:

En este tipo de desplazamiento, el empleado no percibirá cantidad alguna, pues se considera éste similar al que se puede efectuar en avión.

- 2) Por desplazamiento a un punto fijo en el mar:

En este tipo de desplazamientos, se percibirán dos cantidades distintas, según el número de viajes que el empleado tenga que efectuar hasta la finalización del trabajo.

- Por el primer viaje y estancia en el punto de trabajo, 2.000 pts. por empleado.
- Por los posteriores viajes, hasta la terminación del trabajo, 1.000 pts. por empleado.

- 3) Por desplazamiento a puntos móviles en traslación:

Siempre que el acceso al punto de trabajo permita al helicóptero descender hasta un helipuerto o espacio similar:

- Por el primer viaje y estancia en punto de trabajo, 5.000 pts. por persona.
- Por los posteriores viajes hasta la terminación del trabajo, 2.500 pts. por persona.

Siempre que para llegar y retirarse del punto de trabajo, el empleado tenga que ser descolgado y suspendido por un cable:

- Por el primer viaje y estancia en el punto de trabajo, 10.000 pts. por persona.
- Por los posteriores viajes hasta la terminación del trabajo, 5.000 pts. por empleado.

El término viaje comprende los desplazamientos de ida y vuelta al lugar donde se efectuó el trabajo.

- b) Prima de transporte e izado a buques fondeados y plataformas petrolíferas.- Los empleados que tengan que realizar trabajos a bordo de barcos o plataformas petrolíferas que se encuentren fondeados fuera de puntas, es decir a mar abierta, tendrán derecho a la percepción de 1.500 pts. La percepción de la prima de helicóptero absorbe el importe de esta prima.

- c) Prima de embarque.- Cada vez que un empleado realice un trabajo a bordo en pruebas de mar, tendrá derecho a la percepción de 1 o $\frac{1}{2}$ dieta de las establecidas por navegación, dependiendo de número de horas que permanezca embarcado (más de 5 horas = 1 dieta; hasta las 5 horas = $\frac{1}{2}$ dieta).

- d) Prima de transporte a la boya de Huelva.-

- 1) Por el mencionado transporte se abonarán 5.000 pts. por empleado día y viaje efectivo hasta la citada boya.

Se entenderá como viaje efectivo, todo aquel o aquellos que sean necesarios realizar desde el comienzo hasta la terminación de un mismo trabajo, siempre que éstos se efectúen en el mismo día. En el concepto de viaje se contabilizará siempre como ida y vuelta.

- 2) Siempre que los empleados encargados de atender este servicio efectúen una de las dos comidas principales del día en la mencionada boya o atendiendo un trabajo en la misma, se les abonará el importe que en el concepto de comida se encuentre reconocido en Convenio, si bien, no se considerará el tiempo empleado en dicha comida como tiempo efectivo de trabajo, no siendo computado a ningún efecto.

- 3) Las horas extraordinarias que fuera de la jornada laboral realicen en la citada boya o en los barcos fondeados en la misma, serán consideradas según tengan o no estos suscritos contrato de mantenimiento con la Empresa, de forma que si no tuvieran suscrito dicho contrato, se entenderán éstas como trabajos especiales, y en el caso contrario, como extras contractuales, computándose dentro del cupo anual concedido a esa Inspección.

Artículo 159. Complemento a las prestaciones reglamentarias por enfermedad y accidente.- La Empresa se compromete, en caso de enfermedad o accidente:

- a) Durante los tres primeros días, al abono del 100% de su salario mensual.
- b) Desde el 4º al 20º días, ambos inclusive, a complementar la aportación de la Seguridad Social o Mutualidad en un 25% de su salario mensual, con un tope máximo del 100% de la misma, exceptuando de esta norma a aquellos empleados que la causa de su ausencia durante el período de tiempo mencionado en este artículo, sea debida a una intervención quirúrgica, en cuyo caso se complementará hasta el 100%.
- c) Desde el 21º día en adelante, a complementar la aportación de la Seguridad Social o Mutualidad hasta el 100% de la misma.

Artículo 169. Ayuda Escolar.- Con el fin de contribuir a los gastos que origina la formación cultural de los hijos de los empleados, se abonará por hijo comprendido entre las edades de 3 a 18 años, ambos inclusive, la cantidad de pesetas 9.500 por año.

Para la percepción de esta ayuda escolar, no será requisito imprescindible, presentar en el plazo comprendido entre el 1-10 al 30-11 de cada año, la documentación necesaria para acreditar que los mismos se encuentran matriculados cursando estudios oficiales, excepto que el hijo del empleado objeto de esta ayuda no se encuentre comprendido dentro de la edad de escolarización obligatoria (de 5 a 16 años). En cualquier caso sólo se considerarán los hijos solteros que convivan con el titular y a sus expensas, que no estén colocados ni perciban sueldo o retribución alguna.

En ningún caso, el sujeto de este beneficio podrá ser objeto de más de una percepción por hijo.

Deberá acreditar en el caso de que uno de los conyuges trabaje y no pertenezca a la plantilla de H.R.M. que no tiene reconocida esta percepción en su Empresa. En caso contrario perderá el derecho a su percepción.

El abono de esta ayuda, se efectuará distribuido en los porcentajes y en los meses que seguidamente se relacionan:

- 1º. El 25% en el mes de Enero
- 2º. El 25% en el mes de Abril
- 3º. El 50% en el mes de Septiembre

- 4º. Aquellos empleados que justifiquen por primera vez, en alguno de sus hijos, su derecho a la percepción de esta ayuda, se efectuará el abono completo de la parte que pudiera corresponderle por este concepto en dicho año, en el mes de Diciembre.

CAPITULO III

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 179. Permisos oficiales u obligatorios.- Estos permisos siempre serán retribuidos y, por consiguiente, autorizados por el Jefe, siendo obligación del empleado el tratar de avisarlo con el tiempo mínimo que figura al margen de su causa de petición, y que seguidamente relacionamos, así como comunicar dicha causa y su tiempo de duración:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio (UN MES).
- b) 2 días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo durará de 4 días naturales (MINIMO IMPRESCINDIBLE).
- c) 6 días naturales en los casos de fallecimiento de esposa o esposo (MINIMO IMPRESCINDIBLE).

- d) 1 día por traslado del domicilio habitual (15 días).
- e) Maternidad.— Las empleadas, por maternidad, podrán disfrutar de un período de permiso retribuido de 14 semanas con el 100% del salario mensual. Este período se podrá subdividir en dos de 6 y 8 semanas respectivamente. A petición de la interesada, el primer período de 6 semanas podrá acumularse al segundo.
- f) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable impuestos por las Leyes o Autoridades; por el tiempo preciso en cada caso y previa justificación (15 DIAS).

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% 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 uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por 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.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente y que se encuentran detallados en nuestro Convenio Colectivo (15 DIAS).
- h) 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.
- 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) El empleado tendrá derecho al disfrute de los permisos remunerados necesarios para concursar a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional (15 DIAS).

Para la concesión de estos permisos oficiales, será necesario que el empleado efectúe la petición, siempre que su ausencia del puesto de trabajo tenga una duración inferior o igual a una jornada de la misma, rellene un parte (modelo P-3) que será visado por su Jefe inmediato y depositado en Conserjería en el momento de abandonar el local de trabajo, siendo ésta la encargada, al finalizar la jornada de trabajo diario o comienzo de la siguiente, de depositar dichos partes en la Oficina de Administración de Personal, la cual controlará los mismos.

Artículo 18e. Permisos especiales o particulares.— Son aquellos que pueden ser concedidos por su Director o Jefe de Departamento siempre que la razón que argumente el empleado no se encuentre incluida entre las relacionadas en el punto anterior como permisos oficiales.

La duración y número de permisos particulares, nunca será superior a una jornada de trabajo. En el caso de que la solicitud sea superior a una jornada de trabajo, se estudiará el caso por el Director o Jefe de Departamento y el Departamento de Relaciones Laborales.

Para la concesión de este tipo de permisos, se cumplimentará igual documentación y utilizará la misma mecánica que para la concesión de permisos oficiales.

Artículo 19e. Excedencias.— La excedencia en la Empresa podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá solicitarlo el empleado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, en caso contrario, perderá el derecho a la reserva de su puesto, y se considerará como baja en la Empresa.

El empleado, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria no da derecho al empleado a percibir retribución alguna ni a que se le compute el tiempo que permanezca en la misma a otros efectos, como el de antigüedad.

La Empresa, a su criterio, podrá conceder excedencia a los empleados que, con una antigüedad mínima de un año, lo soliciten, por un tiempo máximo de 5 años, siempre que en ellos se den las siguientes circunstancias:

- Se solicite por primera vez.
- No se halle en situación de excedencia más del 3% de la plantilla.
- Que medien fundamentos debidamente justificados de orden familiar o de estudios.

Los empleados tendrán derecho a una excedencia no inferior a un año ni superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los empleados que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitaran en el término de un mes antes de finalizar el desempeño del mismo, y con las mismas penalidades que en el caso de la excedencia forzosa.

La solicitud de excedencia deberá formularse por escrito ante el Jefe de Relaciones Laborales, con un mes como mínimo de antelación a la fecha de inicio de la misma. La reincorporación deberá ser igualmente solicitada ante el mencionado Jefe, con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. Si no la solicitan en este plazo, se presume renuncian a sus derechos.

El empleado en situación de excedencia no podrá prestar sus servicios en empresa similar o puesto de trabajo dependiente o por cuenta propia, que implique competencia desleal para con la Empresa, sin perder por ello sus derechos para con ésta.

El empleado excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa.

CAPITULO IV

TEMAS SALARIALES VARIABLES

Artículo 20e. Horas Extraordinarias.—

- Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, se abonará con el incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.
- Si las mencionadas horas extraordinarias fueran realizadas en domingo o día festivo (según calendario oficial de la provincia), su valor será del 100% del valor hora ordinaria.
- El valor de la hora ordinaria para 1.982 se incrementa para cada empleado en un 9% sobre el valor establecido en el VIII Convenio Colectivo.
- El personal administrativo de Inspecciones y Oficina Central, sólo podrá hacer horas extraordinarias en aquellos casos en los que la realización de éstas sean consideradas como indispensables, debido a períodos puntas de los servicios, ausencias imprevistas del personal por bajas y vacaciones, y siempre previa autorización del Director o Jefe de Departamento y visto bueno del Departamento de Relaciones Laborales.
- Las horas extraordinarias que pudieran hacerse con motivo de la realización de algún trabajo a bordo de buques fondeados fuera de puntas o en plataformas petrolíferas, serán abonadas, computándose las mismas dentro del tope concedido para cada Inspección, exceptuando las horas facturables con cargo al cliente.
- Dadas las especiales características del servicio prestado por H.R.M., S.A., en determinadas ocasiones, debido a aglomeraciones de trabajo o períodos punta en la entrada de buques a puerto, se considera necesaria la realización de horas extraordinarias para mantener el correcto nivel del servicio, por lo que de acuerdo con el Real Decreto 1858/81 de 25 de Agosto, se fija la tabla de horas extraordinarias estructurales durante el año 1.982, para los diferentes centros de trabajo que conforman la Empresa en el territorio nacional, la cual se publica en el Anexo nº 5.

Artículo 219. Trabajos Especiales.— Son aquellos trabajos realizados fuera de la jornada laboral diaria, en servicios directamente facturables al cliente, entendiéndose como no facturables aquellos trabajos para los que la Empresa tenga concertado contrato de mantenimiento, alquiler, garantía y aquellas horas que se realizan en montajes de aparatos o equipos que no sean propiedad del armador.

Las horas que pudieran realizar los empleados de la Empresa en este tipo de trabajo, serán abonadas al mismo precio que las horas extraordinarias anteriormente expuestas.

Artículo 220. Trabajos Extraordinarios.— Se suprime este concepto.

Artículo 230. Trabajos de vigilancia de los centros de trabajo de Madrid.— Son aquellos que en este concepto se realizan por el personal de la Empresa, fijándose su importe por el Departamento de Relaciones Laborales.

CAPITULO V

JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 240. Jornada.— Se establece una jornada anual de 1.859,30 horas de trabajo efectivo para todos y cada uno de los trabajadores.

La jornada de trabajo se mantendrá en cada centro en la misma forma y duración que se viene realizando actualmente, tanto en la jornada de invierno como en la de verano, si bien, y dadas las especiales características reunidas por el período de verano del presente año 1.982, la totalidad de la plantilla que compone cada Inspección, de mutuo acuerdo con el Jefe responsable de la misma y siempre que no existan motivos de trabajo que lo impidan podrá solicitar adelantar el comienzo de la jornada de verano al 14 de junio, finalizando ésta el 14 de Septiembre.

Artículo 250. Horario.— El horario establecido en cada centro de trabajo será el vigente a la fecha de la firma del Convenio.

El turno establecido de libranza de sábados seguirá, en cada caso y para todo el año 1.982, la cadencia en vigor al 1-1-82.

Los empleados con categoría laboral de Ingenieros, Licenciados o Asimilados, seguirán disfrutando del horario que tienen reconocido durante el período de verano (21-6-82 al 21-9-82) con entrada a las 08.00 horas y salida a las 14.30 horas.

Artículo 260. Días libres.— Además de los días festivos establecidos por Ley, para el presente año 1.982 tendrán carácter de días no laborables, los que seguidamente se relacionan:

2 de Enero
10 de Abril
11 de Junio
28 de Junio
16 de Julio
17 de Julio
31 de Julio
11 de Septiembre
11 de Octubre

Para aquellas Inspecciones en cuya localidad fuera considerado por la Autoridad competente como día festivo alguno de los establecidos como libres, su personal disfrutará de dicho día en la fecha y forma en que acuerden con el responsable de dicha Inspección, siempre que esta no perjudique al trabajo encomendado a la misma, comunicándolo al Departamento de Relaciones Laborales.

Estos días libres no podrán ser compensados económicamente en ningún caso.

Durante el disfrute de los días libres mencionados anteriormente, deberá quedar cubierto convenientemente el servicio en cada centro de trabajo.

Artículo 270. Vacaciones.— El período de vacaciones de todo el personal de H.R.M., que tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año, será de 26 días laborables, computándose, de acuerdo con el V Convenio Colectivo y sucesivos, los sábados libres alternos concedidos cada año como días de vacaciones, excepto para aquellos empleados que durante el presente año 1.982 tomen como uno de sus períodos de vacaciones el comprendido entre los días 2 y 21 de Agosto, ambos inclusive, en cuyo caso dichos sábados no les serán computados.

Igualmente, en aquellos Departamentos en que a propuesta del responsable del mismo y por decisión del Comité Directivo de Relaciones Laborales, alguno de sus empleados, deseando tomar sus vacaciones durante el mencionado mes de Agosto, debiera quedar de guardia en dicho mes, y siempre que uno de sus períodos de vacaciones tenga una duración mínima de 15 días laborables, le serán concedidos como no computables, dentro de su período de vacaciones, los sábados libres que comprendan dicho período.

A estos efectos se confeccionará una lista del personal que por decisión del Comité Directivo de Relaciones Laborales deberá quedar de guardia en los distintos Departamentos e Inspecciones, siendo entregada una copia de la misma a los distintos responsables de cada Departamento y Representantes del Personal.

Aquellos empleados con una antigüedad inferior a un año en la Empresa, tendrán 2,16 días de vacaciones por cada mes de trabajo.

Las vacaciones deberán disfrutarse bien de una vez, como se recomienda al personal de O.C. en aras a lograr una mayor coordinación entre el trabajo de los distintos Departamentos, o a lo sumo divididas en tres períodos, como se recomienda al personal de la Costa, para de este modo dejar siempre suficientemente cubierto el servicio que se presta desde O.C. y/o Inspecciones, siendo imprescindible para su consideración y posterior contabilización como período de vacación, que entre dos de ellos medie para el empleado solicitante al menos una jornada efectiva de trabajo, requiriéndose para que dicha jornada sea considerada como tal, la presencia física del mencionado empleado en la Empresa, durante la totalidad de la citada jornada de trabajo. Se recomienda al personal de O.C. que desee disfrutar sus vacaciones durante los tres períodos reconocidos en Convenio, que a ser posible, y con el fin de causar el menor trastorno en el normal funcionamiento de su trabajo, haga coincidir éstos con los meses de Agosto, Semana Santa y Navidad.

A efectos de contabilización, el número de días que puedan corresponder al personal de nuevo ingreso, se computarán desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de dicho año.

Las vacaciones deberán ser siempre disfrutadas. En caso contrario, se perderá el derecho al disfrute de las mismas por no poder ser acumuladas para años sucesivos o cambiadas por su percepción en metálico, excepto en los casos en que no pudieran disfrutarse a petición de su Director o Jefe de Departamento por necesidades de trabajo y siempre previa consulta y comunicación al Departamento de Relaciones Laborales.

Asimismo, si por causa de una enfermedad no se pueden disfrutar las vacaciones dentro de ese año natural, llegado el 31 de Diciembre se pierden a todos los efectos.

En el supuesto de coincidencia en petición de vacaciones dentro del mismo centro, se dará preferencia a los empleados con responsabilidades familiares de modo que sus vacaciones coincidan con el período de vacaciones escolares. Si esta continuara, en primer lugar se dará preferencia a aquella petición que lleve a un empleado un mayor período de duración, en segundo lugar se dará preferencia a la antigüedad del peticionario en la Empresa y por primera vez, de modo que si la igualdad persistiera en años sucesivos, se procederá por turnos de rotación.

Las vacaciones se establecerán por Secciones o Inspecciones, remitiendo cada empleado las propuestas a sus Jefes respectivos, siendo estos Jefes con los Directores o Jefes de los Departamentos a que pertenecen estas Secciones o Inspecciones, los responsables de adecuar las vacaciones solicitadas por los empleados a sus necesidades de trabajo, aceptando o renegociando con los empleados los períodos de vacaciones solicitados por éstos. Una vez puestos de acuerdo en los períodos de disfrute de las vacaciones, el Jefe de la División de los Servicios Técnicos Comerciales (en el caso de las Inspecciones) y los Directores o Jefes de Departamento o Divisiones en el resto de los casos, remitirán las propuestas de vacaciones al Departamento de Relaciones Laborales, utilizando el impreso vigente al efecto.

Los empleados o la Empresa no podrán cambiar, bajo ningún concepto, las fechas de disfrute de las mismas, salvo casos de fuerza mayor, en que se hará la petición a su Jefe respectivo para su aprobación y posterior comunicación al Departamento de Relaciones Laborales.

Los distintos responsables del personal, a través de sus respectivos Directores o Jefes de Departamento, deberán notificar al Departamento de Relaciones Laborales, el comienzo y la terminación de los períodos de vacaciones de los empleados dependientes de ellos, así como los casos en que por enfermedad o cambios introducidos en los turnos, deban cambiarse las fechas que fueron comunicadas con anterioridad. En los casos de cambio de turno por causa de enfermedad, habrá de acompañarse la notificación con el parte oficial de baja por enfermedad del empleado.

En caso de matrimonio de un empleado y siempre que éste lo solicite y sea autorizado por su Jefe inmediato y correspondiente - Director o Jefe de Departamento, podrá unir los días de permiso que se conceden por este hecho (15 días naturales), a los que puedan corresponderle por vacaciones.

Aquel empleado que realice sus vacaciones en un solo período - dentro del año, tendrá derecho a percibir el importe íntegro de los haberes correspondientes a las mismas, dos días antes de iniciar éstas.

CAPITULO VI

ASUNTOS SOCIALES

SECCION 1ª. SEGUROS

Artículo 28º. Seguros.- Se acuerda mantener durante el presente año y en las condiciones que seguidamente se detallan - las modalidades de seguro establecidas por la Empresa. Estas son: el Seguro Colectivo de Vida, el Seguro de Accidentes y el Seguro Diferido de Vida.

El capital asegurado en estas pólizas es el importe de una anualidad del sueldo de cada empleado, regularizándose anualmente, según el incremento acordado en Convenio Colectivo.

La Casa Aseguradora establece la cuota de pago en base al capital asegurado, siniestralidad y edad media de la Compañía. La distribución del pago mensual es de 2/3 de su importe a cargo de la Empresa y 1/3 a cargo del asegurado.

a) **Seguro Colectivo de Vida.-** Se pueden adherir al mismo los empleados que lo deseen, que no hayan cumplido la edad de 65 años.

Cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez, de forma que si el asegurado fallece antes de los 70 años el capital asegurado lo perciben sus beneficiarios y si es declarado en estado de invalidez total para todo tipo de trabajo, antes de los 65 años, lo percibe el mismo asegurado.

Al cumplir los 70 años, se extingue el seguro, sin derecho a percibir cantidad alguna.

Perderán el derecho al disfrute de esta póliza, todos aquellos empleados que cumplidos los 60 años hubieran rechazado la jubilación anticipada establecida en el presente Convenio Colectivo.

b) **Seguro de Accidente.-** Es un complemento o apéndice del anterior y se establece en las mismas condiciones que éste. Si el asegurado fallece en accidente, los beneficiarios perciben el doble del capital asegurado. Es decir, cobra el capital por el seguro anterior y otra cantidad igual por el de accidentes.

Perderán el derecho al disfrute de esta póliza, todos aquellos empleados que cumplidos los 60 años hubieran rechazado la jubilación anticipada establecida en el presente Convenio Colectivo.

c) **Seguro de Capital Diferido.-** Este tipo de seguro quedó suprimido de conformidad a lo establecido en el VII Convenio Colectivo y sólo se mantiene para aquellas personas que a la fecha de la firma de dicho Convenio venían disfrutándolo.

La prima la paga íntegra la Empresa, y el asegurado tiene derecho a percibir el capital establecido en este tipo de póliza al cumplir los 70 años.

No obstante, si al cumplir los 65 años a alguien le interesa suscribir esta póliza individual, puede hacerlo solicitándolo de la Empresa, pero abonando por su cuenta la totalidad de la prima.

SECCION 2ª. JUBILACION, JUBILACION ANTICIPADA, PENSION COMPLEMENTARIA DE JUBILACION Y PENSION DE VIJUEZ Y ORFANDAD.

Artículo 29º. Jubilación.- Tendrán derecho a jubilarse con la percepción del 100% de su base de cotización, a cargo del organismo oficial correspondiente, los empleados de la Empresa que reúnan, en el momento de causar baja en la misma por jubilación, las condiciones siguientes:

a) Haber cumplido los 65 años o estar asimilado a ello por tiempo de navegación.

b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de 10 años, de los cuales al menos 700 días deberán estar comprendidos dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de causar baja en la Empresa. (Artículo 33 del Texto Articulado I, Ley de Bases de 28-12-63).

Artículo 30º. Jubilación anticipada a los 64 años.- Se acuerda que la Empresa, en caso de desear jubilar a algún empleado a la edad de 64 años, podrá hacerlo de acuerdo con lo establecido en los Reales Decretos Ley 14/1981 de 20 de agosto y 2705/1981 de 19 de Octubre.

Artículo 31º. Jubilación anticipada.- La Empresa, cada año, propondrá la jubilación anticipada a todo el personal de la misma que en el transcurso de dicho año cumpla la edad de 60 años y haya cubierto su período mínimo de cotización.

La propuesta podrá partir también del empleado, debiendo ser aceptada por la Empresa.

El paso a dicha situación se realizará bajo las condiciones establecidas en cualquiera de los dos sistemas existentes a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, los cuales se detallan a continuación:

Sistema A:

1. La Empresa se compromete a jubilar al empleado con el derecho a la percepción del 100% de los haberes líquidos que en conceptos fijos viniera percibiendo en el momento de aceptar su jubilación.

Para ello, la Empresa complementará al empleado jubilado la cantidad que éste perciba del Organismo Oficial del cual dependa con el importe necesario para alcanzar el 100% de los haberes líquidos que en conceptos fijos venía percibiendo.

2. La pensión asignada por la Empresa será incrementada anualmente en el índice del coste de vida, hasta que el empleado cumpla la edad de 65 años, instante en que pasará a percibir la pensión complementaria establecida en el Artículo 32 del presente Convenio.

3. A los 65 años, con independencia de la cantidad que en concepto de pensión complementaria le abone la Empresa, su jubilación se regirá por lo establecido en las normativas legales que en ese momento se encuentren en vigor para las clases pasivas.

Sistema B:

1. La Empresa se compromete a jubilar anticipadamente al personal que reúna las condiciones necesarias. Para ello, mantendrá sus percepciones económicas líquidas, en conceptos fijos, en idénticas condiciones que si permaneciera en activo en la plantilla.

2. Anualmente, se le revisará su salario en conceptos fijos, en el importe mínimo que para su categoría profesional se reconozca en Convenio, hasta que el empleado cumpla la edad de 65 años, instante en que pasará a percibir la pensión complementaria establecida en el Artículo 32 del presente Convenio.

3. El empleado estará obligado a enviar al Departamento de Relaciones Laborales mensualmente, fotocopia del recibo de cobro de la pensión que perciba por el Organismo competente del cual dependa, así como el resto de los documentos que normalmente enviaría al mencionado Departamento de permanecer en activo en la Empresa, para de este modo poderle completar su pensión mensualmente hasta totalizar la retribución que le corresponda.

Si el envío de los justificantes no se pudiera realizar puntualmente por el jubilado, se regularizará su situación una vez se encuentren éstos en poder del Departamento de Relaciones Laborales, coincidiendo con el final de año.

4. A los 65 años, con independencia de la cantidad que en concepto de pensión complementaria le abone la Empresa, su jubilación se regirá por lo establecido en las normativas legales que en ese momento se encuentren en vigor para las clases pasivas.

Artículo 32º. Pensión complementaria de jubilación.- Los empleados de la Empresa que, a partir del 1-1-82, se acogieran a la jubilación anticipada, y que al cumplir los 65 años de edad lleven 25 años al servicio de la misma, contando los que han permanecido en situación de jubilación anticipada, tendrán derecho a que la Empresa les fije una pensión complementaria de jubilación que, sumada a la que les conceda el Organismo Oficial del cual dependan, arroje una cantidad igual al importe líquido de la retribución fija anual que tuviesen en el momento de cumplir los 65 años.

Por el contrario perderán el derecho a la percepción de esta pensión complementaria, todos aquellos empleados que siéndoles propuesta la jubilación anticipada por escrito por la Empresa, rechazaran la misma.

Para los que lleven menos de 25 años, la pensión complementaria de jubilación guardará, en relación con la que se aplicaría en el caso de llevar 25 años, la misma proporción que los años de servicio guarde con respecto a 25.

Artículo 33e. Pensiones de Viudedad y Orfandad.— Es el complemento económico concedido por la Empresa a la pensión oficial establecida para las viudas y huérfanos de los empleados activos y pasivos de la Empresa.

- a) Al fallecimiento de un empleado de la Empresa en situación de servicio activo, jubilado, larga enfermedad o incapacidad total para el trabajo, cualquiera que sea su categoría, la viuda podrá solicitar de la Dirección que se le conceda una pensión complementaria de la que le corresponda por el Organismo Oficial. Esta solicitud deberá cursarse en los impresos especiales que al efecto se facilitarán acompañándose de los documentos que se indiquen para cada caso.
- b) La concesión de la pensión de viudedad, estará condicionada al reconocimiento de su estado legal como viuda del causante y a la convivencia entre ambos.
- c) Para determinar la cuantía de esta pensión complementaria, en el caso de fallecimiento de un empleado en servicio activo, se calculará primero la pensión base que resulte de aplicar el coeficiente de 66,6% al total de la retribución líquida de carácter fijo que tuviese asignada en el momento del fallecimiento, con excepción de la Ayuda Familiar. Se añadirá después a esta cantidad base un 15% de la misma por cada hijo menor de 18 años o incapacitado para el trabajo, y de la suma total se deducirá la pensión de viudedad y orfandad que otorgue el Organismo Oficial del cual dependa. La cantidad resultante constituirá la pensión de Viudedad de la Empresa.
- d) En el supuesto de que el fallecido estuviera en situación de jubilado, larga enfermedad o incapacitado total para el trabajo, el coeficiente de 66,6% se aplicará a la pensión total, (suma de la de la Empresa y del Organismo Oficial) que percibiera en el momento de fallecer. Se añadirá a esta cantidad base, como en el caso de la norma tercera, el 15% por cada hijo en las mismas condiciones expresadas, y de la suma total se deducirá la pensión de viudedad y orfandad que esté disfrutando de dicho Organismo.
- e) A medida que los hijos de las viudas vayan cumpliendo los 18 años, se irán ajustando las pensiones de la Empresa conforme a la nueva situación.
- f) Si a la muerte del empleado no queda cónyuge sobreviviente, o si el cónyuge sobreviviente que percibe pensión de viudedad de la Empresa falleciere estando en el disfrute de la misma, la pensión de orfandad de la Empresa se incrementará con la correspondiente pensión de viudedad. En caso de existir varios huérfanos con pensión de orfandad de la Empresa, el incremento por la pensión de viudedad se distribuirá entre todos ellos por partes iguales.
- g) En el supuesto de que la viuda contrajese nuevas nupcias, cesaría también en la percepción de estos beneficios.
- h) De este complemento económico quedarán excluidas las viudas y huérfanos de aquellos empleados que, cumplidos los 60 años, hubieran rechazado la jubilación anticipada establecida en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VII

PLANTILLAS, ESCALAFONES, INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 34e. Plantillas.— En esta materia la Empresa se regirá por lo establecido en su Reglamento de Régimen Interior en los artículos 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, y 25 y 26.

Artículo 35e. Ampliación de Plantillas.— Se acuerda ampliar las plantillas de personal establecidas en la sección 1a del Reglamento de Régimen Interior de Empresa, con las de Técnicos de Informática, las cuales se clasificarán de la forma que seguidamente se relaciona:

- Analista de Sistemas
- Analista de Aplicaciones
- Programador de Sistemas
- Operador Jefe
- Programador de Aplicaciones
- Operador A
- Grabador Verificador A
- Programador
- Operador B
- Grabador Verificador B
- Operador
- Grabador Verificador

siendo sus cometidos, los que seguidamente se detallan:

Analista de Sistemas

- Conocimientos profundos del funcionamiento y posibilidades del sistema operativo de la instalación, del "software" y del "hardware" básico.
- Conocimientos profundos de todos los lenguajes de programación utilizados en la Empresa.
- Selección del sistema operativo a utilizar, software de comunicaciones y base de datos, efectuando las oportunas generaciones, así como inclusión, si procede, de todas las mejoras que la casa suministradora proporcione.
- Analizar el rendimiento de la instalación, proponiendo los cambios hardware/software necesarios.
- Poder realizar todas las funciones encomendadas a las categorías inferiores de su grupo profesional.
- Estudiar aplicaciones complejas, creando el oportuno "dossier" desarrollándolas, organizándolas, dirigiéndolas hasta su correcta explotación, responsabilizándose de las mismas.
- Enseñar y asesorar técnicamente a todo el personal de informática que lo precise.
- Coordinar, vigilar y valorar el trabajo de equipo de personas de niveles iguales e inferiores.

Analista de Aplicaciones

- Dominio de las posibilidades "hardware/software" de la instalación.
- Buen conocimiento del funcionamiento de la Empresa.
- Conocimiento profundo de las metodologías de análisis y programación.
- Realizar el análisis funcional y orgánico de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas.
- Cuidar la coherencia de los análisis que realiza con relación a otros ya establecidos.
- Documentar los análisis realizados, planificar y supervisar su puesta en marcha, responsabilizándose de los mismos.
- Poder realizar todas las funciones encomendadas a las categorías inferiores de su grupo profesional.
- Enseñar y asesorar a otras personas en problemas de su competencia.
- Poder coordinar, vigilar y valorar el trabajo de equipo de personas de igual o inferior categoría.

Programador de Sistemas (Analista-Programador)

- Desarrollar y documentar las unidades y tratamientos a partir de un análisis previamente elaborado.
- Efectuar pequeños análisis de aplicaciones simples, documentarlos y desarrollándolos, responsabilizándose de sus resultados.
- Efectuar los programas de aquellas aplicaciones que, por su complejidad, requieren un profundo conocimiento de los lenguajes de programación usados en la Empresa y del proyecto a mecanizar, bajo supervisión técnica.
- Poder realizar todas las funciones encomendadas a las categorías inferiores de su grupo profesional.

Operador Jefe

- Conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación informática de la Empresa y filosofía de su sistema operativo.
- Iniciar el sistema de acuerdo con un plan preestablecido o instrucciones recibidas.
- Transmitir al ordenador las órdenes necesarias para que ejecute los trabajos a procesar, de acuerdo con un plan preestablecido o instrucciones recibidas.
- Conocer profundamente todas las aplicaciones mecanizadas en la Empresa.
- Planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo informático de la Empresa.

- Organizar el control de entradas/salidas (grabación-verificación-entradas por pantalla/listados-salidas por pantalla) siendo responsable de su optimización y resultados de la explotación.
- Enseñar y asesorar en problemas de explotación y encargarse de la formación de los nuevos operadores.
- Poder realizar todas las funciones encomendadas a las categorías inferiores de su grupo profesional.

Programador de Aplicaciones

- Dominar los lenguajes más usados en la instalación de la Empresa y los métodos y técnicas de programación y en general del "software" de base de dicha instalación.
- A partir de un análisis apropiado, diseñar y codificar los programas correspondientes en el lenguaje elegido.
- Utilizar rutinas y módulos standard, a fin de simplificar dichos programas.
- Preparar los trabajos de ensamblaje, compilación y prueba.
- Poner a punto los programas hasta que las pruebas se acepten como los resultados esperados.
- Documentar el trabajo, de tal forma, que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.
- Poder realizar todas las funciones encomendadas a las categorías inferiores de su grupo profesional.

Operador A

- Conocimiento de la operatoria correspondiente a la instalación informática de la Empresa.
- Atender y responder al sistema operativo, a través de la consola maestra.
- Supervisar la actividad operativa de las unidades periféricas.
- Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la sala del ordenador.
- En caso de avería o caída, tomar las medidas a su alcance o hacer que se tomen para que se ejecute el trabajo con la menor demora posible.
- Informar sobre todas las incidencias ocurridas durante la explotación de los trabajos.
- Poder realizar todas las funciones encomendadas a las categorías inferiores de su grupo profesional.

Grabador-Verificador A

- Planificar, distribuir, vigilar, controlar y valorar el trabajo del resto del personal de grabación y verificación.
- Responsabilizarse y colaborar en la formación de las nuevas Grabadoras-Verificadoras.
- Conocer profundamente las diversas máquinas y dispositivos que puede tener el sistema informático de la Empresa para la captura de datos (grabadoras, perforadoras, pantallas, etc.).
- Conocimiento profundo de la programación para captura de datos de las máquinas anteriormente descritas.
- Interpretar y conocer las aplicaciones de la Empresa a nivel de entrada de datos.
- Poder realizar todas las funciones encomendadas a las categorías inferiores de su grupo profesional.

Programador

- Conocimiento del lenguaje más utilizado en la instalación de la Empresa.
- Conocimientos básicos del "software" de dicha instalación.
- Codificación de programas a partir de diagramas o instrucciones perfectamente definidas.
- Preparar los trabajos de ensamblaje, compilación y prueba, así como puesta a punto de los programas.

- Documentar el trabajo, de tal forma, que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.

Operador B

- Conocimientos de software para poder efectuar programas.
- Conocer y manejar todas las máquinas para el tratamiento de la información, así como auxiliares.
- Cargar y descargar los soportes magnéticos, papel continuo, formularios, diskettes, etc., siguiendo instrucciones de sus superiores y/o del sistema operativo.
- Mantener todos los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento.
- Efectuar todas las manipulaciones y transportes de material, dentro del área de proceso de datos y su entorno.
- Poder efectuar todas las funciones encomendadas a las categorías inferiores de su grupo profesional.

Grabador Verificador B

- Controlar, cuidar y completar las entradas/salidas de los documentos base de perforación.
- Conocer profundamente las diversas máquinas y dispositivos que puede tener el sistema informático de la Empresa para la captura de datos, así como las codificaciones en los diseños de los registros y campos usados en las aplicaciones de la Empresa, creando el programa adecuado para su captura.
- Conocimiento amplio de la programación para captura de datos de las máquinas utilizadas por la Empresa en este Departamento.
- Interpretar y conocer las aplicaciones de la Empresa a nivel de entrada de datos.
- Responsabilizarse de la limpieza y buen estado de su máquina.
- En grabación su velocidad estará comprendida entre 10.000 y 15.000 pulsaciones/hora con un máximo de un 2% de errores mientras que en verificación deberá dar entre 11.000 y 13.000 pulsaciones/hora con menos de un 1% de errores.
- Podrá realizar todas las funciones encomendadas a las categorías inferiores de su grupo profesional.

Operador

- Idénticas a las del Operador B en menor grado de especialización.

Grabador-Verificador

- En grabación su velocidad no será inferior a 9.000 pulsaciones/hora, con un porcentaje de registro de errores no superior al 2%, mientras que en verificación deberá dar 10.000 pulsaciones/hora con menos de un 1% de errores.
- El resto de las funciones serán idénticas a las del Grabador Verificador B en menor grado de especialización.

La enunciación de conocimientos, trabajos o funciones y responsabilidades descritas para todas las categorías propuestas y enumeradas en este Artículo, son descriptivas y en modo alguno deberán considerarse como exhaustivas.

Estas funciones y categorías afectarán exclusivamente a aquellos puestos de trabajo enmarcados dentro del Departamento de Sistemas Informáticos y no a aquellos otros puestos de trabajo que estén situados dentro de otros Departamentos, aunque para el desarrollo de su función utilicen medios informáticos, como miniordenadores, terminales inteligentes, grabadoras u otros similares.

Artículo 36º. Escalafones.-

- Periódicamente se entregará a los empleados un cuestionario con el fin de que faciliten cuantos datos les sean necesarios a la Empresa para confeccionar su censo laboral y le permitan realizar los estudios precisos para conseguir una buena política social interna, así como poder colaborar con los organismos competentes.
- Anualmente, dentro del primer trimestre, se publicará y fijará en los tabloneros de anuncios el escalafón general, cerrado al 31 de Diciembre anterior, pudiendo el personal en el improrrogable plazo de un mes, formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus derechos y que por error u omisión, no hayan sido tenidas en cuenta.

El Departamento de Relaciones Laborales, examinará dichas observaciones, y, en caso de que no las acepte, ordenará la incoación del oportuno expediente.

En él deberán recogerse las manifestaciones del interesado, pruebas que presente, las que aporten sus Jefes inmediatos, Comité de Empresa y las expuestas por el Departamento de Relaciones Laborales.

La duración del expediente no excederá de 20 días, remitiendo éste al Comité de Dirección de Relaciones Laborales, el cual en los 7 días siguientes desde que llegue el mismo a su poder, dictará la resolución que estime conveniente, siendo ésta notificada por escrito al interesado con copia al Comité o Representantes Sindicales interesados en el mismo en aquellos centros donde no exista Comité. Caso de estar de acuerdo con la observación o reclamación presentada, los efectos que se deriven de ella, se retrotraerán de la fecha de presentación de la misma. Si, por el contrario no se estuviese de acuerdo con la reclamación presentada, lo comunicará asimismo al interesado, recogiendo en el escrito realizado al efecto, los hechos y fundamentos en los que se apoyó para tomar dicha decisión, debiendo el interesado firmar el duplicado de la comunicación. Si se negara a ello, lo harían dos testigos, haciendo constar en la diligencia, que dicha resolución le fue entregada.

c) Para la confección de este censo, los empleados estarán obligados a facilitar al Departamento de Relaciones Laborales, los datos referentes al domicilio, teléfono, estado, nombre y apellidos y cuantos datos que no sean de carácter confidencial le sean solicitados.

Artículo 379.— El personal podrá ser admitido en la Empresa por medio de los siguientes tipos de contrato:

- a) Duración indefinida:
 - a.1 Jornada completa
 - a.2 Tiempo parcial
- b) Duración determinada:
 - b.1 Temporal
 - b.2 Interino
 - b.3 Tiempo parcial
 - b.4 Por obra o servicio determinado
 - b.5 Eventual
- c) En prácticas

todos los contratos se realizarán por escrito.

Artículo 380. Ingresos.—

- a) El ingreso en la Empresa, se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, así como en el Convenio Colectivo en vigor en cada momento. En todo caso, será previa a la admisión del personal la realización de las pruebas que, para cada categoría laboral, se hayan establecido por la Dirección en cada momento, y cumplir los trámites y requisitos señalados en las normas correspondientes.
- b) Previa asimismo a la admisión, en la cumplimentación de la solicitud de ingreso. Toda falsedad en los datos familiares, personales o profesionales del aspirante, avalados por su declaración jurada en aquella, determinará la nulidad del contrato por vicio en el consentimiento, y, por tanto, el trabajador cesará en el acto sin indemnización, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera haber incurrido.
- c) Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de la Empresa para ocupar plazas de categorías administrativas o técnicas, siempre que se obtenga igual puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen a dicho fin.
- d) Se concede preferencia al personal al servicio de la Empresa para ocupar plazas, siempre que se obtenga igual puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen a dicho fin.
- e) Para ingresar al servicio de la Empresa, se precisará como mínimo reunir las siguientes condiciones, que podrán ser ampliadas o variadas en cualquier momento por la Empresa:
 - 1. Capacitación profesional suficiente, acreditada mediante las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que se exijan para cada categoría.
 - 2. Condiciones físicas y de salud normales, comprobadas mediante reconocimiento médico que no puede ser eludido por el aspirante bajo ningún concepto, y las especiales que exija el puesto que se trata de cubrir.

f) Período de prueba.— En todo caso, y además de constar en el contrato, todo ingreso se considera hecho a título de prueba, cuya duración salvo modificaciones por Convenio Colectivo, son las siguientes:

a) Personal técnico titulado	6 meses
b) Personal técnico-Administrativo	3 "
c) Personal Administrativo	3 "
d) Profesionales o de oficio:	
Oficiales Mecánicos Electricistas .	3 "
Peones especialistas	15 días laborales
Aprendices	"
e) Personal subalterno	"

Tal período de prueba, se incluirá en todo tipo de contratos.

- 1. Durante el período de prueba, el empleado contratado tendrá los mismos derechos y obligaciones que los empleados de plantilla correspondientes a su misma categoría profesional y puesto de trabajo, a excepción de los derivados de la rescisión del contrato de trabajo que le une a la Empresa, el cual durante su transcurso y sin necesidad de preaviso podrán proceder a su resolución sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.
- 2. Transcurrido el período de prueba, la Empresa resolverá sobre la admisión definitiva, con notificación expresa por escrito a los interesados. En el caso de ingresar definitiva mente, le será contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el período de prueba.

Artículo 390. Ascensos.—

a) Condiciones Generales

- 1. Las vacantes en régimen de ascenso se proveerán por concurso-oposición, a no ser que se disponga expresamente y para ciertas categorías otra cosa en el Reglamento de Régimen Interior o Convenio Colectivo aplicable. Cuando entre el personal de la Empresa no resultase nadie preparado para aspirar a la vacante que se trata de cubrir, se podrá tomar del exterior, cualquiera que sea el puesto o categoría.
- 2. Las vacantes a cubrir y condiciones para aspirar a ellas serán expuestas en los respectivos tablones de anuncios de todas las Inspecciones y dependencias de que está compuesta la Empresa con una antelación previa a la fecha de realización de los exámenes no inferior a 30 días.

b) Exámenes

Una vez que se saque a concurso las plazas a cubrir, quienes deseen concursar, lo pondrán en conocimiento de la Compañía, mediante carta dirigida al Departamento de Relaciones Laborales, a través de la Inspección, Centro o Dependencia donde se encuentren destinados.

Para la calificación de los correspondientes exámenes, existirán dos tribunales; uno para la calificación de las pruebas técnicas y otro para las administrativas. Dichos Tribunales se compondrán:

1a) Tribunal personal técnico:

- Un Presidente (de libre designación de la Empresa).
- Un Secretario (" ").
- Un Representante del Comité de Empresa (de libre designación del Comité de Empresa).
- Un Número indeterminado de personas encargadas de la confección y corrección de los ejercicios que compongan los exámenes propiamente dichos.

2a) Tribunal personal administrativo:

- Un Presidente (de libre designación de la Empresa).
- Un Secretario (" ").
- Un Representante del Comité de Empresa (de libre designación del Comité de Empresa).
- Un número indeterminado de personas encargadas de la confección y corrección de los ejercicios que compongan los exámenes propiamente dichos.

Todos los exámenes habrán de realizarse en la Oficina Central y los mismos, de conformidad con lo señalado en el Artículo nº. 47 del Reglamento de Régimen Interior, estarán basados en los conocimientos indispensables y necesarios que para cada categoría laboral estime la Dirección de la Empresa; ello de acuerdo con la legislación vigente, completándolos con otros que podrán ser diferentes en cada caso si así procediera. En cualquiera de ellos, los factores a tener en cuenta en las pruebas de examen a realizar, por orden de prelación, tendrán un cómputo de puntuación sobre 10, descomponiéndose en la forma siguiente:

- 2 pntos = Conocimientos en general (cultura general).
 6 " = Conocimientos específicos relativos a la plaza a cubrir.
 2 " = Valoración estimada por parte de la Empresa.

Los programas con la clase de ejercicios a desarrollar serán expuestos en los respectivos tabloneros de anuncios de todas las Inspecciones y Dependencias de la Empresa, a la vez que se efectúa la convocatoria a partir de cuyo momento, se puede proceder a cursar las solicitudes oportunas, cerrándose el plazo de admisión de las mismas, a los treinta días después de la fecha de emisión del comunicado. A los quince días posteriores; esto es, al mes y medio de la fecha del comunicado, se procederá a los exámenes correspondientes.

Una vez celebradas las pruebas, en el plazo más breve posible, serán dados a conocer los resultados obtenidos por los concursantes.

Todos los concursos-oposición a celebrar, se llevarán a cabo UNA SOLA VEZ AL AÑO.

La nueva retribución entrará en vigor en el día primero del mes siguiente, contando desde la fecha de celebración del examen.

c) Condiciones particulares

1. Técnicos titulados

El ingreso en los puestos de este grupo se efectuará según las siguientes normas:

- Ingenieros o Licenciados y Asimilados: libre designación de la Empresa.
- Ingenieros Técnicos Jefes: libre designación de la Empresa entre los Ingenieros de 1ª, que lleven como mínimo cuatro años al servicio de la Empresa.
- Ingenieros Técnicos de 1ª: libre designación de la Empresa entre los Ingenieros Técnicos que lleven como mínimo tres años al servicio de la Empresa.
- Ingenieros Técnicos y asimilados: libre designación de la Empresa entre los que se hallen en posesión del correspondiente título.

2. Técnicos Administrativos

- Jefes de Sección Técnico-Administrativo: las plazas de esta categoría se proveerán por libre designación de la Empresa, entre los que reúnan las condiciones precisas y preferentemente entre el personal de la Empresa, en razón directa de su categoría.
- Jefes y Subjefes de Negociado Técnico-Administrativos: las vacantes se proveerán preferentemente entre los Oficiales Técnicos-Administrativos de 1ª, mediante las pruebas de aptitud que la Empresa estime oportunas, según el puesto que se trate de cubrir, y si no hubiese persona con los conocimientos técnicos precisos, serán de libre disposición.
- Oficiales Técnicos-Administrativos de 1ª. la plantilla de esta categoría será cubierta por:
 1. Personal de la Empresa que satisfaga las condiciones exigidas.
 2. Por admisión directa del exterior, rebasadas las pruebas que la Empresa estime oportunas realizar.

3. Administrativos

- Jefes de Sección: Las plazas de esta categoría, se proveerán por libre designación de la Empresa, entre los que reúnan las condiciones precisas y preferentemente entre el personal de la Empresa, en razón directa de su categoría.
- Jefes de Negociado: Las vacantes se proveerán entre los Oficiales de 1ª., Operador A, Grabador-Verificador A y Programador, debiendo superar las pruebas que la Empresa estime oportunas, según el puesto que se trate de cubrir.
- Subjefes de Negociado: Las vacantes se proveerán entre los Oficiales de 1ª., Operador B, Grabador-Verificador B y Programador, debiendo superar las pruebas que la Empresa estime oportunas, según el puesto que se trate de cubrir.

- Oficiales de Primera: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por los dos turnos siguientes: el primero, entre Oficiales de 2ª. por rigurosa antigüedad de servicio a la Empresa en dicha categoría, el segundo, por concurso-oposición entre Oficiales de 2ª., Operadores y Grabadores-Verificadores.

- Oficiales de Segunda: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por los dos turnos siguientes: Los dos primeros por antigüedad rigurosa entre los auxiliares y el tercero por concurso oposición entre los componentes de la categoría de Auxiliares.

- Auxiliares: La plantilla de esta categoría será cubierta

1. Con ordenanzas o botones que satisfagan las condiciones exigidas.
2. Por admisión directa del exterior, rebasadas las pruebas que la Empresa estime oportunas realizar.

4. Técnicos de Informática

- Analista de Sistemas: Las plazas de esta categoría se proveerán por libre designación de la Empresa y preferentemente entre los empleados de la misma que reúnan las condiciones necesarias para el puesto en razón directa de su categoría profesional.

- Analista de Aplicaciones: Las plazas de esta categoría se proveerán por libre designación de la Empresa y preferentemente, entre los empleados de la misma que reúnan las condiciones necesarias para el puesto en razón directa de su categoría profesional.

- Programador de Sistemas: Las vacantes de esta categoría se proveerán por libre designación de la Empresa y preferentemente, entre los empleados de la misma que reúnan las condiciones necesarias para el puesto en razón directa de su categoría profesional.

- Operador Jefe: Las plazas de esta categoría se proveerán por libre designación de la Empresa y preferentemente entre los empleados de la misma que reúnan las condiciones necesarias para el puesto en razón directa de su categoría profesional.

- Programador de Aplicaciones: Las vacantes de esta categoría se proveerán entre los programadores, debiendo superar las pruebas que la Empresa estime oportunas para ocupar el puesto.

- Operador A: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por los Operadores B debiendo superar las pruebas que la Empresa estime oportunas para ocupar el puesto.

- Grabador-Verificador A: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por los Grabadores-Verificadores B, debiendo superar las pruebas que la Empresa estime oportunas para ocupar el puesto.

- Programador: La plantilla de esta categoría será cubierta por:

1. Operadores y Grabadores-Verificadores que integran la plantilla de la Empresa sin distinción de grados.
2. Resto del personal que compone la plantilla de la Empresa y desee acceder a este puesto.
3. Por admisión directa del exterior.

Para el paso a estos puestos, los interesados deberán superar en los tres grupos mencionados, las pruebas que la Empresa estime oportuno realizar.

- Operador B: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por los Operadores, debiendo superar las pruebas que la Empresa estime oportunas para ocupar el puesto.

- Grabador-Verificador B: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por los Grabadores-Verificadores, debiendo superar las pruebas que la Empresa estime oportunas para ocupar el puesto.

- Operador: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas:

1. Resto del personal que componen la plantilla de la Empresa y deseen acceder a este puesto.
2. Por admisión directa del exterior.

Para el paso a estos puestos, los interesados deberán superar en los dos grupos mencionados, las pruebas que la Empresa estime oportuno realizar.

- Grabador-Verificador: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas:

1. Resto del personal que componen la plantilla de la Empresa y deseen acceder a este puesto.
2. Por admisión directa del exterior.

Para el paso a estos puestos, los interesados deberán superar en los dos grupos mencionados, las pruebas que la Empresa estime oportuno realizar.

5. Técnicos no titulados

- Inspectores Jefes: Las plazas de esta categoría se proveerán por libre designación de la Empresa, entre los que reúnan las condiciones precisas, y preferentemente entre el personal de la Empresa, en razón de su categoría:
- Inspectores Técnicos de 1ª.: Por concurso oposición entre los Inspectores de 2ª
- Inspectores Técnicos de 2ª.: Por concurso oposición entre los Contra maestros y Subinspectores.
- Subinspectores: El ascenso a esta categoría tendrá lugar mediante concurso-oposición entre los contra maestros.
- Contra maestros: Las vacantes de esta categoría se cubrirán mediante concurso-oposición entre los Oficiales Mecánicos Electricistas Mayores, Oficiales Mecánicos Electricistas de 1ª. y 2ª. y los Delineantes y Calcadores.
- Delineantes Proyectistas: Las vacantes de esta categoría se cubrirán por Concurso-oposición entre los Delineantes de 1ª. de la Empresa.
- Delineantes de 1ª. Por concurso-oposición entre los Delineantes de 2ª.
- Delineantes de 2ª.: Por concursos-oposición entre los Calcadores.
- Calcadores: Las plazas de esta categoría serán cubiertas por libre designación de la Empresa.

6. Profesionales o de Oficio

- Oficiales Mecánicos-Electricistas Mayores: Serán cubiertas por concurso-oposición entre los Oficiales Mecánicos Electricistas de 1ª. que lleven cinco años en la categoría.
- Oficiales Mecánicos-Electricistas de 1ª.: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por concurso-oposición entre los Oficiales Mecánicos-Electricistas de 2ª.
- Oficiales Mecánicos-Electricistas de 2ª.: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por concurso-oposición entre los Oficiales Mecánicos-Electricistas de 3ª.
- Oficiales Mecánicos-Electricistas de 3ª.: Estos puestos se cubrirán, en primer lugar, con los Aprendices que habiendo superado el aprendizaje, demuestren a juicio de sus superiores estar capacitados para ascender a esta categoría, y en segundo lugar, por concurso oposición entre los peones con más de dos años de servicio en esta categoría.
- Conductores Mecánicos, Especialistas, Peones y Aprendices: Serán designados libremente por la Empresa.

7. Personal de Talleres no titulados:

- Los Jefes de Taller y Maestros de Taller los designará la Empresa libremente.
- Los Oficiales de 1ª., 2ª y 3ª. se nombrarán mediante concurso-oposición entre el personal de su respectiva categoría inmediata inferior.
- Los aprendices serán nombrados libremente por la Empresa.

8. Subalternos:

- Cobradores: La provisión de estas plazas será de libre designación de la Empresa.
- Telefonistas: La provisión de estas plazas será de libre designación de la Empresa.

- Conserjes: Libre designación de la Empresa, la cual los nombrará entre los Ordenanzas.
- Ordenanzas: Se proveerán del exterior y por el ascenso de los Botones al cumplir los 21 años.
- Botones: Libre designación de la Empresa.
- Almaceneros de 1ª y 2ª.: Libre designación de la Empresa.
- Vigilantes: Libre designación de la Empresa.
- Personal de limpieza: Libre designación de la Empresa.

Una vez efectuadas las correcciones de las pruebas correspondiente y establecida la puntuación de cada candidato, en el caso de que dos o más de los mismos hayan tenido la misma calificación para una misma vacante, se establecerá la siguiente prelación:

- a) Antigüedad en la Empresa
- b) Méritos
- c) Mayor edad

Todos los ascensos, en puestos a desempeñar por libre designación que entrañen mando, se entienden afectados y sujetos a confirmación pasado el período de prueba señalado en el Artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 409.- Todo empleado que ascienda de categoría pasará a percibir el plus convenio inferior de la categoría a la que opusió o fue ascendido, excepto en los casos en que el empleado ascendido se encuentre en posesión de un plus convenio superior al inferior establecido para la categoría a la que asciende, en cuyo caso tendrá derecho al plus convenio de dicha categoría inmediatamente superior al que hasta ese momento en su categoría de origen venía percibiendo.

Artículo 410.- Se acuerda realizar una convocatoria de ascensos dentro del presente año 1.982 en las categorías profesionales y en las fechas en que la Dirección considere más oportunas.

Igualmente se acuerda durante el presente año, derogar el turno de ascensos automáticos por antigüedad del personal administrativo en las categorías de Oficiales de 1ª. y 2ª. si en estas categorías se convocan plazas de ascensos.

CAPITULO VIII

SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTIVO

Artículo 429.-

- a) Los empleados que se incorporen al Servicio Militar o Social Sustitutivo, Oficial o voluntario, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure éste y 30 días naturales a partir de la fecha de la terminación del mismo.
- b) La totalidad del tiempo señalado en el apartado anterior, será computada a efectos de antigüedad.
- c) La Empresa podrá recabar del interesado o de las Autoridades competentes, la documentación que acredite la veracidad de las fechas que se solicitan.
- d) Durante el cumplimiento del Servicio Militar o Social sustitutivo, el empleado tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias fijadas en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO IX

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

SECCION 1ª. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 430.- El mantenimiento de la disciplina de la Empresa es facultad exclusiva e indeclinable de la Dirección, bien por sí, bien a través de sus Jefes y/o sus disposiciones que en este aspecto tienen fuerza de obligar, sin que contra las mismas quepa otro recurso que los que legalmente hay establecidos.

Artículo 449.—Todo trabajador tiene obligación de encontrarse en su puesto de trabajo tanto al iniciarse como al finalizar la jornada y de no ausentarse de su puesto de trabajo sin autorización expresa de su Jefe inmediato. Asimismo el acceso a las dependencias de la Empresa queda prohibido fuera del horario de trabajo, si no es con permiso de sus Jefes. Queda prohibido utilizar el domicilio de las Oficinas de la Empresa para fines particulares de los empleados. Toda la documentación de la Empresa tendrá carácter estrictamente confidencial y no podrá ser copiada más que para lo que el servicio exija, ni sacada, por ningún concepto, de las oficinas.

Estas reglas tienen un carácter meramente enunciativo y podrán ser ampliadas en cualquier momento por la Empresa.

SECCIÓN 2ª. PREMIOS

Artículo 450.— Con el fin de estimular el buen comportamiento, la superación en el cumplimiento de los deberes laborales y los rasgos de sobresaliente valor humano, la Dirección se compromete a que se consideren aquellos casos más dignos de encomio, y se concedan los premios que en cada caso se vean proporcionados a los hechos.

Artículo 460.— Estos premios podrán consistir en menciones honoríficas, propuestas de recompensas públicas de carácter laboral o no a las autoridades competentes, cantidades alzadas en metálico, mejoras sociales, etc.

Artículo 470.— Los premios se otorgarán por la Empresa a través del Comité de Dirección de Relaciones Laborales, previa proposición de los Jefes e informe del Departamento de Relaciones Laborales.

De las decisiones que en esta materia adopte la Empresa, se informará puntualmente, al Representante Sindical o Comité del Centro de trabajo en el que el empleado se encuentre prestando sus servicios.

SECCIÓN 3ª. FALTAS

Artículo 480.— Se entiende por falta en sentido laboral, la acción u omisión voluntaria cometida por el empleado de acuerdo con la Ley 8/1,980 de 10 de Marzo (Estatuto de los Trabajadores), disposiciones legales, vigentes o futuras y lo descrito en este Convenio Colectivo.

Artículo 490.— Por su importancia y transcendencia, las faltas pueden clasificarse en, leves, graves y muy graves.

Artículo 500.— Se considerarán faltas leves:

- 1º) Las acciones u omisiones que vayan contra las normas de higiene, compostura, comportamiento y educación que deben regir en la normal convivencia en el trabajo.
- 2º) Las faltas de puntualidad sin justificar en el plazo de 30 días naturales.
- 3º) No atenerse a las normas dictadas por la Dirección de la Empresa en cada momento referente al control de presencia si en el plazo de un mes se omite firmar o fichar más de 3 veces, se considerará como falta grave.
- 4º) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 5º) Negligencia en el manejo de las máquinas, materiales, equipos o herramientas que la Empresa pone a disposición del trabajador.
- 6º) No comunicar a la Empresa los cambios en la situación familiar o personal dentro de las 48 horas siguientes desde el momento en que se produjo el mismo.
- 7º) Entregar con más de 48 horas de retraso la baja médica en caso de enfermedad o accidente, sin causa justificada.
- 8º) No atender al público, subordinados, o compañeros con la diligencia debida.
- 9º) Abandonar el trabajo antes de la hora de salida sin mediar la oportuna autorización.
- 10º) No cumplir las prescripciones del médico de Empresa las personas afectadas de accidente.

Artículo 510.— Se considerarán como faltas graves:

- 1º) Reincidencia en faltas leves después de haber sido avisado y sancionado una vez por el mismo motivo. Se entiende hay reiteración, cuando el culpable hubiera sido sancionado por la comisión de otra falta de naturaleza distinta. A la tercera falta, aunque sean todas leves, incurrirá en la grave.

- 2º) No avisar al Jefe respectivo de los defectos del material, herramientas o elementos utilizables en el trabajo, de manera que, por causa de éstos pudieran sobrevenir accidentes de trabajo, o causar descrédito o deterioro a la imagen de la Empresa ante el cliente.
- 3º) Cambiar sin autorización su turno de trabajo.
- 4º) El deterioro intencionado de los avisos o carteles colocados en los tablones de anuncios o en otros lugares similares de los centros de trabajo.
- 5º) La reincidencia en el incumplimiento de las normas contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 6º) Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él.
- 7º) Entregarse a juegos de cualquier índole durante la jornada de trabajo.
- 8º) Cometer imprudencias o actos temerarios durante la realización de su jornada de trabajo ordinaria.
- 9º) Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.
- 10º) Sacar materiales o herramientas del centro de trabajo, si la debida autorización, o sin exhibir ésta al vigilante o portero, así como desobedecer o dificultar la labor de éstos encargados de hacer cumplir las disposiciones reglamentarias y las órdenes de la Dirección.
- 11º) Simulación de enfermedades o accidentes.
- 12º) La negativa al reconocimiento periódico por el Servicio Médico de Empresa.
- 13º) Realizar fuera de la jornada laboral, pero dentro de los centros de trabajo y sin autorización, trabajos particulares.
- 14º) Las imprudencias en acto de servicio.
- 15º) La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
- 16º) Disminución no justificada en el rendimiento habitual de uno a tres días. En caso de que la disminución del rendimiento sea colectiva o de grupo, será falta muy grave en todo caso.
- 17º) La desobediencia a sus superiores o en cualquier materia, relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador.

Artículo 520.— Se considerarán faltas muy graves:

- 1º) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves que sean sancionadas dentro de un trimestre aunque sean de distinta naturaleza.
- 2º) Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes laborales.
- 3º) La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- 4º) El abuso de autoridad.
- 5º) Repartir propaganda de cualquier tipo dentro de los locales de la Empresa sin permiso de la Dirección.
- 6º) La condena por delito de robo, estafa, hurto malversación, abusos deshonestos, escándalo, o alteración del orden público, cometidos dentro o fuera de la Empresa, o cualquier otra causa que implique claro descrédito para la misma.
- 7º) La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8º) Transgresión de la buena fe contractual, omitiendo o falseando los datos o documentos solicitados por la Empresa al empleado en el momento de su ingreso en la misma.
- 9º) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfecto en primeras materias, como herramientas, maquinaria aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- 10º) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 11º) Malos tratos de obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos, siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.

129) Causar accidentes graves, por negligencia o impudencia - inexcusables.

139) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

Artículo 539.- La especificación de las faltas enunciadas en los Artículos 51, 52 y 53 es enunciativa y no limitativa, de forma que no impide la calificación, por analogía, como faltas, los hechos semejantes o análogos.

Artículo 549.- La Dirección de la Empresa a la hora de analizar la gravedad de las faltas, tendrá en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y podrán disminuir o agravar la responsabilidad del agente, siempre que sean debidamente probadas:

Podemos considerar como tales:

- a) Reincidencia o reiteración.
- b) La mayor adecuación, formación, competencia y categoría - del actor.
- c) Cometer el hecho con malicia, por imprudencia o mera negligencia.
- d) Mala conducta
- e) Circunstancias psíquicas o fisiológicas, motivadoras de su acción y que concurren en el autor en el momento de la ejecución, debidamente probadas.
- f) Obrar con abuso de confianza.
- g) La mayor o menor gravedad del daño causado.
- h) La existencia de publicidad en el hecho realizado, que pueda producir escándalo o perturbación del ambiente laboral.
- i) La falta de anotaciones disciplinarias en el expediente profesional.

SECCION 4ª. SANCIONES

Artículo 559.- Las sanciones a imponer serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de un día de empleo y sueldo

b) Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- Inhabilitación por plazo no superior a dos años para ascender de categoría.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de tiempo no superior a ocho años.
- Despido

Artículo 569.- Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de las acciones legales que el ente jurídico correspondiente estime pertinentes.

Artículo 579.- Independientemente de aplicarse la sanción que proceda al culpable, éste habrá de abonar los daños y perjuicios producidos.

Artículo 589.- Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron (excepto la amonestación verbal), para que puedan surtir efecto.

Todo empleado sancionado vendrá obligado a firmar el duplicado de la comunicación de la sanción acreditativa de la recepción del mismo. Esta comunicación indicará los hechos sancionables, precepto que se infringe y clase de sanción.

En caso de negarse a ello, dicha copia podrá ser firmada por dos testigos que acreditarán la entrega de la documentación al sancionado. La retención de la copia y la negativa a firmarla, podrán ser consideradas como falta leve.

Siempre que el empleado se encuentre afiliado a una Sección Sindical de las acreditadas en la Empresa, y así lo demuestre a ésta, no será sancionado sin haber sido informado y oído con anterioridad su representante legal en la misma.

En aquellos centros donde exista Comité de Empresa, éste será informado previamente a la imposición de cualquier sanción - por falta grave o muy grave de cualquiera de los empleados - que presten sus servicios en los mismos.

Artículo 599.- Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados por la realización de faltas graves o muy graves, durante el ejercicio de sus funciones, sin la ejecución de un expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

En la tramitación del expediente a que hace referencia el punto anterior, se procederá de la siguiente manera:

Se nombrará un Instructor y un Secretario que comunicará la apertura del expediente al interesado, mediante un pliego de cargos al cual habrá de contestar éste en el plazo de cinco días naturales, aduciendo las razones que estime pertinentes y proponiendo las pruebas que considere oportunas.

El Instructor realizará las gestiones oportunas, tendentes a esclarecer los hechos que motivaron la falta objeto de posible sanción proponiendo la resolución que proceda a la Dirección de la Empresa, quien directa o a través de la persona que considere conveniente, comunicará dicha resolución al empleado en el plazo de dos meses, contando desde el inicio del expediente.

Artículo 609.- Las faltas leves no podrán ser sancionadas después de transcurridos 10 días desde su conocimiento por Dirección, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas muy graves, no podrán ser sancionadas después de transcurridos 60 días desde su conocimiento por la Dirección, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas muy graves, no podrán ser sancionadas después de transcurridos 60 días desde su conocimiento por la Dirección, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 619.- El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento del Departamento de Relaciones Laborales inmediatamente. Se considerará abuso de autoridad, siempre que un superior cometa un hecho arbitrario o infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, en perjuicio de un inferior. En este caso el empleado perjudicado, lo advertirá por escrito a su Jefe inmediato, teniendo éste la obligación de tramitar la queja por el conducto inmediato superior para que llegue hasta el Departamento de Relaciones Laborales, el cual transmitirá el asunto al Comité Directivo de Relaciones Laborales.

CAPITULO X

CONDICIONES SINDICALES

SECCION 5ª.

Artículo 629.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.-Tendrán las siguientes funciones:

- a) Comprobar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.
- b) Ser informado sobre toda decisión importante que afecte a la organización del trabajo y, funcionalmente, sobre las medidas que se adopten que hagan referencia a las condiciones de empleo y trabajo.
- c) Recibir mensualmente relaciones individualizadas de las horas extraordinarias de cada centro de trabajo, así como disponer de una copia de las comunicaciones oficiales que con respecto a esta materia se mantengan con la Autoridad Laboral pertinente.
- d) Recibir información fehaciente dos veces al año sobre la situación general de la Empresa. Además, deberá informarse al Comité de Empresa, y con carácter previo, de cambios tales como:
 - Reestructuración de la plantilla, cierre total o parcial de la Empresa.
 - Traslado total o parcial de la Empresa a otro lugar.
 - Fusión con otras Empresas o absorción de la Empresa por otra.
 - Modificación del "status" jurídico de la Empresa.
 - Introducción de nuevos métodos de trabajo que afecten sustancialmente a la sistemática existente.

- e) El Comité de Empresa podrá hacer proposiciones a la Dirección en las reuniones periódicas, sobre las materias anteriormente enumeradas; así como de cualquier mejora que se crea puede repercutir favorablemente en la buena gestión de la Empresa.
- f) El Comité de Empresa habrá de ser oído con carácter previo a cualquier decisión de despido.
- g) El Comité de Empresa será consultado en relación con los planes de formación profesional en la Empresa.
- h) La Empresa facilitará un local adecuado para uso del Comité y dispondrá de un tablón de anuncios para uso Sindical.

Artículo 63º. Secciones Sindicales de Empresa.— Los trabajadores afiliados a una Central legalmente establecida, para lo que ésta tendrá que presentar fotocopia oficial al Departamento de Relaciones Laborales de su constitución siempre que tales centrales sindicales sean de ámbito nacional o regional, y tengan un número de afiliados no inferior al 10% de los empleados que componen la plantilla en el ámbito nacional o regional, podrán constituir en el seno de la misma, la Sección Sindical oportuna, para lo que habrán de presentar al Departamento de Relaciones Laborales, documento fehaciente notarial donde se acredite un número suficiente de afiliados que superen los porcentajes antes establecidos en el seno de la Empresa y en los ámbitos antes mencionados, pertenecientes a cada Central Sindical.

Será nulo cualquier acto o pacto dirigido a:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no a una Sección Sindical.
- b) Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no a una Sección Sindical.

Los trabajadores afiliados a una Sección Sindical, no serán sancionados sin haber sido oída antes la representación de la Sección Sindical a la que pertenezcan por medio de su Delegado.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán derecho a:

- a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical.
- b) Recaudar las cotizaciones Sindicales. En aquellos centros de trabajo en los que se acuerde, ésta podrá hacerse directamente a través de la Oficina de la Administración de Personal.
- c) Utilizar el local destinado al Comité.
- d) Proponer candidatos a las Elecciones para el Comité de Empresa.
- e) Negociar los Convenios Colectivos de Empresa, si así lo deciden los trabajadores en referéndum.
- f) Disponer de media hora mensual para información, dentro de la jornada laboral, coincidiendo con la terminación de la misma.

Las Secciones Sindicales de Empresa, elegirán delegados que les representen ante la Dirección.

Artículo 64º.—Garantías de los Representantes.— Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público o alto cargo sindical a nivel nacional, podrán pedir excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, por el tiempo del mandato, siempre que se pueda contratar un suplente con carácter interino.

Los delegados de las Secciones Sindicales, contarán con las siguientes garantías:

- a) No podrán ser sancionados sin previo conocimiento de la Sección Sindical correspondiente, ni despedidos sin que sea oído el Comité de Empresa. Las garantías se extenderán durante dos años después de la expiración de su mandato.
- b) Dispondrán de hasta 10 horas mensuales de trabajo retribuido para atender los asuntos sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones, contarán con las siguientes garantías:

- a) No podrán ser sancionados sin previa instrucción de expediente, en el que serán oídos, aparte del interesado, la sección sindical a la que pertenezca y el Comité de Empresa. Estas garantías se extenderán durante 2 años después de expirar su mandato.

- b) Dispondrán de hasta 40 horas mensuales de trabajo retribuido, no acumulativas y disfrutadas individualmente, para el ejercicio de actividades sindicales dentro o fuera de la Empresa; a estos efectos, no se contabilizarán las reuniones que se tengan por iniciativas de la Dirección.

- c) Podrán utilizar los medios de la Empresa, en el ejercicio de sus atribuciones, previa petición y autorización de la Dirección de la Empresa.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se reunirán, con carácter plenario, una vez cada 4 meses en los locales de la Empresa, con carácter ordinario. Extraordinariamente, podrán hacerlo cuando lo consideren oportuno y la Empresa conceda su autorización, dada la importancia del asunto.

Artículo 65º. Asambleas.— Los trabajadores tienen el derecho a reunirse en la Empresa, tanto fuera como dentro de la jornada laboral. En este último caso, dispondrán de 10 horas al año, que serán remuneradas normalmente y que coincidirán con el término de la jornada, realizándose a ser posible en sábados.

Serán responsables de la distribución y control de las 10 horas extras anuales para este concepto, los Comités de Empresa y, en su defecto, los Delegados de Personal en aquellas Inspecciones donde no exista Comité.

La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla.

Para poder utilizar las 10 horas retribuidas las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla, tendrán que tener la autorización del Comité de Empresa.

El orden del día será propuesto por los convocantes, quienes presidirán y serán responsables del orden de la misma.

La celebración de una asamblea deberá ser puesta en conocimiento del Departamento de Relaciones Laborales con 48 horas de antelación, proporcionando el orden del día, acordándose las medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Retroactividad.— Tendrán efectos retroactivos desde el 1-1-82, todos los incrementos de los conceptos reflejados en el presente Convenio Colectivo, excepto los devengados por comida interjornada y precio del Km. recorrido en coche propio al servicio de la Empresa, los cuales tomarán efectividad a partir del 1-4-82.

Segunda. Atribuciones de la Comisión de Vigilancia del Convenio.— Se formará una Comisión de Vigilancia del Convenio integrada por tres miembros de la parte Social y tres miembros de la parte Económica, siendo sus componentes:

Por la parte Económica:

Ignacio Pindado López
Jorge Ministral Puig
Pablo Gómez Lorente

Por la parte Social:

Fernando Bregón Oca
Juan L. Merino Contero
Manuel Cedeira Gamonal

Los cuales tendrán las siguientes atribuciones:

- Interpretación del Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones relacionadas con el Convenio, que sean sometidas a su consideración (entre ellas, la revisión del importe del Km. recorrido en vehículo propio al servicio de la Empresa, cada vez que el valor de la gasolina experimente variación).
- La Dirección de la Empresa proporcionará los datos que con carácter oficial se presenten al Ministerio de Hacienda, así como Memoria y Balance presentado a la Junta General Ordinaria de Accionistas.
- Esta Comisión se reunirá una vez cada 6 meses y, excepcionalmente, cuando las circunstancias lo aconsejen.

Tercera.— Continuarán de forma periódica las reuniones informativas departamentales, de acuerdo a la actual normativa de funcionamiento.

Cuarta.— Se acuerda no contabilizar a efectos de la obtención del índice de absentismo los siguientes conceptos: permisos legalmente establecidos, enfermedad, maternidad, ausen-

cias derivadas de hospitalización, accidente laboral, los su- puestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legal- mente establecidas y ausencias ocasionadas por la suspensión - de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se establezca por la Autoridad Laboral o lo decida la propia En- presa, sea o no a instancias de los Representantes del Perso- nal.

Quinta.- El personal que cambie de puesto de trabajo, tendrá un período de adaptación similar al período de prueba - señalado en el artículo 39, apartado e, del presente Convenio Colectivo.

Sexta.- Complemento de formación.- La Empresa esta- blece una ayuda como complemento para la formación profesional de los empleados de la misma que será concedida por ésta de - acuerdo a las necesidades que en este sentido se le vayan pre- sentando, quedando su concesión e importe, a criterio del Comi- té de Dirección de Relaciones Laborales, pudiendo verificar el Comité de Empresa, el aprovechamiento en los estudios de los em- pleados a los cuales se les haya concedido dicha ayuda.

Séptima.- Cláusula de revisión salarial.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E. registrase al 30-6-82 un incremento respecto al 31-12-81, superior al 6,09%, se efectuará una revisión sala- rial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, a fin de prever el com- portamiento del I.P.C. en el conjunto de los 12 meses (Enero/ Diciembre 1.982) teniendo como tope el mismo índice de precios al consumo menos dos puntos. Tal incremento se abonará con - efecto retroactivo desde el 1º de Enero de 1.982 y, para lle- varlo a cabo, se tomarán como referencias los salarios o ta- blas utilizadas para realizar los aumentos pactados para el - presente año 1.982.

Octava.- Los Conductores Mecánicos de la Empresa que sumando su retribución total de los conceptos Sueldo Convenio, Plus Convenio, Plus de Octubre y G.P.V. no llegasen a percibir el sueldo mínimo del O.M.E. de 2ª, determinado por el sueldo - Convenio, Plus de Octubre y Plus Convenio mínimo, se les incre- mentará durante el presente año 1.982 su retribución anual bru- ta en 15.000 pts., abonándosele dicha cantidad distribuida en - 15 pagas.

Novena.- Las cantidades que el personal venía perci- biendo a la firma del Convenio en concepto de Gratificaciones Especiales, Otras Gratificaciones y Gratificación por Destino, se sumarán a la que se percibe en concepto de G.P.V.

Décima.- Quedan derogados del Reglamento de Régimen - Interior los Artículos: 5, 10, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 65, 85, 86, 87, 88, - 89, 91, 92, 97, 98, 99, 100, 129, 130, 131 y de su anexo los - Artículo 38, 51 y 52.

Undécima.- Las cláusulas y condiciones pactadas en - anteriores Convenios Colectivos que estén en contradicción con las que aparecen en el presente Convenio Colectivo, quedarán - sustituidas por las normas que en éste se establecen.

ANEXO N:1

TABLA DE SUELDOS BASE PARA 1.982

TECNICOS TITULADOS

Ingenieros Superiores y Asimilados	762.705	Ptas.
Licenciados y Asimilados	762.705	"
Ayudantes Tecn. Jefes	685.935	"
Ayudantes Tecn. de 1ª	665.160	"
Ayudantes Técnicos	649.475	"

ADMINISTRATIVOS

Jefes de Sección	685.935
Jefes de Negociado	609.600
Subjefes de Negociado	575.265

Of. Tec. Admtvº. de 1ª	531.615
Oficiales Administrativos de 1ª	531.615
Oficiales Administrativos de 2ª	483.855
Auxiliares Administrativos	446.475

TECNICOS DE INFORMATICA

Analista de Sistemas	762.705	"
Analista de aplicación	762.705	"
Programador de Sistemas	665.160	"
Operador Jefe	609.600	"
Programador de Aplicaciones	609.600	"
Operador A	575.265	"
Grabador verificador A	575.265	"
Programador	575.265	"

Operador B	531.615
Grabador verificador B	531.615
Operador	483.855
Grabador Verificador	483.855

TECNICOS NO TITULADOS

Inspectores Jefes	762.705
Inspectores de 1ª	685.935
Inspectores de 2ª	609.600
Subinspectores	575.265
Contramaestres	546.150
Delineantes Proyectistas	609.600
Delineantes de 1ª	531.615
Delineantes de 2ª	483.855
Calzadores	446.475

PROFESIONALES O DE OFICIO

Oficiales Mecánicos Mayores	537.930	Ptas.
" de 1ª	531.615	"
" 2ª	483.855	"
" 3ª	446.475	"
Conductores Mecánicos	449.745	"
Peones Especialistas	436.095	"
Aprendices (+ 18 años)	375.565	"
Aprendices (- 18 años)	268.185	"

SUBALTERNOS

Cobradoros	446.475	"
Telefonistas	446.475	"
Conserjes	483.855	"
Ordenanzas	446.475	"
Almaceneros de 1ª	531.615	"
Almaceneros de 2ª	483.855	"
Almaceneros	446.475	"
Botones (+ 18 años)	340.125	"
Botones (- 18 años)	268.185	"
Limpiadoras (jornada completa)	340.125	"
Limpiadoras (por hora) precio hora	170,15	"

ANEXO II

TABLA DE PLUSSES DE CONVENIO PARA 1982

Categoría		Plus Convenio 1.982 anual
Ingeniero Superior y Asimilado	1º	652.124
"	2º	626.657
"	3º	565.547
"	4º	546.947
"	5º	537.752
"	6º	411.800
"	7º	274.185
Licenciados y Asimilados	1º	614.215
"	2º	571.957
"	3º	565.657
"	4º	546.957
"	5º	537.657
"	6º	273.157
Ayudantes Tec. Jefes	1º	480.795
"	2º	476.595
Ayudantes Tec. de 1ª.	1º	476.323
"	2º	440.123
Ayudantes Técnicos	1º	423.698
"	2º	410.298
"	3º	388.498
Jefes de Sección	1º	426.722
"	2º	426.122
"	3º	453.628
"	4º	436.128
Jefes de Negociado	1º	443.334
"	2º	406.234
"	3º	396.834
"	4º	388.634
Subjefes de Negociado	1º	433.812
"	2º	355.412
"	3º	389.212
"	4º	351.912
Of. Tec. Administrativo 1ª.	1º	368.798
"	2º	334.698
Of. Admtvº. de primera	1º	376.973
"	2º	366.673
"	3º	351.173

Of. Administrativo de 1ª.	4º	346.973
"	5º	341.173
"	6º	335.673
Of. Administrativo de 2ª.	1º	335.199
"	2º	330.000
"	3º	310.899
"	4º	306.199
Auxiliares Administrativos	1º	283.903
"	2º	280.203
Analista de Sistemas	1º	625.000
"	2º	600.000
"	3º	575.000
Analista de Aplicaciones	1º	555.000
"	2º	540.000
"	3º	525.000
Programador de Sistemas	1º	475.000
"	2º	435.000
"	3º	410.000
Operador Jefe	1º	440.000
"	2º	430.000
"	3º	405.000
Programador de Aplicación	1º	430.000
"	2º	405.000
"	3º	390.000
Operador A	1º	405.000
"	2º	385.000
"	3º	350.000
Grabador Verificador A	1º	405.000
"	2º	385.000
"	3º	350.000
Programador	1º	400.000
"	2º	365.000
"	3º	335.000
Operador B	1º	350.000
"	2º	340.000
"	3º	335.000
Grabador Verificador B	1º	350.000
"	2º	340.000
"	3º	335.000
Operador	1º	325.000
"	2º	310.000
"	3º	305.000
Grabador Verificador	1º	325.000
"	2º	310.000
"	3º	305.000
Inspectores Jefes	1º	643.020
"	2º	572.536
Inspector de 1ª	1º	531.634
"	2º	510.934
"	3º	503.634
"	4º	495.645
"	5º	483.034
"	6º	470.634
"	7º	463.334
"	8º	450.934
Inspector de 2ª.	1º	448.161
"	2º	417.161
"	3º	411.961
"	4º	406.861
"	5º	397.461
"	6º	389.261
"	7º	377.861
	1º	388.634
	2º	374.634
	3º	360.210
Contramaestres	1º	361.120
"	2º	353.920
"	3º	347.120
"	4º	342.420
"	5º	338.920

Delinquentes Proyectivas	1º	399.312
Delinquentes de 2ª.	1º	300.092
Calcadores	1º	281.377
O.M.E. Mayor	1º	401.127
"	2º	379.138
"	3º	367.639
"	4º	356.338
"	5º	348.138
O.M.E. de 1ª.	1º	345.025
"	2º	339.425
"	3º	331.048
"	4º	325.464
O.M.E. de 2ª.	1º	324.232
"	2º	316.932
"	3º	308.732
"	4º	297.000
O.M.E. de 3ª.	1º	272.188
Conductores Mecánicos	1º	338.640
"	2º	335.222
"	3º	332.132
"	4º	294.932
"	5º	289.732
Peones Especialistas	1º	284.653
"	2º	273.753
Colibradores	1º	293.617
"	2º	290.780
Telefonistas	1º	283.855
"	2º	256.878
Conserjes	1º	331.659
Ordenanzas	1º	297.165
"	2º	289.189
"	3º	285.565
"	4º	279.565
Almacenero de 1ª.	1º	346.973
Almacenero de 2ª.	1º	306.960
"	2º	303.839
Botones + 18 años	1º	224.047
Limpiadoras J. Completa	1º	237.106
Limpiadoras horas (media)		31.000

ANEXO III

TABLA DE PLUS DE OCTUBRE PARA 1.982

TECNICOS TITULADOS

Ingenieros Superiores y Asimilados	54.460	Pts.
Licenciados y Asimilados	54.460	"
Ayudantes Técnicos Jefes	48.346	"
Ayudantes Técnicos de 1ª	45.980	"
Ayudantes Técnicos	43.620	"

ADMINISTRATIVOS

Jefes de Sección	48.346	"
Jefes de Negociado	40.008	"
Subjefes de Negociado	36.136	"
Of. Tec. Admtvº. de 1ª	33.894	"
Oficiales Administrativos de 1ª	33.894	"
Oficiales Administrativos de 2ª	29.308	"
Auxiliares Administrativos	26.528	"

TECNICOS DE INFORMATICA

Analista de Sistemas	54.460	"
Analista de Aplicación	54.460	"
Programador de Sistemas	45.980	"
Operador Jefe	40.008	"
Programador de Aplicaciones	40.008	"
Operador A	36.136	"
Grabadora Verificadora A	36.136	"

Programador	36.136
Operador B	33.894
Grabadora Verificadora B	33.894
Operador C	29.308
Perforista	29.308

TECNICOS NO TITULADOS

Inspectores Jefes	54.460
Inspectores de 1ª	48.346
Inspectores de 2ª	40.008
Subinspectores	36.136
Contra maestres	34.448
Delineantes Proyectistas	40.008
Delineantes de 1ª	33.894
Delineantes de 2ª	30.140
Calcadores	29.308

PROFESIONALES O DE OFICIO

Oficiales Mecánicos Mayores	33.894	Pts.
Oficiales Mecánicos de 1ª	33.894	"
Oficiales Mecánicos de 2ª	29.308	"
Oficiales Mecánicos de 3ª	26.528	"
Conductores Mecánicos	26.806	"
Peones Especialistas	25.138	"
Aprendices (+ 18 años)	21.052	"
Aprendices (- 18 años)	19.024	"

SUBALTERNOS

Cobradores	26.528
Telefonistas	26.528
Conserjes	29.308
Ordenanzas	26.528
Almaceneros de 1ª	33.894
Almaceneros de 2ª	29.308
Almaceneros	26.528
Botones (+ 18 años)	21.052
Botones (- 18 años)	19.024
Limpiadoras (jornada completa)	23.748

ANEXO IVZONAS DE INFLUENCIAALGECIRAS:

Puerto José Banús
Estepona
Puerto de La Línea (Crinavis)
Refinería "Gibraltar" (Cepsa)
Acerinox
Astilleros Isla Verde
Sea Land Ibérica
Costera San García (Algeciras)
Costera de Tarifa
Tarifa

ALICANTE:

Torre Vieja
Santa Pola
Villajoyosa
Altea
Calpe
Jávea
Denia

ALMERIA:

Adra
Garrucha

BARCELONA:

Villanueva y Geltrú
Arenys de Mar
Blanes
San Feliú de Guisols
Palamós
La Escala
Estación C. de Bagur

BERMEO:

Matxitxako
Elanchove
Muzeta
Bilbao

BILBAO:

Somorrostro
Santurce
Portugalete
Sestao
Luchana
Zorroza
Canal
Euskalduna
Abando
Helguera
Punta Galea
Bermeo

BURELA DE CABO:

Foz
Ribadeo
Astilleros Gondan
San Ciprian
Vivero / Cillero
Santa Marta de Ortigueira

CADIZ:

Bazán
La Carraca
Puerto Santa María
Sanlúcar (Bonanza)
Chiclana (Sancti Petri)
Zona Franca (Cádiz)
Rota
AES Pto. Real
Sevilla

CARTAGENA:

Cabo Roig
San Pedro del Pinatar
Pte. Tomás Maestre
Cabo de Palos
Mazarrón
Aguilas

EL FERROL:

Cedeira
Cariño
Ortigueira
Espasante
Puente deume

GIJON:

Cabo Peñas
Avilés
San Esteban de Pravia
Navia
Ribadesella
Lastres
Cudillero
Ibarca
F. C. de V.H.F. ubicada en BÓAL

HUELVA:

Isla Cristina
Muelle de Titania
" Gonzalo Vara
" Reina Sofía
" Minerales
" Aragonesas
Punta Umbría
Ayamonte
Lepe

ISLA CRISTINA:

Ayamonte
Lepe (El Terrón)

LA CORUÑA:

Ferrol
Muros
Finisterre
Freixo
Noya
Sada
San Ciprian
Burela
Ribadeo
Cariño
Corcubión

- Cee
Mugía
Camariñas
- LAS PALMAS:**
Salinetas
Arguineguin
Puerto Rico
- MALAGA:**
Fuengirola
Marbella
Puerto Banús
Estepona
Motril
- MARIN:**
Bucu
Cambados
Sanxenjo
Villagarcía de Arosa
- ONDARROA:**
Guetaria
Zumaya
Motrico
Lequeitio
- PALMA DE MALLORCA:**
Club Náutico
Muelle Comercial Pelaires
Muelle Comercial Dique del Oeste
Club de Mar
Muelle Pescadores
Club Náutico del Arenal
Pte. Deportivo Palma Nova
Club Náutico de C'an Pastilla
Santa Ponsa
Puerto de Andraitx
Puerto de Sóller
Puerto Pollensa
Puerto de Alcudia
Puerto de Cala Ratjada
Porto Cristo
Porto Colon
Cala D'or
Puig-Mayor (Costera Palma)
Costera EAO PAUM (C'an Pastilla)
- PASAJES:**
San Sebastián (Puerto)
Fuenterrabía (Astilleros Olaziregui)
Fuenterrabía (Varadero)
Fuenterrabía (Pte. Refugio)
Oriz
Guetaria
- SANTA EUGENIA DE RIVEIRA:**
Aguado
Fuella de Caronñal
Portosin
- SANTANDER:**
Astillero
Santona
Colindres
Laredo
San Vicente
Castro Urdiales
- TARRAGONA:**
Cabrils
San Carlos de la Rápita
Alcanar
Vinaroz
Benicarló
Ametlla de Mar
- TENERIFE:**
Pte. Los Cristianos

- VALENCIA:**
Pte. de Sagunto
Cullera
Burriana (Castellón)
Gandía
Castellón
Costera Cabo Lema
- VIGO:**
Santa Eugenia de Riveira
Villagarcía de Arosa
Marín
Cambados
Sanxenjo
Bucu

ANEXO No 5

**HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES
CORRESPONDIENTES AL AÑO 1.982**

	<u>Pactadas</u>
Algeciras	200
Alicante	120
Almería	85
Barcelona	400
Bermeo	187
Bilbao	600
Burela	45
Cádiz	450
Cartagena	170
El Ferrol	100
Cijón	807
Huelva	215
Isla Cristina	152
La Coruña	1.450
Las Palmas	630
Málaga	0
Marín	147
Ondárroa	210
Palma de Mallorca	60
Pasajes	355
Santa Eugenia de Riveira	122
Santander	250
Tarragona	925
Tenerife	225
Valencia	190
Vigo	1.000
	<hr/>
	9.095
Reserva T.I.S.	2.500
	<hr/>
TOYALES	11.595