

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo, por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes. Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.

Son faltas graves: Más de tres y menos de ocho faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

No ajustarse a las programaciones trimestrales acordadas. Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro que puedan herir la sensibilidad del niño.

La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves: Más de siete faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.

Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro del Centro.

El grave incumplimiento de las obligaciones especificadas en el artículo 13 para las distintas categorías enunciadas.

Los malos tratos de palabra u obra dirigidos a los niños.

La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Art. 22. Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves, a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO II

Sancciones

Art. 23. Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito con conocimiento de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. Despido. En ambos casos, con previa comunicación al/los Delegados o Comité de Empresa si lo hubiere.

El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

Art. 24. Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Art. 25. La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 26. Los Centros anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

Art. 27. La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de análogas que pudieran constar en el expediente personal.

CAPITULO III

Infracciones de los empresarios

Art. 28. Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los Centros que sean contrarias a las disposiciones laborales legalmente vigentes serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los Delegados de personal, o Comité de Empresa, tratará en primera instancia de corregir la infracción supuesta apelando al titular del Centro.

Si en un plazo de diez días no hubiese recaído solución o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podría incoar expediente de omisión o de reclamación cerca de la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar el dictamen ante la Inspección de Trabajo o Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—*Globalidad, absorción.* Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que con carácter voluntario vengán abonando los Centros a la entrada en vigor de este Convenio. La remuneración total que a la entrada en vigor de este Convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá, en ningún caso, ser reducida por aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.

Segunda.—*Derechos adquiridos.* Las personas contratadas con anterioridad al día 1 de septiembre de 1979, que en dicha fecha estuviera en posesión del diploma de Puericultura y desde esa fecha, hasta la firma del presente Convenio, hubieran desarrollado su trabajo con niños de edades comprendidas entre tres y cinco años, al menos durante nueve meses, pasarán a ocupar la categoría laboral de Técnico Especialista en Jardines de Infancia desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Tercera.—El presente Convenio, y para los ámbitos en él especificados, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor al Convenio Nacional para Guarderías y Jardines de Infancia de 1 de febrero de 1982 («Boletín Oficial del Estado» número 55, de fecha 5 de marzo).

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio a lo dispuesto en las legislaciones general y laboral vigentes.

10064

RESOLUCION de 2 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Compañía Radio Aérea Marítima Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Compañía Radio Aérea Marítima Española, S. A.», recibido en este Centro directivo el día 23 de febrero de 1983 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 9 de febrero de 1983. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 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:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 2 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados. Madrid.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑIA RADIO AEREA MARITIMA ESPAÑOLA, S. A.

I. Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los Centros de trabajo de la Compañía situados en el territorio nacional, por lo que es de ámbito nacional, con exclusión de cualquier otro.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Las normas del presente Convenio Colectivo se refieren a todos los trabajadores de la «Compañía Radio Aérea Marítima Española, S. A.», con exclusión del personal radiotelegrafista dedicado al servicio de estaciones de radio instaladas a bordo de buques, así como al personal directivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación tras su aprobación reglamentaria, si bien sus efectos económicos se iniciarán el 1 de enero de 1983. Tendrá una duración de un año, siendo prorrogable por la tática de año en año, salvo que alguna de las partes formule denuncia del mismo por escrito, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico; en el supuesto que el Organismo competente para su homologación no aprobase alguna de las cláusulas, las partes negociadoras deberán reunirse para reconsiderar, si cabe la modificación de la parte que haya tenido observaciones o la totalidad del texto del Convenio.

Art. 5.º Compensación o absorción.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por mejoras convenidas o unilateralmente concedidas, tanto a nivel colectivo como individual. Asimismo, las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por norma legal u otras disposiciones, tanto sobre los conceptos retributivos presentes o los que pudieran crearse, y únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, superasen todas las retribuciones de este Convenio, considerando un cómputo anual y los complementos que unilateralmente la Compañía pudiera conceder.

Art. 6.º Respeto de derechos adquiridos.—En el supuesto de que algún empleado o grupo de empleados vinieran disfrutando de unas condiciones que en su conjunto fueran mejores a las pactadas en el presente Convenio, con carácter global y en cómputo anual, serán respetadas a título personal.

II. Categorías profesionales

Art. 7. Las categorías profesionales incluidas en cada uno de los ocho grupos que se relacionan en la tabla salarial del anexo son las siguientes:

- Grupo 1.—Ingenieros, Licenciados y Titulados Superiores.
- Grupo 2.—Jefes de Sección, Ayudantes Técnicos Jefe, Inspectores generales Técnicos, Inspectores Técnicos de primera.
- Grupo 3.—Jefes de Negociado, Ayudantes Técnicos, Inspectores Técnicos de segunda.
- Grupo 4.—Delineantes Projectistas, Contra maestros, Subjefes de Negociado.
- Grupo 5.—Oficiales Administrativos de primera, Oficiales Electricistas de primera, Delineantes de primera.
- Grupo 6.—Oficiales administrativos de segunda, Oficiales Electricistas de segunda, Delineantes de segunda.
- Grupo 7.—Auxiliares Administrativos, Delineantes Calcadores, Oficiales Electricistas de tercera, Especialistas, Almaceneros Conductores, Almaceneros, Ordenanzas.
- Grupo 8.—Aspirantes Administrativos, Botones, Aprendices, Limpiadoras (jornada completa).

III. Retribuciones

Las retribuciones mínimas garantizadas, que comprenden salario base y complemento profesional mínimo, son las que se indican en la tabla salarial del anexo.

Art. 8.º Salario base.—Para cada una de las categorías existentes el salario base es el que se indica en la tabla que se relaciona en el anexo, de acuerdo con el artículo 1.º de la Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973.

Art. 9.º Complementos salariales de cantidad o calidad en el trabajo:

I. Complemento profesional mínimo.—El complemento profesional mínimo es el que se indica para cada categoría profesional en la tabla salarial contenida en el anexo, calculándose el mismo según el rendimiento mínimo exigible que se viene realizando.

II. Complemento por horario especial.—Se asigna un complemento de horario especial para el personal que ya viene realizándolo, en los grupos 4, 5, 6 y 7, de pesetas 3.138, 2.728, 2.320 y 1.979, respectivamente.

III. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias, que respondan al principio que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores, se pagarán aumentando el valor de salario hora, calculado según la fórmula que a continuación se inserta, con los tantos por ciento de recargo que señala en cada momento la legislación.

Personal Oficinas Madrid e Inspecciones

Salario base + Complemento profesional mínimo + Complementos personales y de puesto de trabajo

1.827

× 14

Art. 10. Complementos salariales personales:

Premio de antigüedad.—El premio de antigüedad por cada bienio de antigüedad en la Compañía será de 505 pesetas.

La Compañía abonará los bienios cumplidos en 1 de julio y en 1 de enero de cada año.

Art. 11. Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de un mes de sueldo, que se compondrá de sueldo base, complemento profesional mínimo y complementos personales.

Art. 12. Complementos salariales de puestos de trabajo:

I. Complementos por residencia en Canarias.—Los trabajadores que sean enviados a prestar sus servicios en Canarias percibirán una gratificación de residencia de un 30 por 100 sobre el salario base.

II. Plus de nocturnidad.—El trabajo por turno nocturno, previa su autorización por las respectivas Delegaciones de Trabajo, tendrá una gratificación específica que consistirá en un

incremento de un 25 por 100 sobre la retribución Convenio del anexo, no computándose para el cálculo de horas extraordinarias.

IV. Jornada laboral y horario

Art. 13. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, como promedio, en Madrid e Inspecciones.

Horario Oficinas Centrales: De ocho a catorce cuarenta y cinco, de lunes a viernes; de ocho a catorce treinta, sábados alternos, y de dieciséis treinta a diecinueve treinta, una tarde a la semana en dos turnos.

Horario de Inspecciones: De ocho treinta a trece treinta, de lunes a viernes; de dieciséis a dieciocho treinta, de lunes a viernes, y de ocho treinta a trece treinta, sábados alternos.

La distribución de este horario, debido a la dispersión geográfica y climatológica de las Inspecciones y Estaciones de Servicio de la Compañía, aconseja que su implantación mantenga una flexibilidad de acuerdo con los trabajadores de cada una de ellas, siempre que no se vea afectado el servicio.

El personal de Madrid, en virtud del horario establecido, continuará disfrutando, en compensación al mismo, de dos días de permiso al año; uno durante la Semana Santa y otro en la semana de Navidad.

V. Asistencia social complementaria

Art. 14. Vacaciones.—Todo el personal de la Compañía tendrá un período mínimo de vacaciones de treinta días naturales.

Art. 15. Ayuda escolar.—Se concederá una ayuda escolar en el mes de septiembre de pesetas 7.518 a todo empleado por cada hijo que esté estudiando, en edad comprendida entre los cuatro y dieciocho años, cumplidos durante el año natural, aportando el debido justificante de estudios.

VI. Percepciones económicas no salariales

Art. 16. Dietas.—Consisten en una cuantía fija como compensación por los gastos ocasionados por viaje al servicio de la Compañía. A partir de la entrada en vigor del Convenio se percibirán las siguientes cantidades de acuerdo con las clasificaciones que a continuación se relacionan por categorías laborales:

- i) Grupos 1 y 2, 2.784 pesetas diarias.
- ii) Grupos 3 y 4, 2.506 pesetas diarias.
- iii) Grupos 5, 6, 7 y 8, 2.229 pesetas diarias.

Art. 17. Embarque.—Cuando el personal de la Compañía deba realizar su trabajo embarcado, cualquiera que sea el motivo del embarque, tendrá derecho a percibir una cantidad igual al importe de una dieta, de acuerdo con la categoría laboral, si su permanencia a bordo navegando durara más de cinco horas.

VII. Relaciones laborales

Art. 18. Comité Intercentros.—Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros compuesto por cuatro miembros elegidos entre los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa de Madrid y los Delegados de Personal de las Inspecciones.

Este Comité podrá reunirse, como máximo, dos veces al año en la sede central de la Compañía, a no ser que, por acuerdo unánime de sus cuatro miembros y con motivo justificado, se solicite reunión extraordinaria a la Dirección de la Compañía, con expresión de los asuntos a tratar que los justifiquen. Las mismas normas serán aplicables si se deseara celebrar un pleno de Delegados y miembros del Comité de Empresa.

Art. 19. Secciones Sindicales de Empresa.—Los trabajadores afiliados a alguna entidad sindical legalmente reconocida, con un mínimo de implantación en la Empresa, a nivel nacional, de un 10 por 100 de la plantilla, podrán constituir Sección Sindical, con las competencias y garantías que en su día se establezcan según las Leyes que regulen la materia.

VIII. Comisión de vigilancia

Art. 20. Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por cuatro representantes del personal, elegidos entre los de la Comisión Negociadora y cuatro de la Dirección de la Compañía, para la vigilancia, aplicación e interpretación de las normas y cuestiones que se deriven del presente Convenio Colectivo.

IX. Organización del trabajo

Art. 21. La organización práctica del trabajo de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección, que procurará orientarlo hacia la máxima eficiencia técnica y económica en el cumplimiento de los fines de la Empresa, reservándose plena libertad de acción para poner en práctica los sistemas, modernización, racionalización y mecanización que considerase oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo puestos, funciones o servicios, siempre que las medidas a tomar no sean contrarias a las disposiciones legales.

Art. 22. Todo el personal de la Empresa deberá mantener en sus relaciones el espíritu de colaboración exigido por su permanente participación en la común tarea que les une.

Los empleados vienen obligados a cooperar con sus superiores y compañeros en el constante perfeccionamiento de sus funciones respectivas, correspondiéndoles no sólo el derecho

sino también la obligación de sugerir, por medio de sus inmediatos superiores, las mejoras que estimen convenientes para aumentar la productividad y eficacia en el servicio de la Empresa.

Art. 23. Cada empleado es responsable del puntual desempeño de su trabajo y del que sus superiores le ordenen, sin perjuicio de posterior reclamación si considera no ser propio de su categoría laboral el desempeño de lo ordenado.

X. Clasificación y definiciones de categorías profesionales

Art. 24. *Técnicos titulados:*

A) Ingenieros Superiores Licenciados.—Son los empleados que, hallándose en posesión del título superior, sean contratados para el ejercicio de su profesión, desempeñando en la Empresa funciones propias de los estudios que han realizado.

B) Ayudantes Técnicos Jefes.—Son los empleados que, hallándose en posesión del título de Ingeniero Técnico o equivalente y previa demostración de los conocimientos requeridos, tienen a su cargo y responsabilidad, siguiendo instrucciones de una superior dirección técnica, aquel departamento, sección o proyecto que se le asigne.

C) Ayudantes Técnicos.—Son los empleados que, hallándose en posesión del título de Ingeniero Técnico o equivalente, y previo examen de aptitud, sean contratados por la Empresa para el ejercicio de su profesión, efectuando funciones propias de los estudios que han realizado.

Art. 25. *Administrativos.*—Es el personal que, con título profesional o suficiente experiencia, posee conocimientos necesarios para llevar a cabo la gestión administrativa, desarrollando, entre otras, algunas de las funciones que a continuación se relacionan, con el suficiente grado de perfección y calidad:

Contabilidad general y analítica, evaluación de presupuestos, conformación de facturas de proveedores, facturación a clientes, control administrativo de almacenes, de gastos y de inmovilizados, cálculo de costes, tesorería, nóminas, archivo, aspectos tributarios y, en general, todas aquellas especialidades relativas al manejo de máquinas relacionadas con la gestión administrativa, elaboración de estadísticas, correspondencia, secretariado, etc.

A) Jefes de Sección.—Los empleados que, provistos o no de mando directo sobre el personal, llevan la responsabilidad de uno o más Secciones, estando encargados de señalar orientaciones y distribuir el trabajo.

B) Jefes de Negociado.—Los empleados que con los conocimientos exigidos asumen, bajo la dependencia directa o indirecta de sus superiores, el mando de un sector de actividades de tipo administrativo, realizando trabajos sometidos a su iniciativa y responsabilidad, tales como: Cajeros de centrales importantes, segundos Jefes en las Secciones en que los haya, encargándose de la redacción de documentos importantes.

C) Subjefe de Negociado.—Los empleados que desempeñan funciones complejas y de responsabilidad y, en su condición de mando, realizan igualmente las funciones señaladas anteriormente para el Jefe de Negociado.

D) Oficiales Administrativos de primera.—Los empleados con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual poseen cierta iniciativa en el desarrollo de las órdenes de sus superiores, con o sin empleados a sus órdenes. Se comprenderá en esta categoría los que realicen trabajos importantes de contabilidad, confección de presupuestos, redacción de correspondencia no formularia, elaboración de estadísticas, etc.

E) Oficiales Administrativos de segunda.—Es el empleado que, a las órdenes de un superior, desempeña las funciones del grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media y con una iniciativa restringida y efectúa trabajos tales como asientos contables, confección de facturas, cuentas corrientes, ventanillas, manejo de tarifas, correspondencia comercial sencilla, taquimecanografía, telefonista, registro, archivo, etcétera.

F) Auxiliares Administrativos.—Los empleados sin iniciativa que se dediquen, dentro de la oficina, a operaciones sencillas administrativas, clasificación, registro, archivo, mecanografía y demás trabajos elementales acordes con su categoría.

G) Aspirantes Administrativos.—Los empleados menores de dieciocho años que, sin iniciativa personal, se dediquen a operaciones elementales y, en general, a las puramente mecánicas similares a las tareas del Auxiliar.

Art. 26. *Técnicos no titulados.*

A) Inspectores generales Técnicos.—Son los empleados que con suficiente experiencia y con los conocimientos técnicos requeridos para el puesto de mando que se les confía, desarrollan, entre otras, las siguientes funciones, con el suficiente grado de perfección y calidad:

Organización de los puestos de trabajo, perfeccionamientos de los procesos productivos, colaborando con el Departamento Técnico e Inspección en la propuesta, desarrollo e implantación de dichas mejoras, formación de personal a sus órdenes y evaluación de los resultados de los trabajos y propuesta de acciones correctoras.

B) Inspectores Técnicos de primera.—Son los empleados que, en posesión de los conocimientos requeridos, demostrados en concurso-oposición y bajo una superior dirección técnica, in-

tervienen personalmente y tienen a su cargo y responsabilidad el control de los trabajos de instalación, reparación, desmontaje y pruebas de los equipos electrónicos, comunicaciones y ayudas a la navegación, que constituyen la base de las operaciones de la Empresa y, en general, cualquier servicio técnico que les sea encomendado.

Les corresponde, entre otras funciones, mantener la disciplina y distribuir el trabajo del personal a sus órdenes; la vigilancia, conservación y correcto uso de los equipos, materiales, repuestos, herramientas, etc., a su cargo; mantener las relaciones con la Dirección de la Empresa y todas aquellas que el ejercicio de su función les imponga; redactar la documentación y correspondencia inherentes a su cometido e informar a la dirección de aquellos asuntos o circunstancias que juzguen de interés para la Empresa.

C) Inspectores Técnicos de segunda.—Son los empleados que, con los conocimientos requeridos y demostrados por concurso-oposición, realizan funciones similares a los Inspectores Técnicos de primera, pero con responsabilidad más restringida.

D) Contramaestres.—Son los empleados que, habiendo demostrado capacidad y conocimientos necesarios, mediante concurso-oposición, realizarán bajo una superior dirección técnica, los trabajos de instalación, reparación, desmontaje o pruebas de los aparatos que constituyen la base de las operaciones de la Empresa e instruyen al personal a sus órdenes, si los tienen, siendo responsables de su disciplina y correcta consecución en los trabajos que les sean encomendados, bien personalmente o instruyendo al personal a sus órdenes.

E) Delineantes Proyectistas.—El Técnico de oficina que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo. Proyecta o detalla lo que le manda su superior o realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por la naturaleza de la obra de que se trate.

En su condición de responsable de un equipo de proyecto organizará los puestos de trabajo, incluida la responsabilidad de la calidad de los trabajos realizados.

F) Delineantes de primera.—Es el Técnico de oficina que, a las órdenes de su superior, desarrolla con cierta iniciativa, los trabajos encomendados a su especialidad.

G) Delineantes de segunda.—Es el Técnico de oficina que desempeña las funciones de su grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media.

H) Calcadores.—Es el Técnico de oficina que desempeña las funciones del grupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad.

En su condición de Auxiliar de la oficina técnica llevará a cabo los trabajos complementarios normalmente requeridos por dicho oficina: Archivo, registro, reproducción, etc.

Art. 27. *Profesionales de oficio:*

A) Oficiales Electricistas de primera.—Son los empleados que concierne iniciativa y responsabilidad y bajo la supervisión del personal Técnico de superior categoría y/o antigüedad, efectúan instalaciones, reparaciones, desmontajes, pruebas, trabajos de conservación y otros que les fuesen encomendados en los aparatos que son la base de las operaciones de la Empresa.

Su preparación, demostrada por concurso-oposición, deberá extenderse a los siguientes:

Tener conocimiento de los fundamentales y principios de electricidad general, electrónica, radiotecnología y electrotecnia.

Saber interpretar planos y esquemas generales de las instalaciones y aparatos comúnmente instalados por la Empresa.

Tener conocimientos suficientes de la función y manejo de los aparatos comúnmente instalados por la Empresa.

Saber utilizar y manejar correctamente los aparatos de comprobación y medida, normalmente utilizados en el ejercicio de su profesión.

Tener conocimientos suficientes para efectuar, de forma correcta, reparaciones de nivel adecuado a su categoría y la conservación de los elementos auxiliares, como son, entre otros: Antenas, masas eléctricas, baterías de acumuladores, convertidores estáticos y rotativos, proyectores de sonda, aisladores, cuadros de distribución y, en general, aquellos conocimientos necesarios para la ejecución de su cometido.

B) Oficiales Electricistas de segunda.—Son los empleados que, con un menor grado de iniciativa y responsabilidad que los oficiales Electricistas de primera y bajo la supervisión del personal de superior categoría, efectúan instalaciones, reparaciones de nivel adecuado a su categoría, desmontaje, pruebas, trabajos de conservación y otros que fuesen encomendados, en los aparatos que son la base de las operaciones de la Empresa.

Su preparación, demostrada por concurso-oposición, deberá abarcar las mismas materias que los oficiales Electricistas de primera, con menor grado de conocimiento y suficientes para la correcta ejecución de su cometido.

C) Oficiales Electricistas de tercera.—Son los empleados que, con un grado de iniciativa y responsabilidad mínimos y bajo supervisión del personal de superior categoría, efectúan trabajos de instalación, reparaciones elementales, desmontajes, trabajos de conservación y aquellos que les fuesen encomendados.

Su preparación, demostrada por examen de aptitud, abarcará las mismas materias que los oficiales Electricistas de primera y segunda, exigiéndose un grado de conocimiento inferior al Oficial Electricista de segunda, pero suficiente para la correcta ejecución de su cometido.

Art. 28. *Especialistas*.—Son los empleados que, sin iniciativa propia, realizan trabajos elementales de conservación básica o puramente mecánicos.

Art. 29. *Aprendices*.—Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años (artículo 11, 2 y 5; artículo 22, 1, a), y artículo 8, 2, del Estatuto del Trabajador).

Art. 30. *Subalternos*:

A) *Almaceneros*.—Son los Subalternos responsables del almacén general o de cada uno de los almacenes que tenga la Empresa, encargados de preparar las expediciones hasta dejar la mercancía despachada por el medio de transporte en que se remita, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicación del destino y procedencia.

B) *Almaceneros-Conductores*.—Son los Almaceneros que tienen a su cargo, como Conductor, un motociclo o furgoneta, en cuyo caso el tiempo que le deje libre su función de conductor y de cuidar el vehículo lo empleará en los trabajos propios de los Almaceneros.

C) *Auxiliares de Almacén*.—Son los Subalternos que ejecutan tareas para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y colaboran en las funciones de Almaceneros pero en dependencia de éstos, sin responsabilidad directa.

D) *Ordenanzas*.—Son los empleados Subalternos que llevan a cabo las funciones elementales a que dan lugar las necesidades de los departamentos a los que están afectos, como son, entre otras: Reparto y recogida de documentos y encargos, vigilancia sobre los efectos de las dependencias y recogida, franqueo, preparación y entrega de la correspondencia, vigilancia de las oficinas y almacenes, así como llevar a cabo otros encargos que le encomienden sus superiores dentro y fuera de las oficinas.

E) *Repartidores y Botones*.—Son aquellos Subalternos mayores de dieciséis años y menores de veinte que están encargados de realizar las labores de reparto y encargos dentro y fuera de los locales a que están adscritos.

F) *Limpiadoras*.—Es la Subalterna que lleva a cabo las funciones de limpieza en los locales y dependencias que se le hayan encomendado.

XI. Plantilla y escalafón

Art. 31. *Movilidad funcional*.—La determinación y establecimiento de la plantilla que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa será consecuencia de los estudios de la división del trabajo, análisis de rendimiento y plena ocupación de todos los trabajadores, llevándose a cabo por la dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma.

Ateniéndose al artículo 39 del Estatuto del Trabajador no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Art. 32. Cada grupo dará lugar a su propio escalafón, o sea, se clasificarán en:

- Administrativos.
- Técnicos no titulados.
- Profesionales o de oficio.
- Subalternos.

Dentro de cada uno de ellos se ordenará al personal por categoría y, dentro de éstas, por fechas de antigüedad en cada categoría.

Art. 33. Semestralmente se confeccionará y publicará en el tablón de anuncios la plantilla que integra el personal de la Compañía, especificando los distintos grupos, en la que consignarán los datos siguientes:

1. Fecha en que está confeccionada la plantilla.
2. Nombre y dos apellidos de cada empleado.
3. Fecha de antigüedad en la Compañía.
4. Fecha de antigüedad en la categoría.
5. Observaciones, en caso de que procedan.

Serán atendidas las observaciones o reclamaciones que el personal interesado considere debe hacerse, resolviendo la Compañía dentro del mes siguiente a la fecha de la observación.

XII. Ingresos y ascensos

Art. 34. Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por la categoría precisa, según las necesidades de funcionamiento de la Compañía en cada momento, dentro de cada

grupo laboral y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

La Empresa pondrá en conocimiento del personal su intención de proceder a la provisión de nuevos puestos de trabajo, si bien, se entenderá relevada de la citada obligación cuando por necesidad imperiosa del mantenimiento de la actividad se vea obligada a contratar urgentemente a algún trabajador.

Art. 35. La admisión de personal se formalizará por escrito, mediante contrato de trabajo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exijan las leyes vigentes.

Art. 36. Todo el personal de nuevo ingreso vendrá obligado a someterse a examen médico, así como a los reconocimientos médicos anuales preceptivos.

Art. 37. Todo el empleado al ingresar en la Compañía se obliga a observar las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo de la Empresa, así como en los normales procedimientos, circulares e instrucciones que edite la dirección y que serán comunicados por conducto de sus superiores o en el tablón de anuncios de la Compañía.

Art. 38. Las vacantes que se originen en cada categoría o que puedan crearse en el futuro y salvo amortización de la plaza, se cubrirán de acuerdo con la formación, méritos y antigüedad, según las normas que a continuación se indican:

Art. 39.

A) *Técnicos superiores y Licenciados*.—Las plazas que puedan crearse, así como las vacantes que, en su caso, se produzcan, serán cubiertas por libre designación de la Compañía entre aquellas personas que posean los títulos a que se refieren las definiciones de estas categorías.

B) *Ayudantes Técnicos Jefes*.—Serán cubiertas por libre designación de la Compañía entre los Ayudantes Técnicos que lleven al menos un año de servicio en la categoría.

C) *Ayudantes Técnicos*.—Serán cubiertas por libre designación de la Compañía entre aquellas personas que posean los títulos a que se refieren las definiciones de estas categorías.

Art. 40. *Administrativos*.—Las vacantes que se produzcan en este grupo se cubrirán en la forma que a continuación se establece:

A) *Jefes de Sección*.—Serán cubiertas por libre designación de la Empresa entre los que reúnan las condiciones precisas y acrediten una superior formación técnica, preferentemente de entre el personal de la Empresa, en razón directa de su categoría.

B) *Jefes de Negociado*.—Las plazas que puedan crearse o las vacantes que se produzcan se proveerán de la siguiente forma:

Por concurso-oposición entre los Subjefes de Negociado y Oficiales de primera de la Empresa. Conjuntamente con el resultado se tendrá en cuenta la capacidad profesional, cualidades para el mando y aptitud para las relaciones humanas.

Por libre designación de la Dirección entre las categorías citadas. En este caso será preciso una antigüedad en la categoría anterior de tres años.

C) *Subjefes de Negociado*.—Las vacantes de esta categoría o las plazas que puedan crearse serán cubiertas por concurso-oposición entre los Oficiales de primera de la Empresa.

D) *Oficiales Administrativos de primera*.—Se cubrirán por los turnos siguientes:

Por concurso-oposición entre los Oficiales de segunda de la Empresa, valorándose igualmente la aptitud y la antigüedad en la categoría.

Por libre designación de la Compañía, si la Dirección de la Empresa lo considera oportuno. Para ello es necesario una antigüedad mínima como Oficial de segunda de dos años.

E) *Oficiales Administrativos de segunda*.—Las vacantes de esta categoría se cubrirán por los turnos siguientes:

Por concurso-oposición entre los Auxiliares Administrativos de la Empresa.

Por libre designación de la Compañía, si la Dirección de la Empresa lo considera oportuno. Para ello es necesario una antigüedad mínima de un año como Auxiliar.

F) *Auxiliares*.—La plantilla de esta categoría se nutrirá:

1. Con aspirantes en el momento de cumplir los dieciocho años.
2. Con Subalternos que lo soliciten y sean declarados aptos en la correspondiente prueba.
3. Por admisión directa del exterior, previa declaración de aptitud en la prueba a que al efecto serán sometidos los aspirantes a ingresar en la Compañía.

G) *Aspirantes*.—Se nutrirá esta plantilla preferentemente con Botones que hubieran observado una buena conducta y hayan sido declarados aptos en las pruebas que a tal efecto se hubieran sometido.

Art. 41. *Técnicos no titulados*.—Para la provisión de vacantes de este grupo se observarán las normas siguientes:

A) Inspectores Técnicos de primera y segunda.—Las vacantes de estas categorías se cubrirán mediante concurso-oposición libre, si bien, con preferencia, en igualdad de condiciones, para el personal perteneciente a la Compañía.

B) Contramaestres.—Esta categoría se nutrirá mediante concurso-oposición entre Oficiales Electricistas de primera clase. En caso de no resultar aptos, se convocará concurso libre, si bien, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a los empleados de la Compañía.

C) Delineantes.—Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por concurso-oposición entre el personal de inferior categoría en dicha titulación en la Empresa. En caso de falta de condiciones y conocimientos de los aspirantes, podrá la Empresa cubrir las por libre designación con personal de nuevo ingreso.

Art. 42. Profesionales o de oficio:

A) Oficiales Electricistas de primera.—Esta categoría se nutrirá mediante concurso-oposición entre los Oficiales Electricistas de segunda.

B) Oficiales Electricistas de segunda.—Se cubrirán mediante concurso-oposición entre los Oficiales Electricistas de tercera.

C) Oficiales Electricistas de tercera.—Las vacantes en la plantilla de esta categoría serán cubiertas:

1. Por aprendices que al cumplir dieciocho años sean declarados aptos para el desempeño de los trabajos inherentes a esta categoría.

2. Por Especialistas que, mediante examen, demuestren aptitud suficiente, dando preferencia a los más antiguos.

D) Especialistas.—Son los aprendices que al cumplir los dieciocho años permanecen en la Compañía y no son aptos para su ascenso a Oficiales Electricistas de tercera.

Art. 43. Subalternos:

A) Almaceneros y Auxiliares de Almacén.—Se designarán libremente, si bien dando preferencia en igualdad de condiciones, a los demás Subalternos de la Compañía que desearan ocupar estas plazas.

En el caso de Almacenero-Conductor deberá éste hallarse en posesión del correspondiente carné de conducir.

B) Cobradores, Conserjes, Guardas y Serenos.—En el caso de que la Compañía lo considere necesario, designará libremente a la persona que deba desempeñar alguno de estos cargos, si bien se dará preferencia, en caso de aptitud, a los Ordenanzas y, dentro de éstos, a los más antiguos.

C) Ordenanzas.—Las vacantes o puestos de nueva creación se cubrirán con Botones que hubieran cumplido veinte años de edad, si los hubiere, y siempre que reúnan las condiciones precisas a juicio de la Dirección.

En otro caso, se admitirán directamente del exterior.

D) Botones.—Serán admitidos del exterior, dentro de los límites de edad entre dieciséis y dieciocho años y previo el cumplimiento de los requisitos generales para el trabajo de menores.

Art. 44. Las convocatorias para los exámenes y pruebas de aptitud relacionadas con los concursos por ascensos deberá anunciarse con una anticipación mínima de dos meses.

Los exámenes del concurso-oposición podrán realizarse bien mediante test o por sorteo de temas y de problemas. En los concursos-oposición, cualquiera que sea su objeto, el resultado de los ejercicios sólo será un elemento de juicio para la apreciación conjunta por parte de la Dirección de la Empresa.

Art. 45. El Departamento de Personal designará la persona o personas encargadas de juzgar los exámenes que se realicen tanto en Madrid como en provincias.

En caso de que el personal que deba realizar un examen o prueba de aptitud no resida en Madrid y por necesidad del servicio hubiera de realizarse el examen en su lugar de destino, se facilitará al Jefe de dependencia de dicho lugar del examinando, en sobre cerrado y bajo secreto, los ejercicios objeto del examen que, una vez realizados bajo la vigilancia del referido Jefe de dependencia, serán remitidos, en igual forma, a Madrid para su calificación.

Art. 46. Todos los exámenes se efectuarán por escrito, salvo las pruebas manuales de los profesionales, signándose previamente el papel en que deban realizarse los ejercicios por la persona calificadora.

Una vez calificados los ejercicios se redactará un acta en la que se hará constar el resultado de la actuación de cada uno de los examinados en las pruebas a que fueron sometidos.

El acta, acompañada de los ejercicios, serán entregados a la Dirección de la Empresa.

Los ejercicios serán calificados señalándose una puntuación entre 0 y 10, estimándose como mínima la de 5 puntos.

La Dirección de la Compañía enviará notificación a los representantes de los trabajadores de cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascenso.

XIII. Período de prueba

Art. 47. Todo el personal que, de acuerdo con los artículos precedentes, ingrese en la Compañía se considerará admitido sólo provisionalmente durante un período de prueba, cuya du-

ración será la que seguidamente se indica, y que figurará reseñada en el contrato de trabajo:

1. Para el personal técnico titulado cuya categoría se le asigne, de acuerdo con el título que posea: Seis meses.
2. Para el personal subalterno: Quince días.
3. Para el resto del personal: Tres meses.

Art. 48. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin derecho a indemnización alguna por ambas partes.

Art. 49. El trabajador estará obligado a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, de las que será informado lo más ampliamente posible en el momento de su ingreso en la Empresa.

Art. 50. Efectuadas plenamente las pruebas correspondientes en el transcurso de los plazos antes señalados para cada caso, el trabajador obtendrá la consideración de fijo o de plantilla, computándose el período de prueba a efectos de la antigüedad de la Empresa.

Art. 51. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

XIV. Ceses

Art. 52. Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal subalterno: Quince días.
- b) Resto del personal: Un mes.

Art. 53. El incumplimiento del preaviso dará derecho a la Empresa a no efectuar la liquidación al trabajador hasta el momento habitual del pago a los restantes trabajadores.

XV. Descanso y ausencias

Art. 54. Todo el personal de la Compañía disfrutará de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

En el supuesto de que por necesidad ineludible del servicio hubiere de trabajar cualquiera de los días citados anteriormente se trasladará el disfrute del descanso al siguiente día laborable.

Las fiestas laborables, que tendrán carácter retribuido, son las fijadas anualmente por el Gobierno, no pudiendo exceder de catorce al año, incluidas las locales, según establecen las leyes vigentes.

Art. 55. Durante el horario laboral quedan prohibidas las salidas del centro de trabajo por motivos particulares. Sólo se podrá abandonar el centro de trabajo con la autorización del superior inmediato y con motivos justificados.

Art. 56. El personal de la Compañía disfrutará anualmente de las vacaciones citadas en el artículo 14, con la percepción de todos los haberes que le corresponda.

Los empleados que no hubieran cumplido un año de servicio en la Compañía disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que corresponda desde la fecha de ingreso hasta el día en que comiencen.

La fecha en que debe computarse la parte proporcional de vacaciones devengadas, en caso de baja en la Compañía, será el 1 de mayo último, anterior a la fecha de la baja, con independencia del disfrute de la vacación anual correspondiente al año finalizado.

Art. 57. Las vacaciones anuales serán disfrutadas por todo el personal preferentemente durante los meses de mayo a octubre, si bien podrán ser también concedidas durante los restantes meses, si las necesidades del servicio lo permitiesen o lo aconsejasen.

Art. 58. Dentro de las posibilidades que ofrezca la necesaria atención de los distintos servicios que requiera la Compañía se procurará complacer al personal en cuanto a las fechas en que prefieran disfrutar sus vacaciones, dando prioridad a los más antiguos, en caso de coincidencia. No obstante, los empleados con responsabilidad familiar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si la coincidencia se mantuviera en sucesivos años se establecería un turno rotatorio de forma que tuviese preferencia siempre la persona que en el año anterior no pudo disfrutar sus vacaciones en la fecha deseada.

Art. 59. Cuando para disfrutar las vacaciones el empleado tenga que desplazarse de la Península a Canarias o viceversa, en barco, no se computarán como tales los días que normalmente se empleen en el viaje entre los puertos más próximos.

Art. 60. Si antes de disfrutar las vacaciones un empleado pasa a la situación de incapacidad laboral transitoria disfrutará las vacaciones después de causar alta en dicha situación, siempre que no haya transcurrido el año natural, o sea, hasta el 31 de diciembre, en cuyo caso habrán caducado las vacaciones de ese año.

Igualmente, si un empleado está enfermo más de un año tiene derecho a disfrutar, al causar alta de enfermedad, la vacación del año en curso, pero no la del año anterior.

Art. 61. Las ausencias que no estén previa y debidamente notificadas se considerarán como faltas de asistencia al trabajo y objeto de la sanción disciplinaria que proceda, según el capítulo de faltas de trabajo.

Art. 62. La Compañía concederá permisos independientes de la vacación anual al personal que se halle en algunos de los siguientes casos y por el tiempo que se señala:

A) Matrimonio.—Previa solicitud con ocho días de anticipación a la fecha de su celebración se concederán quince días naturales.

B) Por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.—La duración de la licencia será de dos días naturales. No obstante, y de acuerdo con las circunstancias que concurren en cada caso, se podrá ampliar dicho período hasta un máximo de siete días naturales, siempre y cuando dicho acontecimiento ocurra en población distinta a la residencia del empleado.

C) Por cambio de domicilio habitual, un día.

D) Por el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, impuesto por las leyes o disposiciones vigentes.—La licencia en este caso se concederá por el tiempo estrictamente necesario en cada caso.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

E) Cuando el cumplimiento del deber, referido en el apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Compañía pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el artículo 67.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.—Las que se fijan legal o contractualmente. 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 Compañía, siempre que hubiera requerido horas del trabajo.

G) A las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, se les concederá una hora de ausencia del trabajo por día, que podrán dividir en dos fracciones.

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

H) Quien por razón 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, si lo solicitase se le concederá una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

A estos trabajadores se les concederá, durante el curso escolar, medio día de permiso al mes para atenciones pedagógicas o de recuperación del hijo disminuido.

Art. 63. El personal de la Compañía con al menos una antigüedad de un año podrá solicitar la situación de excedencia voluntaria, sin sueldo y sin cómputo de antigüedad para ningún efecto, por una duración mínima de dos años y máxima de cinco.

Este derecho sólo podrá ejercitarlo otra vez el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud deberá ser presentada con un mes de anticipación.

Durante el período de excedencia, el excedente continuará sujeto a la prohibición de dedicarse a actividades análogas, bien personales o en Entidades competidoras de la Compañía perdiendo en tal caso el derecho a reingresar en activo.

Art. 64. Los empleados podrán solicitar excedencia voluntaria, por un plazo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de 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.

Art. 65. La solicitud de reingreso por parte del excedente voluntario sólo le conferirá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Art. 66. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 67. La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, dará derecho al trabajador a que se le conceda una excedencia forzosa, con la conservación del puesto y cómputo de la antigüedad de su vigencia. También podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Compañía los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso en la Compañía deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de las situaciones de este artículo, con objeto de reincorporarse a la Empresa en el citado plazo. Si el empleado dejase transcurrir el plazo señalado sin solicitar el reingreso, se le considerará baja voluntaria en la Compañía desde el día primero de su excedencia forzosa.

Art. 68. El cumplimiento del Servicio Militar posee las mismas garantías que la excedencia forzosa.

XVI. Condiciones económicas

Art. 69. La Compañía considera que la retribución mínima de las diferentes categorías son las actualmente fijadas en el título III, retribuciones del Convenio y, en el futuro, aquellas que en cada momento se fijan por disposición legal, por concesión de la Compañía o se pacten de acuerdo entre las partes.

Art. 70. La retribución total del personal de la Compañía se deriva en un salario base igual para todas las categorías y un complemento profesional mínimo diferente para cada categoría profesional en razón al rendimiento mínimo exigible en cada caso, así como las mejoras voluntarias individuales que la Compañía pueda asignar, las cuales serán absorbibles cuando sean elevados en razón de las variaciones que se puedan efectuar en cualquier fecha o anualmente en función del ejercicio económico del año anterior.

Art. 71. A cada empleado se le facilitará, al efectuarle la liquidación mensual, un duplicado del recibo, con el detalle preciso, de acuerdo con el modelo oficial aprobado por la Delegación de Trabajo.

Art. 72. El pago de los sueldos y demás haberes se efectuará por mensualidades vencidas el último día laborable de cada mes. Si por razones de seguridad la Compañía lo considerase oportuno y de acuerdo con las Leyes vigentes, se podrá transferir el importe de dicha liquidación a una cuenta corriente abierta a los empleados de un Banco próximo al centro de trabajo o al Banco que cada empleado desee, o efectuar el pago por medio de talón bancario.

Para el cobro de los haberes mensuales, se concederá permiso retribuido sin que exceda de media hora, cuando se efectúe por un Banco.

Art. 73. La Compañía abonará a todo su personal dos pagas extraordinarias, de Julio y Navidad, que se abonarán; la primera, antes del día 15 de julio, y la segunda, antes del día 22 de diciembre, y estarán integradas por los conceptos siguientes: complemento profesional mínimo y complementos personales.

Art. 74. Transcurridos los cinco primeros años en que el trabajador perciba la gratificación por residencia en Canarias fijada en el artículo 12, la Compañía podrá ofrecer al interesado destino de igual categoría en la Península; caso de que el interesado no aceptase dicho destino se entenderá que su permanencia en Canarias no tiene carácter de forzoso y perderá, por tanto, el derecho a percibir esta gratificación.

Art. 75. Al personal de la Inspección de Pasajes de San Pedro, que no tenga su domicilio habitual en dicha población y lo tenga en San Sebastián, se le acredita una gratificación de 1.080 pesetas mensuales.

XVII. Viajes y dietas

Art. 76. Se entenderá por comisión de servicio el cometido especial que se asigne circunstancialmente a los empleados de la Compañía en localidad distinta de aquella que realice su trabajo habitual.

El acuerdo de realizar comisiones de servicio con derecho a percibir dietas o los gastos correspondientes es facultad exclusiva de la Dirección de la Compañía.

Art. 77. Todo empleado en comisión de servicio fuera de su residencia habitual tendrá derecho a percibir dietas en la cuantía que se especifique en cada momento por Convenio Colectivo, instrucciones u órdenes de Dirección. Sólo excepcionalmente se empleará la modalidad de gastos a justificar y con previa autorización del superior que ha dado la orden de viaje.

Al finalizar un viaje, si el interesado pernocta en su domicilio y sólo realiza fuera el almuerzo, se abonará como dieta el 50 por 100 del total aplicable de la misma.

Art. 78. Todo empleado que se vea obligado a pernoctar fuera de donde radique su centro de trabajo habitual tendrá derecho a percibir una gratificación anual que se pagará dentro de los dos primeros meses del año siguiente al que se hayan efectuado los desplazamientos, por importe determinado según la siguiente fórmula:

$$\text{Gratificación} = (\text{número días} - 22) \times \text{dieta}$$

Quedan excluidos de esta gratificación la pernocta por viajes para cursos de formación nacionales y extranjeros, por exámenes y para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

Art. 79. En el caso de desplazamiento al extranjero, que no sea por cursos de perfeccionamiento, se devengará el doble de las dietas citadas por cada categoría.

El superior que dé la orden de viaje, si lo cree oportuno, puede autorizar la modalidad de gastos a justificar, en lugar de aquélla, mediante facturas y comprobantes de los mismos.

Art. 80. En los viajes será norma general evitar la utilización de automóvil particular o alquilado. No obstante, cuando existan motivos que justifiquen dicha utilización, será necesaria la autorización del Director del Departamento o personas delegadas, dando éstos su conformidad al justificar el gasto producido, mediante el vale de salida de Caja en caso de desplazamiento o por la nota de gastos de viaje.

Art. 81. Antes de efectuar el desplazamiento o viaje correspondiente, el empleado que lo efectúe en emisión de servicio deberá requerir información de la clase y medio en que debe viajar, así como, si se le asignan dietas o sale en régimen de

gastos pagados, debiendo atenderse a ello para el reembolso y justificación de los gastos correspondientes. Al partir y periódicamente, si se prolonga el desplazamiento, se le harán provisiones suficientes para tales dietas y gastos a justificar.

XVIII. Traslados

Art. 82. Los traslados podrán ser voluntarios o forzosos y éstos por necesidades del servicio.

Art. 83. Las peticiones de traslado voluntario se atenderán por orden de antigüedad en la categoría, siempre que no cause perturbación al servicio de la Compañía, y los gastos que origine dicho traslado serán de cuenta del interesado.

Art. 84. Los traslados forzosos por razones técnicas organizativas o productivas que los justifiquen, que exijan cambio de residencia, no podrán volver a serlo, con carácter forzosos, hasta transcurridos cinco años.

Para los referidos traslados se tramitará el correspondiente expediente ante la autoridad laboral competente.

Art. 85. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo la correspondiente compensación de los gastos, o a extinguir su contrato como si se tratara de una extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, según las Leyes vigentes.

Art. 86. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Compañía podrá desplazar a sus empleados temporalmente, hasta el límite de un año, a una Delegación distinta de la de su residencia habitual, abonándoles, con independencia de su salario, los gastos de viaje y las dietas correspondientes.

Si el desplazamiento es por un tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar los días de viaje, cuyos gastos serán de cuenta de la Compañía.

XIX. Incapacidad laboral transitoria

Art. 87. Cuando el empleado no pueda asistir al trabajo por encontrarse enfermo lo notificará a la Compañía, salvo caso excepcional y justificado, dentro del plazo máximo de dos horas siguientes a la normal de entrada al trabajo.

Si la enfermedad tuviera una duración superior a tres días, el interesado hará llegar a la Dirección de Personal de la Compañía, antes del quinto día de su falta de asistencia, el parte de la baja oficial, extendida por el Médico de la Seguridad Social, cuya fecha debe coincidir con el primer día de la enfermedad.

Con posterioridad y semanalmente enviará el enfermo al mencionado Departamento los partes semanales de confirmación de incapacidad que el Médico de la Seguridad Social le vaya entregando, hasta la total curación en que entregará personalmente el parte de alta a su inmediato superior, quien lo hará llegar a dicho Departamento de Personal.

Art. 88. La Compañía abonará a los empleados enfermos o accidentados una subvención complementaria de la que perciba como prestación económica de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, en la cuantía necesaria para que el empleado perciba una cantidad equivalente al 100 por 100 del salario mensual, que incluirá el salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo, salvo horas extraordinarias, durante todo el tiempo que dura la incapacidad laboral transitoria, con el máximo actualmente vigente de dieciocho meses.

No obstante, al reducir la Seguridad Social el importe de la prestación económica por enfermedad del 75 al 60 por 100 de la base de cotización, durante los primeros veinte días de la enfermedad, al objeto de paliar en lo posible el absentismo en las Empresas, esta reducción será de cuenta del empleado, así como las que en el futuro pudieran implantarse.

El tiempo en que el empleado se halle en la situación expresada en este artículo y en el artículo 90 se computará como de servicio a efectos del premio de antigüedad.

Art. 89. Al causar alta de la enfermedad o accidente, el empleado tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo a partir del día siguiente al alta.

Si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta, o gran invalidez, cesará el derecho de reserva del puesto de trabajo.

Art. 90. En el supuesto de parto, la empleada, de acuerdo con las leyes vigentes, tendrá derecho a un descanso de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada entre el período de gestación, inmediatamente anterior al parto, y el descanso maternal a continuación del mismo.

Los beneficios económicos en esta situación serán los mismos que los que figuran en el artículo 88.

Art. 91. Si al término de la incapacidad laboral transitoria el empleado pasase a la situación de invalidez provisional, trimestralmente o cuando la Compañía lo requiera, el interesado enviará a la Empresa un testimonio facultativo, dando cuenta de su enfermedad, como condición para continuar en aquella situación de baja provisional.

Art. 92. En todos los casos de enfermedad o accidente la Compañía se reserva la facultad de disponer de cuantos reconocimientos de carácter facultativo juzgue necesarios para informarse del curso de la dolencia.

Art. 93. Si transcurridos los plazos de incapacidad e invalidez, el empleado quedara en situación de capacidad disminuida podrá solicitar a la Dirección de la Compañía la asignación de

un puesto acorde con su capacidad, siempre que sea compatible con los subsidios que perciba de la Seguridad Social. La Dirección de la Compañía, en el plazo de un mes desde la solicitud, contestará personalmente si es posible su adaptación a un puesto de acuerdo con su capacidad y con las posibilidades de empleo en la Compañía.

XX. Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 94. Todo el personal de la Compañía procederá con la mayor prudencia, evitando todo riesgo innecesario en la realización de los trabajos que le están encomendados.

De modo particular, observará dicha norma de prudencia el personal que debe realizar los trabajos propios de su función a bordo de los buques para atender en ellos las instalaciones de la Compañía.

En los almacenes de la Compañía se tendrá cuidado, por parte de los encargados de los mismos, de que las baterías en carga queden con los tapones abiertos a fin de evitar todo riesgo de explosión.

Art. 95. Quienes ostenten la Jefatura en representación de la Compañía de los diversos centros de trabajo cuidarán de las condiciones de seguridad del local correspondiente, informando inmediatamente a la Dirección de la Compañía de cualquier circunstancia que pudiera constituir un peligro para los empleados, con el fin de que se puedan tomar enseguida las medidas convenientes para la seguridad.

De modo particular, vigilarán aquéllos de que exista en los respectivos locales un aparato extintor de incendios y de que, en ningún caso, se halle depositada gasolina o material inflamable análoga en cantidad superior a cinco litros.

Art. 96. Todo el personal deberá utilizar los servicios higiénicos puestos a su disposición, en forma que en aquéllos se conserve las debidas condiciones de aseo y uso, dando cuenta al Jefe inmediato de cualquier deficiencia o avería que se observe para que pueda ser rápidamente corregida.

XXI. De las faltas

Art. 97. A efectos laborales se entiende por «falta» toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en esta sección.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, según su índole y circunstancias que concurran, en «leve», «grave» o «muy grave».

Art. 98. Se consideran faltas «leves» aquellas que, sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa, impliquen descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales o de normal observancia.

a) La falta de puntualidad sin causa justificada: Cinco faltas en el período de un mes.

b) Una falta injustificada al trabajo.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve espacio de tiempo.

Si como consecuencia del mismo se causaran perjuicios a la Empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros; esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las primeras horas siguientes a la entrada al trabajo, la motivación de la ausencia a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

e) La falta de aseo, limpieza personal y compostura.

f) La ocupación durante las horas de servicio en trabajos ajenos a la Compañía o en cualquier otra ocupación, como lectura de periódicos, libros, revistas, etc.

g) No someterse al control de presencia establecido por la Empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo o faltar al orden durante el mismo.

h) Cualquier otra falta o infracción no prevista expresamente pero que por su naturaleza deba considerarse de la misma índole que las enunciadas.

Art. 99. Se considerará falta grave toda acción u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio a sí mismo, a la Empresa o a terceros. A título enunciativo se indican las siguientes:

a) El incumplimiento de las instrucciones recibidas de los superiores, en cuanto a los servicios encomendados.

b) El retraso injustificado en el despacho de los asuntos encomendados.

c) La falta de veracidad, comprobada, en informes o manifestaciones verbales o escritas, relativas al servicio.

d) Las faltas de respeto a los superiores y a la consideración debida a los compañeros, o a quienes tengan acceso a oficinas y talleres en relación con el servicio.

e) Las actitudes o expresiones que afecten a la disciplina general y las faltas que afecten al decoro del empleado.

f) La embriaguez circunstancial.

g) Los retrasos repetidos en la hora de entrada al servicio superiores a cinco y ausencias reiteradas de su puesto, sin causa justificada o autorización expresa.

h) La no asistencia al trabajo, al menos dos veces, sin causa justificada, en el plazo de un mes.

i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. En este caso, y probado el consentimiento, se

sancionará tanto al empleado que realizó el hecho como al suplantado.

j) La reincidencia en faltas leves, dentro del plazo de sesenta días, siempre que hubiera mediado sanción.

k) Las discusiones o altercados, que no tengan carácter de faltas muy graves, dentro del recinto de la Empresa, o en la ejecución de servicios fuera de aquél.

l) La alegación de enfermedad para no acudir al trabajo, cuando resulta falsa o inexacta la alegación.

m) La disminución dolosa en el rendimiento del trabajo.

n) La negligencia que produzca daños sensibles al servicio o al material encomendado a la custodia de quien se trate.

ñ) Faltar a prohibiciones y órdenes terminantes en materia de seguridad.

Art. 100. Se considerará falta muy grave toda acción u omisión que implique perjuicio de gran trascendencia a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros relacionados con la misma.

a) La negativa a realizar los servicios encomendados por sus Jefes y que constituyan parte de las funciones atribuidas.

b) El abandono del servicio.

c) La violación del secreto de la correspondencia de la Empresa y, en general, de todos los asuntos de carácter confidencial de la misma, los actos de deslealtad y el abuso de confianza.

d) La prestación de servicios en actividades similares, bien en Empresas competidoras o personalmente, cuya falta se entenderá que existe, aun hallándose el empleado que la comete en situación de excedencia.

e) La in subordinación o indisciplina manifestada violentamente ya sea individual o en forma colectiva.

f) La incitación o provocación a los compañeros para realizar actos o adoptar aptitudes contrarias a la disciplina y orden en el régimen interior.

g) La embriaguez habitual.

h) El hurto, robo o deterioro voluntario de los bienes, tanto de sus compañeros de trabajo como de la Empresa, o a cualquier otra persona, realizado dentro de la dependencia de la Empresa, o durante actos de servicio en cualquier lugar.

i) Los actos de sabotaje.

j) La percepción de cantidades improcedentes, al servicio de la Compañía.

k) La utilización de los fondos de la Compañía en asuntos ajenos a la misma.

l) Más de 15 faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

m) La falta al trabajo, sin justificar, durante tres días, cometidas en el período de un mes.

n) Si encontrándose en situación de baja por enfermedad o accidente se realizan trabajos de cualquier clase, por cuenta ajena o propia, incompatibles con su situación de baja.

Asimismo, se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la citada situación de baja.

ñ) El abuso de autoridad sobre los subordinados.

o) Las que produzcan condena, en sentencia firme, por delitos comunes, con pena superior a tres años o, en cualquier caso, por delitos de robo, hurto, estafa o malversación, aun cuando dichos delitos tengan lugar sin relación alguna directa con la Empresa.

p) La reiteración de las faltas consideradas graves, dentro del período de un año, siempre que hubiere mediado sanción.

XXII. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Art. 101. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación escrita.

Apercibimiento.

Pérdida de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Traslado.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

Despido.

En todo caso, antes de que sea firme la sanción por faltas muy graves, tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa, el cual deberá informar a la Dirección, dentro del plazo máximo de tres días siguientes a la fecha de comunicación.

Contra la resolución adoptada se estará a lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

XXIII. TRAMITACION

Art. 102. Para declarar a un empleado autor de las faltas calificadas como graves y muy graves, y aplicar la sanción correspondiente, será necesaria únicamente la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan.

XXIV. Disposición adicional

Art. 103. Cláusulas revisión salario.—Será de aplicación al presente Convenio la cláusula de revisión salarial pactada y vigente al tiempo de su aplicación, en el Acuerdo Interconfederal de 1983, menos dos puntos en su resultado final.

XXV. Disposición final

Art. 104. De acuerdo con la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, quedan sustituidas las normas contenidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Empresas de Radiocomunicación y el Reglamento del Régimen Interior de la Compañía, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de abril de 1958, en virtud de las disposiciones acordadas en este Convenio.

ANEXO

	Sueldo base	Complemento profesional mínimo	Retribución Convenio
	Pesetas/mes	Pesetas/mes	Pesetas/mes
Grupo 1	32.160	47.778	79.938
Grupo 2	32.160	39.783	71.943
Grupo 3	32.160	31.790	63.950
Grupo 4	32.160	27.386	59.546
Grupo 5	32.160	22.993	55.153
Grupo 6	32.160	16.506	48.666
Grupo 7	32.160	10.014	42.174
Grupo 8	32.160	291	32.451

10065

RESOLUCION de 3 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Mapfre, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Mapfre, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo», recibido en esta Dirección General el 25 de febrero último, suscrito por los representantes de los trabajadores y los de la Empresa el día 10 anterior.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 3 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «MAPFRE MUTUA PATRONAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO», QUE SE SUSCRIBE ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACION EMPRESARIAL PARA 1983

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito personal*.—El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de «Mapfre, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo», exceptuándose las personas que por razón de su cometido quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Estado español, en sus propios términos, y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1983.

Art. 4.º *Vigencia*.—La vigencia del presente Convenio de acuerdo con lo indicado en el artículo anterior se establece hasta el 31 de diciembre de 1983, sin embargo será prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie en forma fehaciente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Compensación y absorción de mejoras*.—Las condiciones retribuciones contenidas en el presente Convenio, va-