

Art. 21. *Devengo de retribuciones.*—Las retribuciones descritas en los apartados 1, 2 y 3 del artículo anterior se abonarán en quince pagas iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil anterior al 30 de junio, 22 y 31 de diciembre.

La paga de junio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio. La paga de Navidad se devengará en el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes de julio a diciembre, y la paga del 31 de diciembre se devengará por dozavas partes, de enero a diciembre.

A los efectos del artículo 26, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a 1.826 horas y 27 minutos de trabajo anual, para el personal del apartado a) del artículo 13; 1.698 horas para el personal del apartado b) del mismo artículo, y 1.772 horas para el personal de los apartados c) y d) del citado.

CAPITULO IV Mejoras sociales

Art. 22. *Becas para hijos de empleados.*—Se concederá a cada empleado con hijos, que no hayan cumplido los dieciocho años el 15 de septiembre, la cantidad de 10.650 pesetas/hijo.

Se perderá el derecho a esta ayuda en el caso de que dicho hijo perciba retribuciones por trabajo efectuado por cuenta ajena.

Art. 23. *Ayuda natalicio.*—Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que estén incorporados al trabajo en la fecha de aquél, por un importe de 7.155 pesetas.

Art. 24. *Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.*—Se establece una ayuda de 16.730 pesetas mensuales, es decir, 200.760 pesetas anuales, por cada hijo subnormal o minusválido de personas sometidas al presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para dicha percepción:

a) Que el hijo esté calificado como subnormal en los Servicios de la Seguridad Social, en el grado que ésta exige para otorgar sus ayudas por el mismo concepto.

b) Que el hijo así calificado esté matriculado en un Centro de educación o sometido a tratamiento adecuado.

En todos los casos se exigirán los correspondientes comprobantes que cubran, como mínimo, la cantidad asignada, abonándose lo justificado solamente en caso de que éste sea inferior a lo concedido.

Art. 25. *Seguro médico.*—Se mantiene la participación de la Empresa, con el 50 por 100 del importe de las cuotas del seguro médico, para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

Art. 26. *Seguro de accidentes de viaje.*—Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, derechos y limitaciones establecidos en la correspondiente póliza, para aquellos empleados que viajen por cuenta de la Empresa, siendo las primas por cuenta de la misma.

Garantizará una indemnización equivalente a dos veces el salario real bruto anual en nómina, en caso de muerte, y a cuatro veces el salario anual, en caso de invalidez permanente y absoluta.

Art. 27. *Seguro de vida.*—Se establece un seguro de vida para todo el personal, cuyas primas corresponderán íntegramente a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media de salario bruto, en los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

Art. 28. *Complemento en caso de enfermedad y accidentes de trabajo.*—Durante la situación de incapacidad transitoria la Empresa completará, en su caso y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real líquido (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario personal, menos retenciones reglamentarias), que viniesen percibiendo los trabajadores.

Para el cálculo del complemento, en supuestos de accidentes de trabajo, se tomará el mismo periodo que sirva de base para fijar las prestaciones a la Seguridad Social.

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

Art. 29. *Premios extraordinarios:*

a) En el mes y año en que el trabajador cumpla los veinticinco años de servicio en la Empresa, se concederá un premio consistente en dos dozavas partes del salario bruto anual y cinco días laborables de permiso.

b) En el mes y año en que el trabajador cumpla los cuarenta años de servicio en la Empresa, se le concederá un premio consistente en tres dozavas partes del salario bruto anual y diez días laborables de permiso.

Art. 30. *Economato.*—Será a cargo de la Empresa la cuota correspondiente a aquellas personas que se integren en el economato laboral «Ecore».

Art. 31. *Servicio militar.*—Durante la permanencia en filas se abonarán las pagas extraordinarias a los trabajadores que se encuentren en tal situación y lleven un mínimo de un año en la Empresa.

Art. 32. *Becas empleados.*—Se creará una Comisión compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa, más un Presidente nombrado por ésta.

Dicha Comisión fallará las becas durante el mes de septiembre, para el periodo lectivo normal.

En casos especiales (cursos monográficos, etcétera), la Comisión se reunirá a requerimiento de los interesados en dichos cursos.

Art. 33. *Préstamos.*—Se mantiene la Comisión Paritaria y el Reglamento ya existente para la adjudicación de préstamos.

Si fija en 8.000.000 de pesetas la cantidad máxima de saldo existente en cada momento.

El límite máximo a conceder, por solicitud y empleado, será otorgado con arreglo a las siguientes normas:

Concepto	Importe	Amortización	Interés anual - Porcentaje
a) Vivienda	600.000	5 años	6
b) Varios	300.000	3 años	6
c) Electrodomésticos	150.000	2 años	6

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 1.100.000 pesetas.

El préstamo de vivienda podrá ampliarse con tramos de 100.000 pesetas por cada año de antigüedad en la Empresa, que sobrepase los cuatro años, y hasta un límite máximo de 1.100.000 pesetas.

Para tener derecho a la concesión de préstamo de vivienda se necesita una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, siendo la de un año la antigüedad mínima requerida para la obtención de los demás préstamos, y que el contrato de trabajo del solicitante no se extinga en fecha anterior a la del final de los periodos de amortización respectivos.

No se concederá préstamo para vivienda a quien ya hubiera disfrutado de otro con anterioridad, salvo en casos muy justificados y a juicio de la Comisión.

No se podrá solicitar más de un préstamo por concepto hasta no haber amortizado normalmente el anterior.

Como norma general, se exigirán justificantes de la finalidad de los préstamos.

Art. 34. *Comedor. Subvención almuerzo.*—Se establece la cantidad de 750 pesetas brutas por día realmente trabajado en la jornada de invierno, con efectos desde 1 de abril de 1988, para aquellas personas que utilizaban el desaparecido comedor de la Empresa y en sustitución de las anteriores obligaciones. Todo ello, con el alcance y limitaciones que se contienen en el acta de reunión con el Comité de Empresa, de fecha 15 de febrero de 1988, cuyo original presentado ante la Autoridad laboral se incorpora a las actas de negociación del presente Convenio, a efectos interpretativos.

CAPITULO V

Disposiciones generales

Art. 35. Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen, en general, a las que, sobre las mismas materias, viniesen rigiendo hasta la fecha, y, en especial, al Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo, en lo que estén en contradicción con lo anteriormente establecido, los cuales mantendrán su vigencia en lo no sustituido.

Art. 36. *Aplicación de Ordenanza.*—Regirá como supletorio, en lo no sustituido por el presente Convenio, la Ordenanza del Comercio.

Art. 37. *Comisión Paritaria.*—Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y dos nombrados por la representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir, en ningún caso, las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.

En caso de falta de acuerdo, la Comisión Paritaria elevará lo actuado al Organismo competente.

15055 RESOLUCION de 19 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XIV Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», y su personal.

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», y su personal, que fue suscrito con fecha 14 de abril de 1988, de una parte, por los designados por la

Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité y Delegados de personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», y su personal.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE «HISPANO RADIO MARITIMA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial y personal.*-Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligará a «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», y a sus empleados en todo el territorio español, excepto al personal que ejerza funciones de Director.

Art. 2.º *Vigencia.*-El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1988 por un periodo de un año, siendo prorrogable de año en año, salvo que alguna de las partes formule denuncia por escrito del mismo con una antelación mínima de un 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.

Art. 3.º *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.

CAPITULO II

Aspectos económicos

Art. 4.º *Enumeración de los distintos conceptos retributivos.*-La retribución del personal, en conceptos salariales, se distribuirá de la siguiente manera:

- a) Sueldo Convenio.
- b) Complementos del sueldo Convenio:

1. Personales:

Antigüedad.
Complemento personal.

2. De puesto de trabajo:

Residencia.
Cargo y/o función.
Servicio jornada ampliada.

3. De vencimiento periódico superior al mensual:

Paga extraordinaria de marzo.
Paga extraordinaria de junio.
Paga extraordinaria de diciembre.
Plus de octubre.

4. Por calidad o cantidad de trabajo:

Plus buques extranjeros.
Primas.
Helicóptero.
Transporte e izado a buques fondeados, plataformas y boyas.
Embarque.

Art. 5.º *Complementos económicos no salariales.*-Los conceptos enunciados a continuación tendrán la consideración a todos los efectos iguales de percepciones económicas no salariales:

Plus transporte.
Paga veinte años.
Paga cuarenta años.
Gastos de viaje y kilometraje.
Dietas.
Plus comida interjornada.

Complemento de las prestaciones reglamentarias por enfermedad y accidente.

Ayuda escolar.

Complemento pensiones de jubilación.

Complemento pensiones de viudedad y orfandad.

Art. 6.º *Incremento salarial.*-Se efectuará un incremento del 3,5 por 100 sobre todos los conceptos fijos. Sin embargo, continuando con el Plan de Ordenación Salarial, y en función de las disponibilidades actuales de la Empresa, se destinan fondos para reducir las diferencias entre el abanico salarial acordado y el real. Asimismo, con cargo al POS, se garantiza a los niveles salariales 9, 10, 11, 12 y 13 el 6,5 por 100 de incremento sobre su retribución bruta.

Art. 7.º *Sueldo Convenio.*-A resultas del artículo anterior quedan fijadas las tablas por niveles salariales según el anexo I.

Art. 8.º *Complementos del sueldo Convenio.*

1. Personales:

A) *Antigüedad:* Se incrementa este concepto en el 3,5 por 100. Los bienes anteriores al 1 de enero de 1986 se abonarán como mínimo a 1.405 pesetas.

Los bienes que se abonen a partir de la vigencia de este Convenio tendrán un valor único para todas las categorías de 1.514 pesetas mensuales.

B) *Complemento personal:* Se integran en este concepto, además del propiamente complemento personal, los restos que se perciban por GPV, Servicio Volante, Prima Cobranza, Conducción, Idiomas, Ayuda Vivienda, Plus de Costa y Residencia en Centro de la Península. Las cantidades que se perciban por este concepto serán absorbibles para la consecución del abanico fijado en el POS.

Se incrementa este concepto en el 3,5 por 100.

2. De puesto de trabajo:

A) *Residencia:* Para el personal de Canarias se incrementa este concepto en el 3,5 por 100.

Este plus de residencia sigue quedando suprimido para el personal de nuevo ingreso de Canarias, excepto en los casos de traslado de personal procedente de la plantilla de HRM de la Península y Baleares.

B) *Cargo y función:* Las cantidades que se perciban por ambos conceptos quedan incrementadas en el 3,5 por 100.

El estudio y valoración de los distintos puestos de trabajo lo realiza la Dirección, sirviéndose para ello de un manual de valoración por el sistema de puntuación de factores.

La Dirección fija los siguientes niveles de clasificación:

Nivel	Intervalo	
	Puntos	
1	200-250	
2	251-300	
3	301-370	
4	371-470	
5	471-525	

La Dirección, tras estudiar la función y responsabilidad de todos los puestos que implican cargo, supuestos los niveles anteriores, realiza la siguiente distribución:

Nivel 1: Almacenes, Información Estratégica, Instalaciones, Servicios Generales, Control de Personal, Delineación.

Nivel 2: Valencia, Cedeira, Contencioso Jurídico, San Carlos, Palma de Mallorca, Tarragona, Tenerife, Promoción y Publicidad, Administración de Personal, Isla Cristina, Riveira, Servicios Comerciales, Contabilidad, Calidad de Producto, Burela, Coordinación de Servicios, Tesorería, Málaga, Algeciras, Compras, Desarrollo de la Organización, Alicante, Administración Comercial, Responsable Instalaciones y Mantenimiento, Responsable Administrativo Vigo, Responsable Administrativo Las Palmas.

Nivel 3: Huelva, Bermeo, Santander, Delegación Comercial Galicia, Delegado Rías Bajas, Barcelona, Bilbao, Astilleros y Navieras, Cádiz, Ondarroz, Recursos Humanos, Cartagena, Gijón, Planta de Producción, La Coruña, Pasajes, Facturación y Gestión Cobros, Secretaría para el Proyecto Empresa, Marín, Mercado Institucional, Defensa, Personal Ingeniería Comercial Comunicaciones, Ingeniería Comercial, Control y Automatismos, Ingeniería Comercial Com, Satélites, Línea Comunicaciones CTNE, Línea Radiocomunicaciones, Línea Tráfico, Línea Control y Automatismos, Laboratorio Hard + Soft, Responsable Servicio a Flote Vigo, Responsable Servicio a Flote Las Palmas.

Nivel 4: Economía y Finanzas, Vigo, Delegado Zona Norte, Delegado Zona Sur, Delegado Zona Canarias, Delegado Zona Levante, Ingeniería de Servicios, Nuevos Mercados, Ventas Mercado Terrestre, Ingeniería de Automatismo y Control, Ingeniería Comunicaciones, Proyección Estratégica, Las Palmas, Proceso de Datos, Suministros.

Nivel 5: Mercado Marítimo, Mercado Terrestre.

Se acuerda que la valoración económica de los niveles anteriormente descritos se realice sobre retribuciones brutas, que englobarían los siguientes conceptos salariales: Sueldo Convenio, Plus Transporte, Plus de Octubre y Plus de Cargo. Asimismo, se decide que la valoración económica del puesto sea independiente de la categoría laboral de quien ostenta el cargo.

Se acuerda que estas retribuciones se enmarquen como parte integrante del abanico salarial que en su día se acordó en el Plan de Ordenación Salarial (POS).

El abanico se fija para los cinco niveles de cargo; respecto del nivel salarial 13 fijado en Convenio es el siguiente:

Nivel de cargo 5: 4,10.
 Nivel de cargo 4: 3,45.
 Nivel de cargo 3: 2,50.
 Nivel de cargo 2: 2,25.
 Nivel de cargo 1: 2,00.

La consecución de este abanico estará en función de las cantidades que se destinen cada año al POS y se llevará a cabo de manera uniforme con los objetivos que se propone alcanzar el POS para todos los niveles salariales de la Empresa.

Para las personas que accedan a un cargo que esté valorado conforme a los niveles 1, 2 y 3 y debido a que sólo por su categoría laboral ya tuviesen un abanico superior, se les fijarán las siguientes cantidades como plus de cargo:

Nivel de cargo 3, 269.648 pesetas.
 Nivel de cargo 2, 233.439 pesetas.
 Nivel de cargo 1, 185.122 pesetas.

Pluses de Jefes del Servicio y Laboratorio: La Dirección podrá crear la Jefatura de Servicios en las Delegaciones de nivel de cargo 3 que así le estime conveniente. De igual manera en las Delegaciones de nivel de cargo 4 se podrá crear la Jefatura de Laboratorio.

En ambos casos se fija un plus de 300.000 pesetas anuales, cuya consecución estará en función de las cantidades que se destinen cada año al POS para todos los niveles salariales de la Empresa. En el presente año se cubrirá el 35 por 100.

Plus de Secretarías de Dirección: El Plus de Función de las Secretarías de Presidencia y Dirección General será superior en un 50 por 100 al Plus de las restantes Secretarías de Dirección, quedando en 1988 de la siguiente manera:

Grupo A:
 Secretarías de Presidencia y Dirección General, 271.665 pesetas.

Grupo B:
 Secretarías de Dirección, 181.110 pesetas.

Consolidación: Los Pluses de Cargo-Función quedarán consolidados en caso de cese no voluntario en los siguientes porcentajes:

Primer año de desempeño, se considera período de prueba y no será consolidable.

Segundo año, se consolidará el 10 por 100.

A partir del tercer año, un 15 por 100 anual hasta un máximo del 70 por 100.

En el caso de que el afectado tuviese un complemento personal al acceder al cargo que, actualizado en los mínimos del Convenio, fuera superior a la cantidad resultante de la aplicación del porcentaje del sistema anterior, se le consolidará aquél.

C) «Servicio de jornada ampliada»: Sustituye al antiguo concepto de «Servicio nocturno» y tiene por objeto el mantenimiento técnico de los equipos bajo contrato con H. R. M. en su modalidad de jornada ampliada para el servicio pesquero.

Procedimiento: Este servicio será cumplimentado por el personal de las Delegaciones designadas para tal fin, a propuesta del Jefe de Delegación, manteniéndose las condiciones específicas de cada Delegación para un adecuado servicio.

Retribuciones: El personal que realice el servicio de entretenimiento con jornada ampliada percibirá la cantidad de 109.673 pesetas anuales y el importe de las horas extras realizadas.

La percepción de la cantidad fija establecida estará ligada a la prestación efectiva y continuada de tal servicio.

A partir de 1 de enero de 1987 se establece un nuevo servicio de jornada ampliada voluntario, que completará el ya existente para el resto de la flota. Dicho servicio se realizará en las Delegaciones que la Empresa considere oportuno y en las mismas condiciones económicas que se fijan en este mismo apartado para el servicio a la flota pesquera.

3. De vencimiento periódico superior al mensual.

A) Paga extraordinaria de marzo. El importe de esta paga es una mensualidad completa del salario de cada empleado.

El pago de la misma se efectuará coincidiendo con el cobro de los haberes correspondientes al mes de marzo y se devengará desde el 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero del año en que se abona.

B) Paga extraordinaria de junio. Su importe es una mensualidad completa del salario de cada empleado y el pago de la misma coincidirá con el cobro de haberes correspondiente a junio. Esta paga se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio.

C) Paga extraordinaria de diciembre. Al igual que las anteriores, su importe es una mensualidad completa. El abono de esta paga deberá realizarse antes del día 15 del mes de diciembre y se devengará desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

D) 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 ostenta en la Empresa. Ver tablas anexo I.

El pago de este plus de octubre se efectuará coincidiendo con los haberes correspondientes al mes de octubre, y su devengo será desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

4. De calidad o cantidad de trabajo.

A) Primas buques extranjeros no Ramac: Es la prima establecida por la Empresa con objeto de estimular al personal técnico de todas las Delegaciones, 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 por 100 del total de «mano de obra» facturado por atenciones a buques extranjeros no Ramac en cada Delegación.

Para disfrutar de prima será condición indispensable que en las Delegaciones 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 Delegaciones se requerirá de los consignatarios de los buques que necesiten servicio durante la noche o en días festivos, que avisen a nuestra Delegación 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 Delegación, 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 Delegaciones 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, como norma general, solamente al personal técnico de cada Delegación, 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, aplicándose 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:

$$C = \frac{D (D_s \times 10)}{D_T}$$

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.

D_s = Número de días de servicio nocturno durante el trimestre.

D_T = Número de días del trimestre.

El coeficiente máximo no podrá ser superior a seis. A los Jefes de Delegación que realicen o no su trabajo a bordo se les aplicará el coeficiente mínimo de dos o, en su caso, el que les corresponda, según sus trabajos, si es superior.

Las Delegaciones remitirán al final de cada trimestre natural, es decir, los días 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre información en la que se refleje 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 IVA que corresponda e importe del nuevo total.

Del total de lo facturado por mano de obra se calculará el 8 por 100, cuyo importe se distribuirá conforme se dispone y de la distribución efectuada se remitirá relación indicando las cantidades que corresponda percibir a cada uno.

De esta norma se exceptúan las Delegaciones 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 dicha Delegación.

La liquidación se efectuará después de realizado el cobro al cliente. En caso de no producirse dicho cobro, se efectuará la liquidación del 50 por 100 de la prima que hubiese correspondido.

B) 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 desplazamiento 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 estancia en el punto de trabajo, 2.000 pesetas por empleado.

Por los posteriores viajes hasta la terminación del trabajo, 1.000 pesetas 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 pesetas por persona.

Por los posteriores viajes hasta la terminación del trabajo, 2.500 pesetas 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 punto de trabajo, 10.000 pesetas por persona.

Por los posteriores viajes hasta la terminación del trabajo, 5.000 pesetas por empleado.

El término viaje comprende los desplazamientos de ida y vuelta al lugar donde se efectuó el trabajo, y la diferente percepción según el número de viajes está siempre referida al mismo día.

C) 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 pesetas. La percepción de la prima de helicóptero absorbe el importe de esta prima.

D) Prima de embarque: Cada vez que un empleado realice un trabajo embarcado en un buque que se encuentre en navegación tendrá derecho a la percepción de 6.700 pesetas si permanece embarcado más de cinco horas o 3.350 pesetas hasta cinco horas. A los efectos anteriores, se entenderá por navegación la salida del buque del puerto.

E) Prima de transporte a la boya de Huelva: 1. Por el mencionado transporte se abonarán 5.000 pesetas 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 dicho comida como tiempo efectivo de trabajo, no siendo computado a ningún efecto.

Art. 9.º Percepciones económicas no salariales.

A) Plus transporte: El importe que se abonará por este concepto es de 22.770 pesetas anuales, distribuidas en once meses.

B) Paga veinte y cuarenta años: A fin de premiar la vinculación de los trabajadores a la Empresa, se concederá una paga al personal con veinte y cuarenta años, respectivamente, al servicio de la misma.

El importe, en ambos casos, será de una mensualidad líquida y se abonará en el mes de diciembre del año en que se cumpla el tiempo requerido para su percepción. En el caso de que un empleado hubiese completado los años necesarios para optar a la percepción de cualquiera de estas pagas y fuera baja en la Empresa con anterioridad a la fecha de su abono, tendrá derecho a cobrarla en su liquidación.

C) Salidas: Es el desplazamiento que por indicación de la Empresa haya de efectuar un empleado a lugares fuera de la zona de influencia de su centro de trabajo.

Cuando siendo estrictamente necesario el empleado deba efectuar un viaje de salida o llegada a su centro de trabajo en domingo, festivo o sábado libre, tendrá derecho a un día laborable por cada día 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 primera clase.

Cuando la Dirección solicite del empleado la utilización de su vehículo propio se le abonará cada kilómetro recorrido a 20 pesetas. Esta cantidad será revisable en caso de aumento del precio del combustible.

D) Dietas: El concepto de dieta recoge la cantidad que la Empresa abona a sus empleados para satisfacer los gastos de alojamiento y manutención derivados de su salida.

El importe de la dieta para todas las categorías laborales, con independencia del motivo del viaje, será de 6.900 pesetas.

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.

Tendrá 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 alguna de 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.

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.

Todo lo contenido en este apartado no es aplicable a los Jefes de Departamento, que en todo caso irán a gastos pagados, con un límite diario del doble del importe de la dieta.

Cuando se viaje con un Director o Jefe de Departamento se irá a gastos pagados.

En el caso de viajes fuera del territorio nacional el importe de la dieta será pactado directamente con la dirección. No obstante, cuando se viaje al extranjero con motivo de instalación o reparación se abonarán 10.000 pesetas por día de estancia más los gastos ocasionados. Se excluyen expresamente de la percepción de las 10.000 pesetas los días de salida y regreso al centro de trabajo.

Cuando en determinadas zonas y épocas del año por dificultades de alojamiento el precio de los que se encuentren supere la cantidad que en circunstancias normales se destina del total de la dieta a ese fin, se procederá de igual manera que en el apartado anterior, previa la oportuna justificación.

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 ésta, 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 1.150 pesetas 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 Delegación.

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 Delegación. Se abonará la comida interjornada cuando las horas extraordinarias se compensen por tiempo libre.

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.

Cuando 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 concepto (500 pesetas 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 éste o estos conceptos (500 pesetas por comida).

Art. 10. *Complemento de las prestaciones reglamentarias por enfermedad y accidente.*—La Empresa abonará en caso de enfermedad o accidente el 100 por 100 del salario. Desde el día 4 al 20, ambos inclusive, se mantiene lo anterior, mientras la aportación de la Seguridad Social o Mutualidad permanezca en las actuales circunstancias.

Art. 11. *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 tres a dieciocho años, ambos inclusive, la cantidad de 18.000 pesetas anuales.

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 cónyuges 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 la percepción.

El abono de esta ayuda, cuyo devengo es el correspondiente al año natural, se efectuará distribuido en los porcentajes y en los meses que seguidamente se relacionan:

1. El 25 por 100 en el mes de enero.
2. El 25 por 100 en el mes de abril.
3. El 50 por 100 en el mes de agosto.

La percepción de dicha ayuda comenzará y finalizará el día 1 del mes siguiente al que el hijo que dé lugar al derecho de la misma cumpla tres o dieciocho años.

CAPITULO III

Plan de Ordenación Salarial (POS)

Art. 12. *Abanico salarial.*—Ambas partes se fijan como meta alcanzar el abanico salarial que figura en el anexo II. A tal efecto, anualmente se destinarán las cantidades que se pacten en la negociación colectiva para la reestructuración salarial del personal en activo.

Se fija como nivel de referencia a efectos de consecución del POS para el presente año 1.150.347 pesetas. Esta cifra es resultante del nivel salarial 13 existente en el año 1985, con los incrementos mínimos de los sucesivos Convenios.

El 10 por 100 del importe total que se destine a dicha reestructuración salarial se dedicará a actualización de bienes anteriores al 1 de enero de 1986 hasta lograr la igualdad definitiva de todos los bienes.

Art. 13. *Niveles salariales.*—Todas las categorías laborales y su movilidad dentro de ellas quedan agrupadas a efectos salariales en los niveles que se indican en la siguiente tabla:

Nivel	Categoría	Acceso
1	Ingeniero Superior E)	Cinco años de servicio efectivo en 1 d).
	Ingeniero Superior D)	Dos años de servicio efectivo en 1 c).
2	Ingeniero Superior C)	Dos años de servicio efectivo en 1 b).
	Ingeniero Superior B)	Un año de servicio efectivo en 1 a).
	Ingeniero Superior A)	Entrada. Libre designación.
	Licenciados E)	Cinco años de servicio efectivo en 2 d).
	Licenciados D)	Dos años de servicio efectivo en 2 c).
3	Licenciados C)	Dos años de servicio efectivo en 2 b).
	Licenciados B)	Un año de servicio efectivo en 2 a).
	Licenciados A)	Entrada. Libre designación.
	Ingeniero Técnico E)	Cinco años de servicio efectivo en 3 d).
	Ingeniero Técnico D)	Dos años de servicio efectivo en 3 c).
4	Ingeniero Técnico C)	Dos años de servicio efectivo en 3 b).
	Ingeniero Técnico B)	Un año de servicio efectivo en 3 a).
	Ingeniero Técnico A)	Entrada. Libre designación.
	Inspector Jefe	Libre designación.
	Inspector de primera	Concurso-oposición.
5 b)	Jefe administrativo de primera	Concurso-oposición.
	Inspector de segunda	Concurso-oposición.
	Jefe administrativo de segunda	Concurso-oposición.
	Operador Jefe	Concurso-oposición.
	Delineante proyectista	Concurso-oposición.
6	Inspector Técnico-Comercial	Concurso-oposición.
	Subinspector	Concurso-oposición.
	Subjefe administrativo	Concurso-oposición.
	Programador	Concurso-oposición.
	Contramaestre	Concurso-oposición.

Nivel	Categoría	Acceso
8 b)	Oficial Mecánico Mayor	Concurso-oposición.
	a) Oficial administrativo	Seis años de servicio efectivo en el nivel 9 u once años en la Empresa.
	Mecánico	Seis años de servicio efectivo en el nivel 9 u once años en la Empresa.
9	Delineación	Seis años de servicio efectivo en el nivel 9 u once años en la Empresa.
	Grabador-Verificador	Seis años de servicio efectivo en el nivel 9 u once años en la Empresa.
	Oficial administrativo	Cinco años de servicio efectivo en el nivel 10.
	Mecánico	Cinco años de servicio efectivo en el nivel 10.
	Delineación	Cinco años de servicio efectivo en el nivel 10.
10	Grabador-Verificador	Cinco años de servicio efectivo en el nivel 10.
	Oficial administrativo	Entrada.
	Mecánico	Entrada.
	Delineación	Entrada.
11	Grabador-Verificador	Entrada.
	Personal subalterno	Seis años de servicio efectivo en el nivel 12 u once años en la Empresa.
12	Personal subalterno	Cinco años de servicio efectivo en el nivel 13.
13	Personal subalterno	Entrada. Libre designación.

Respecto de todo lo señalado anteriormente, se puntualiza lo siguiente:

a) Se entiende por tiempo de servicio efectivo el transcurrido perteneciendo a la plantilla de «H. R. M., S. A.», en la categoría de que se trate a partir de la fecha de efectividad del nombramiento para la misma. Tendrá el carácter de tiempo efectivo el transcurrido bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo, incluyéndose como tal el período de prueba. No serán considerados como periodos de servicio efectivo, los permisos no retribuidos superiores a un mes, las excedencias y el tiempo de inhabilitación para el ascenso como consecuencia de sanción. Igualmente, una vez rescindida la relación contractual, siempre que no haya mediado excedencia hasta el siguiente período de servicio en la Empresa, se pierde el derecho a computar como tiempo de servicio efectivo la primera etapa de pertenencia a la plantilla de «H. R. M.».

b) Para los empleados en plantilla activa al 1 de abril de 1985 no se tendrá en cuenta el obstáculo que pudiera suponer el haber estado desde su ingreso en «H. R. M., S. A.», en más de un grupo profesional y pasarán al nivel 8, a) los Oficiales y Grabadores que hayan completado once años de servicio en la Empresa, con independencia del tiempo de servicio efectivo en los niveles inferiores.

c) Para el personal que haya ingresado con posterioridad al 1 de enero de 1987 y en las categorías de oficiales, será necesario para poder acceder al siguiente nivel, además del tiempo de servicio correspondiente en el nivel inferior, la superación de unos cursos básicos.

d) Se entiende por personal subalterno el conjunto de categorías que dentro de este grupo laboral se relacionan en el Reglamento de Régimen Interior, excepto las de Botones y Personal de Limpieza.

Art. 14. *Ámbito de aplicación.*—Los incrementos salariales resultantes de la aplicación del POS no afectarán al personal en situación de regulación de empleo o jubilación anticipada, a los que se aplicará el incremento mínimo del 3,5 por 100.

CAPITULO IV

Temas salariales variables

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—Tiene la consideración de horas extraordinarias las realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Se consideran específicamente festivas las realizadas en domingo o festivo.

Se fijan unos valores únicos de hora extraordinaria normal y festiva para todas las categorías laborales que tengan un mismo nivel salarial de conformidad con el anexo III. No obstante, si algún trabajador tuviera un valor hora extra superior al correspondiente a su nivel, se le mantendrá en su importe al 31 de diciembre de 1987.

Quienes desempeñen un cargo y estén afectados por el artículo 37, c), mientras no sean confirmados definitivamente en el mismo, tendrán el valor de la hora extraordinaria correspondiente a su categoría laboral en el momento de dicho nombramiento.

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 se fija la tabla de horas extraordinarias estructurales para los diferentes centros de trabajo que figuran en el anexo IV. El personal administrativo sólo podrá hacer horas extraordinarias en aquellos casos en los que la realización de éstas sean consideradas como indispensables, siempre previa autorización de la Dirección.

Se abonarán las horas extraordinarias trabajadas por el personal desplazado con un tope máximo de cuatro diarias. Estas horas se computarán dentro del número de horas estructurales de la delegación donde se hayan efectuado.

Las horas extraordinarias, a decisión del trabajador, podrán ser compensadas por tiempo libre a razón de:

Una hora extra normal, igual a dos horas de tiempo libre.

Una hora extra festiva, igual a tres horas de tiempo libre.

Art. 16. *Trabajos de vigilancia del centro de Madrid.*—Son aquellos que en este concepto se realizan por el personal subalterno de Madrid.

El valor hora para estos trabajos se incrementa en el 3,5 por 100 sobre el que tuviese al 31 de diciembre de 1987.

CAPITULO V

Jornada, horario y vacaciones

Art. 17. *Jornada.*—Se establece para 1988 una jornada de 1.743,75 horas de trabajo efectivo para todos y cada uno de los trabajadores. Se considerará en todo caso como de trabajo efectivo los quince minutos de bocadillo.

No obstante lo establecido con carácter general en cuanto a jornada y, habida cuenta que las tareas encomendadas al personal técnico de servicios están condicionadas por la inmediatez de la demanda de servicios (reparaciones, etc.) de buques o plataformas marinas, se distinguirá respecto a este personal entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia en el puesto de trabajo, por analogía con lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 9 del Real Decreto 2001/1983, de 23 de julio, y en estricta interpretación del artículo 4.1 de dicho Real Decreto, en relación con el artículo 1 de la Ley 4/1983, de 29 de junio, que modificaba el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, se establecerá para este personal una jornada máxima de presencia en el puesto de trabajo de 240 horas anuales sobre la jornada efectiva de 1.743,75 horas pactadas con carácter general para el resto del personal de plantilla, en las condiciones siguientes:

1. En cualquier caso el trabajador no podrá realizar más de diez horas diarias o cuarenta y cinco semanales, computando el tiempo de trabajo efectivo y el de presencia, considerándose como horas extraordinarias las que superen dichos máximos.

2. En función de las previsiones de trabajo, queda a criterio de los responsables de cada centro la posibilidad de que se completen o no las diez horas diarias o cuarenta y cinco semanales a que se alude en el epígrafe anterior.

El control del tiempo de ocupación efectiva de cada trabajador se realizará conjuntamente por el responsable del centro de trabajo en que preste sus servicios y el Delegado de personal de dicho centro, mediante la comprobación de los oportunos partes de actividades.

3. La diferencia entre el tiempo de presencia en el puesto de trabajo y la jornada efectiva establecida con carácter general se remunerará al personal afectado como si de horas extraordinarias se tratara.

Art. 18. *Horario.*—El horario establecido en cada centro de trabajo será el vigente a la fecha de la firma del Convenio.

En el Centro de Madrid existirá horario flexible, que se ajustará a lo siguiente:

Comienzo de la jornada desde las siete horas treinta minutos.

Finalización de la jornada hasta las quince horas cuarenta y cinco minutos.

Entre ambos límites se trabajarán siete horas cuarenta y cinco minutos, con un margen de cinco minutos en la salida.

Las entradas que excepcionalmente se produzcan a partir de las ocho horas hasta las ocho horas cuarenta y cinco minutos no se considerarán a efectos disciplinarios siempre que se proceda a su recuperación.

En cada centro de trabajo se adaptará el calendario laboral de acuerdo con las necesidades del servicio y las festividades locales, a fin de cubrir la jornada anual acordada.

Art. 19. *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 veintiséis días laborables, computándose como tales todos los sábados, excepto los que expresamente tengan la consideración de día festivo.

Aquellos empleados con una antigüedad inferior a un año en la Empresa tendrán dos coma dieciséis 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 periodos, como se recomienda al personal de costa, para de este modo dejar siempre suficientemente cubierto el servicio que se presta desde O. C. y/o Delegaciones, siendo imprescindible para su consideración y posterior contabilización como periodo 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 periodos 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 estos con los meses de agosto, Semana Santa y Navidad.

A efectos de devengo, 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 la Dirección.

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 periodo de vacaciones escolares. Si ésta continuara, en primer lugar se dará preferencia a aquella petición que lleve emparejado un mayor periodo de duración, en segundo lugar se dará preferencia a la antigüedad del peticionario en la Empresa 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 Delegaciones, 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 Delegaciones, los responsables de adecuar las vacaciones solicitadas por los empleados a sus necesidades de trabajo, aceptando o renegociando con los empleados los periodos de vacaciones solicitados por éstos. Los programas de vacaciones se realizarán antes del 30 de abril de cada año.

Los empleados de 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 Personal.

En caso de matrimonio de un empleado, y siempre que éste lo solicite y sea autorizado, podrá unir los días de permiso que se conceden por este hecho (quince días naturales) a los que pudieran corresponderle por vacaciones.

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

La situación legal de incapacidad laboral transitoria que se produzca durante el disfrute de las vacaciones reglamentarias interrumpirá el curso normal de las mismas, que se reanudarán cuando se haya producido su alta mediante el correspondiente parte médico de la Seguridad Social. Si esto último no fuera posible por necesidades del servicio, el periodo vacacional que reste se disfrutará en todo caso antes de la finalización del año natural en curso.

CAPITULO VI

Permisos y excedencias

Art. 20. *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) Quince días naturales en caso de matrimonio (un mes).

b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta dos grados de consanguinidad o afinidad, entendiéndose por tales:

Primer grado: Padres e hijos del trabajador o cónyuge.

Segundo grado: Abuelos, nietos y hermanos del trabajador o cónyuge.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales (mínimo imprescindible).

c) Seis días naturales en los casos de fallecimiento de esposa o esposo (mínimo imprescindible).

d) Un día por traslado del domicilio habitual (quince días).

c) **Maternidad.**—Las empleadas, por maternidad, podrán disfrutar de un periodo de permiso retribuido de 14 semanas con el 100 por 100 del salario mensual. Este periodo se podrá subdividir en dos de seis y ocho semanas respectivamente. A petición de la interesada, el primer periodo de seis 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 (quince días).

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo 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 (quince días).

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 aquélla.

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 (quince días).

Art. 21. Permisos especiales o particulares.—Son aquellos que pueden ser concedidos por su Director o Jefe inmediato 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 por la Dirección.

Art. 22. Permisos no retribuidos.—Todo empleado podrá obtener un permiso no retribuido por un tiempo mínimo de tres meses y máximo de seis. Dicho permiso no se podrá utilizar en ningún caso para la realización de actividad remunerada.

Para la obtención de estos permisos será necesario el preaviso de treinta días de antelación para los titulados y mandos y quince días para el resto del personal.

Una vez finalizado dicho permiso el empleado se reincorporará de forma inmediata en el mismo centro de trabajo y si es posible en el mismo puesto.

Art. 23. 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 designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como en caso de estar designado en comisión de servicio en otra Empresa. 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 cinco 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 por 100 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 periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en «H. R. M.», sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Asimismo, podrá 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 solicitan en el término de un mes después 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 la Dirección con un mes como mínimo de antelación a la fecha de inicio de la misma. La reincorporación deberá ser igualmente solicitada ante la mencionada Dirección con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. Si no la solicitan en este plazo, se presume renuncia 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 VII

Asuntos sociales

Art. 24. 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 y el seguro de accidente.

El capital asegurado en estas pólizas es el importe de una anualidad del sueldo de cada empleado, con un mínimo de 2.250.000 pesetas.

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 dos tercios de su importe a cargo de la Empresa y un tercio 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 sesenta y cinco años.

Cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez, de forma que si el asegurado fallece antes de los setenta 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 sesenta y cinco años, lo percibe el mismo asegurado.

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

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 accidente.

Art. 25. Ayuda por formación.—La Empresa establece 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 presentando, quedando su concesión e importe a criterio de la Dirección, pudiendo verificar el Comité de Empresa el aprovechamiento en los estudios de los empleados a los cuales se les haya concedido dicha ayuda.

Art. 26. Economato.—Los empleados que estén interesados en disfrutar de este servicio deberán abonar el importe de los gastos de sostenimiento del mismo en la fecha y forma que determine el Departamento de Personal. Los jubilados y viudas que tuvieren reconocida la gratuidad de este servicio, por ser a cargo de la Empresa, seguirán disfrutando de este derecho.

Art. 27. Ayudas sociales.—Se establecen las siguientes:

Premio por nupcialidad, 13.000 pesetas.

Premio por natalidad, 5.500 pesetas.

Auxilio por fallecimiento, 6.500 pesetas.

Esta última ayuda se concederá en caso de fallecimiento de esposa, hijos y padres (consanguíneos o políticos), siempre que dichos familiares convivan y/o dependan económicamente del trabajador.

Art. 28. Préstamos.—Se podrán solicitar anticipos de hasta 250.000 pesetas reintegrables en un año, deduciéndose de las pagas mensuales y extraordinarias, en casos de necesidad derivados de larga enfermedad o vivienda. En el caso de larga enfermedad, el ámbito de aplicación serán: Los empleados, cónyuges y parientes de primer grado por consanguinidad. A los efectos del párrafo anterior, se entenderá como larga enfermedad los siguientes supuestos:

Permanencia superior a tres meses en situación de baja por enfermedad o accidente.

Tratamientos psicológicos y rehabilitatorios superiores a seis meses. Operaciones quirúrgicas de necesidad que no cubra la Seguridad Social.

En el caso de vivienda, habrá de referirse a adquisición de vivienda habitual (contrato, escritura, etc.), ampliación de la misma y reparaciones urgentes e imprevistas.

La necesidad del anticipo deberá ser debidamente justificada mediante los documentos oportunos y consecuencia de un gasto extraordinario.

No se podrá solicitar un anticipo mientras se esté pendiente de la cancelación de otro solicitado anteriormente.

Art. 29. *Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.*—Se acuerda que la Empresa en caso de desear jubilar a algún empleado a la edad de sesenta y cuatro años, podrá hacerlo de acuerdo con lo establecido en los Reales Decretos-leyes 14/1981, de 20 de agosto, y 2705/1981, de 19 de octubre.

Art. 30. *Jubilación anticipada.*—Con excepción del personal incluido en el plan de viabilidad, quedan suprimidas las jubilaciones anticipadas. Sin perjuicio de lo anterior, con carácter subsidiario, permanecen en vigor las condiciones establecidas en cualquiera de los dos sistemas de jubilación anticipada, los cuales se detallan a continuación:

Sistema A:

1. Percepción del 100 por 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 por 100 de los haberes líquidos que en conceptos fijos venía percibiendo.

2. La pensión asignada por la Empresa será incrementada anualmente en el índice de precios al consumo hasta que el empleado cumpla la edad de sesenta y cinco años, instante en que pasará a percibir la pensión complementaria establecida en el artículo 31 del presente Convenio.

3. A los sesenta y cinco 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. Se mantendrán las percepciones económicas líquidas, en conceptos fijos, en idénticas condiciones que si permaneciera en activo en la plantilla.

El importe de la pensión complementaria de los jubilados por este sistema se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$PC = \frac{\text{Salario bruto (1 - \% IRPFBSB - \% SSSB) + Pensión INSS (\% IRPFINSS - 1)}}{14}$$

Regularización fin de año

PC = Pensión complementaria mensual a cargo de «HRM».

Salario bruto = Salario anual según Convenio «HRM».

% IRPFBSB = Porcentaje retención a aplicar al salario bruto, según tabla en vigor.

% SSSB = Porcentaje retención Seguridad Social a cargo del trabajador.

Pensión INSS = Pensión de jubilación anual fijada por el INSS.

% IRPF = Porcentaje retención a aplicar a la pensión del INSS, según tabla en vigor.

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 sesenta y cinco años, instante en que pasará a percibir la pensión complementaria establecida en el artículo 31 del presente Convenio.

3. El empleado estará obligado a enviar al Departamento de Personal, 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.

4. A los sesenta y cinco 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.

Art. 31. *Pensión complementaria de jubilación.*—Los empleados que al cumplir los sesenta y cinco años de edad lleven veinticinco años de servicio en la Empresa, se podrán jubilar con derecho a que la Empresa les conceda una pensión de jubilación que sumada a la que les conceda la Seguridad Social, arroje una cantidad igual al importe líquido de la retribución fija anual que tuviesen en el momento de obtener la jubilación.

Para los que lleven menos de veinticinco años, la pensión complementaria de jubilación guardará, en relación con la que se aplicaría en

el caso de llevar veinticinco años, la misma proporción que el tiempo de servicio efectivo en «H. R. M.» guarde con respecto a veinticinco.

Tal solicitud deberá cursarse, como máximo, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad.

Art. 32. *Pensiones de viudedad y orfandad.*—Es el complemento económico concedido por la Empresa a la pensión oficial establecida para las viudas o viudos y huérfanos de los empleados activos y pasivos de la Empresa. Para su cálculo, se establecen los siguientes criterios:

a) Al fallecimiento de un empleado de la Empresa en situación de servicio activo, jubilado, invalidez provisional o permanente o gran invalidez, el cónyuge sobreviviente y sus hijos tendrán derecho a una pensión complementaria de la que le corresponda por el Organismo oficial correspondiente.

b) En el caso de fallecimiento de un empleado en servicio activo, se calculará la pensión base que resulte de aplicar el coeficiente de 66,6 por 100 al total de la retribución líquida de carácter fijo que tuviese asignada, con excepción de la ayuda familiar.

Se añadirá a esta cantidad base un 15 por 100 de la retribución líquida por cada hijo menor de dieciocho años o incapacitado para el trabajo, y de la suma total (con un máximo del 100 por 100 de la retribución líquida) se deducirá la pensión de viudedad y orfandad que fije el Organismo oficial correspondiente.

La cantidad resultante constituirá la pensión de viudedad y orfandad a cargo de «H. R. M.».

c) En el supuesto de que el fallecido estuviera en situación de jubilado, invalidez provisional o permanente o gran invalidez, el coeficiente del 66,6 por 100 se aplicaría a la pensión total (suma de la Empresa y del Organismo oficial) que percibiera en el momento de fallecer, siguiéndose el criterio señalado en el punto anterior, en el supuesto de corresponder también pensión de orfandad.

d) A medida que los hijos del fallecido vayan cumpliendo los dieciocho años, se irán ajustando las pensiones a cargo de la Empresa, reduciéndose ésta en un 15 por 100 por cada hijo, con una retención máxima del 33,4 por 100.

e) Si a la muerte del empleado no queda cónyuge sobreviviente, o si el cónyuge sobreviviente fallece estando percibiendo pensión de viudedad a cargo de «H. R. M.», la pensión de orfandad se incrementaría con la correspondiente pensión de viudedad. En caso de existir varios huérfanos con derecho a la pensión de orfandad de la Empresa, el incremento por pensión de viudedad se distribuiría entre todos ellos por partes iguales.

f) En el supuesto de que la viuda o viudo contrajesen nuevas nupcias, cesarán en la percepción del complemento establecido en este artículo.

Art. 33. *Pensión en favor de ascendiente.*—En aquellos casos en quienes concurren los requisitos que exigen las normas sobre Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un complemento de pensión igual al de viudedad, cuando no existieran cónyuges sobrevivientes o hijos del causante con derecho a las prestaciones de viudedad o de orfandad.

Art. 34. *Fondo de pensiones.*—Con independencia de lo expresado en los artículos 30, 31, 32 y 33 del presente Convenio, que en lo sucesivo sólo se aplicará a quienes actualmente participen de esas condiciones, así como al personal incluido en el Plan de Viabilidad y posibles fallecimientos del personal en activo respecto de la pensión de viudedad, de conformidad con los estudios actuariales que se realicen, se destinarán anualmente las cantidades pertinentes, en función de dichos estudios, para la creación de un fondo de pensiones. Dicho fondo se crea sobre la base de una prestación del 10 por 100 del salario bruto con treinta y cinco años de servicio en la Empresa, revertible en un 60 por 100 como pensión de viudedad; en caso de orfandad se complementará con un 15 por 100 por hijo hasta el máximo del 100 por 100.

La total implantación de este nuevo sistema será a partir del 1 de enero de 1997. Entre tanto, el período transitorio queda configurado de la siguiente manera:

a) Los que se jubilen con sesenta y cinco años cumplidos durante 1994 y lleven 27,5 años de servicio en la Empresa, tendrán derecho a una pensión equivalente al 13,75 por 100 del salario bruto.

b) Los que se jubilen durante 1995 y tengan treinta años de servicio, les corresponderá el 12,5 por 100 del salario bruto.

c) Los que se jubilen durante 1996 y tengan 32,5 años de servicio en la Empresa, tendrán una pensión equivalente al 11,25 por 100 del salario bruto.

Se establece una Comisión para la regulación, control y seguimiento de este fondo. Dicha Comisión estudiará todas las cuestiones relacionadas con el mismo a lo largo de la vigencia de este Convenio. La parte social de dicha Comisión estará representada por los dos miembros de la Comisión de Vigilancia del Convenio más un representante de UGT y otro de CC.OO.

Por último, respecto de este tema, se estará a la normativa que de derecho necesario quede legislado en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su posterior Reglamento.

CAPITULO VIII

Plantilla, escalafones, ingresos, ascensos y movilidad geográfica

Art. 35. *Plantillas y escalafones.*—En cuanto a plantilla y escalafones se estará a lo que dispone el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 36. *Ingresos.*—La convocatoria de plazas de ingreso en «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», se realizará primeramente entre los empleados de la Empresa.

Se concede preferencia al personal al servicio de la Empresa para ocupar las plazas de ingreso que se convoquen.

El personal podrá ser admitido en la Empresa por medio de los siguientes tipos de contrato, que en todo caso se realizarán por escrito.

- 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.

La firma de nuevos contratos se realizará ante un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

a) El ingreso en la Empresa se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, así como 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.

b) Previa asimismo a la admisión es 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) 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 señalen 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.

d) Periodo 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, seis meses.
- b) Personal técnico no titulado, tres meses.
- c) Personal administrativo, tres meses.
- d) Profesionales o de oficio:
 - Oficiales mecánicos electricistas, tres meses.
 - Peones especialistas, quince días laborables.
 - Aprendices, quince días laborables.
- e) Personal subalterno, quince días laborables.

Tal periodo de prueba se incluirá en todo tipo de contratos.

1. Durante el periodo de prueba el empleado contratado tendrá los mismos derechos y obligaciones que los empleados de plantilla correspondiente 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 periodo de prueba, la Empresa resolverá sobre la admisión definitiva, con notificación expresa por escrito a los interesados. En el caso de ingresar definitivamente, le será contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el periodo de prueba.

El personal que cambie de puesto de trabajo tendrá un periodo de adaptación similar al periodo de prueba señalado en este artículo para el personal de nuevo ingreso.

Art. 37. *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 tabloneros de anuncios de todas las Delegaciones y dependencias de la Empresa con una antelación previa a la fecha de realización de los exámenes no inferior a treinta días.

b) Exámenes: En 1988 se dota para ascensos por exámenes la cantidad de 600.000 pesetas. La convocatoria se realizará con efectos al 1 de julio de 1988 y la adjudicación de las plazas se efectuará en el año en curso.

A las plazas que se cubran por concurso-oposición podrá acceder todo el personal de la Empresa con independencia del grupo donde se encuentre y la categoría que ostenten.

Se abonarán dietas a todo el personal que necesite desplazarse para la realización de los mismos.

Las pruebas de examen se dividirán en las siguientes áreas y con la puntuación que se indica:

- Cultura general, 2 puntos.
 - Actualidad, 0,5 puntos.
 - Redacción, 0,5 puntos.
 - Temas generales de la Empresa, 1 punto.

Area específica, 5 puntos.

- Teórico, 2,5 puntos.
- Práctico, 2,5 puntos.

Valoración personal, 3 puntos.

El apartado de temas generales de la Empresa se presentará mediante «test».

La valoración personal se llevará a cabo por los siguientes conductos:

Delegaciones: Jefe de Delegación y Delegado de Personal.

En Delegaciones sin Delegado de Personal o que sea éste aspirante a cubrir la plaza, el Tribunal pedirá la calificación a una entre dos personas propuestas por la representación social y al Jefe de la Delegación.

Oficina central: El Tribunal pedirá la calificación a una entre dos personas propuestas por la representación social y el Jefe inmediato del aspirante.

Los Tribunales, uno para administrativos y otro para técnicos, estarán formados por tres miembros de pleno derecho: dos designados por la Dirección (Presidente y Secretario) y un Vocal designado por la representación social.

Todos los concursos-oposición a celebrar se llevarán a cabo una sola vez al año.

Para poder obtener plaza se ha de alcanzar la puntuación mínima de 2,5 puntos en el área específica.

El personal que obtenga alguna de las plazas convocadas ocupará la misma en el centro de trabajo o Departamento para el que fue convocada.

Si una vez efectuada la corrección de las pruebas hubiese dos o más candidatos que hayan obtenido igual calificación para una misma vacante, se establecerá la siguiente prelación:

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

Las normas concretas por las que se regirá la convocatoria del presente año serán fijadas por la Comisión de vigilancia del Convenio.

c) Condiciones particulares: Las plazas de todas las categorías laborales de «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», se proveerán por concurso-oposición, excepto las relativas al personal titulado, Inspectores Jefes y Subalternos, que lo serán de libre designación de la Empresa, y, en el primer caso, entre las personas que se hallen en posesión del correspondiente título.

A la categoría laboral de Jefe administrativo de primera se podrá acceder por concurso-oposición, según el punto anterior, o por vía funcional. En este último caso, el cargo de Jefe de Sección será cubierto por libre designación de la Empresa entre el personal de cualquier categoría laboral. Llevados doce meses, y tras una evaluación positiva del desempeño de dicho cargo, se le daría la categoría laboral de Jefe administrativo de primera. Durante esos doce meses percibirá en concepto de «complemento personal» la diferencia entre su salario y el correspondiente a Jefe administrativo de primera. En caso de que a la finalización del año la evaluación fuese negativa se le retirará el complemento y volverá a ejercer las funciones que desempeñaba anteriormente.

Quienes desempeñen la jefatura de cualquiera de nuestras Delegaciones y no tuviese la categoría laboral de Inspector de segunda o, en su caso, Jefe administrativo de segunda, si procediese a la escala administrativa podrán acceder directamente a ella transcurrido un periodo de

desempeño de dicho cargo de doce meses y tras la oportuna evaluación positiva. En cuanto a la retribución del personal en esta situación, el criterio será análogo a lo dispuesto para los Jefes administrativos de primera.

El paso de Botones a Ordenanza se realizará automáticamente al cumplir los veintidós años.

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 indicado en el artículo anterior.

Art. 38. *Movilidad geográfica* -El personal de nuevo ingreso contratado con carácter no indefinido, cuando lo requieran las necesidades del servicio, podrá ser trasladado durante los tres primeros años de su contrato con las siguientes condiciones económicas mínimas:

- Quinientas mil pesetas en concepto de indemnización.
- Veinte dietas.
- Importe del traslado de familia, muebles y enseres.
- Ayuda de vivienda durante dos años (15.000 pesetas mensuales).

CAPITULO IX

Servicio militar o social sustitutivo

Art. 39. 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 treinta 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 pagas extraordinarias fijadas en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO X

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Art. 40. 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.

Art. 41. 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 2.ª PREMIOS

Art. 42. 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.

Art. 43. 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.

Art. 44. Los premios se otorgarán por la Empresa a través de la Dirección previa proposición de los Jefes inmediatos.

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 3.ª FALTAS

Art. 45. Se entiende por falta en sentido laboral la acción u omisión voluntaria cometida por el empleado de acuerdo con la Ley 8/1980, de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), disposiciones legales vigentes o futuras y lo descrito en este Convenio Colectivo.

Art. 46. Por su importancia y trascendencia, las faltas pueden clasificarse en leves, graves y muy graves.

Art. 47. Se considerarán faltas leves:

1. Las acciones u omisiones que vayan contra las normas de higiene, compostura, comportamiento y educación que deban regir en la normal convivencia en el trabajo.
2. Las faltas de puntualidad sin justificar en el plazo de treinta días naturales.
3. 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 tres veces, se considerará como falta grave.
4. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
5. Negligencia en el manejo de las máquinas, materiales, equipos o herramientas que la Empresa pone a disposición del trabajador.
6. No comunicar a la Empresa los cambios en la situación familiar o personal dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes desde el momento en que se produjo el mismo.
7. Entrega con más de cuarenta y ocho horas de retraso la baja médica en caso de enfermedad o accidente, sin causa justificada.
8. No atender al público, subordinados o compañeros con la diligencia debida.
9. Abandonar el trabajo antes de la hora de salida sin mediar la oportuna autorización.
10. No cumplir las prescripciones del Médico de Empresa las personas afectadas de accidente.

Art. 48. Se considerarán como faltas graves:

1. Reincidencias 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.
2. 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.
3. Cambiar sin autorización su turno de trabajo.
4. El deterioro intencionado de los avisos o carteles colocados en los tabloneros de anuncios o en otros lugares similares de los centros de trabajo.
5. La reincidencia en el incumplimiento de las normas contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
6. Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él.
7. Entregarse a juegos de cualquier índole durante la jornada de trabajo.
8. Cometer imprudencias o actos temerarios durante la realización de su jornada de trabajo ordinaria.
9. Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.
10. Sacar materiales o herramientas del centro de trabajo sin 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.
11. Simulación de enfermedades o accidentes.
12. La negativa al reconocimiento periódico por el Servicio Médico de Empresa.
13. Realizar fuera de la jornada laboral, pero dentro de los centros de trabajo y sin autorización, trabajos particulares.
14. Las imprudencias en acto de servicio.
15. La embriaguez o toxicomania que repercuta negativamente en el trabajo.
16. 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.
17. La desobediencia a sus superiores o en cualquier materia, relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador.

Art. 49. Se considerarán faltas muy graves:

1. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves que sean sancionadas dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.
2. Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes laborales.
3. La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
4. El abuso de autoridad.
5. Repartir propaganda de cualquier tipo dentro de los locales de la Empresa sin permiso de la Dirección.
6. La condena por delito de robo, estafa, hurto, malversación, abusos deshonestos, escándalo o alteración de orden público, cometidos dentro o fuera de la Empresa, o cualquier otra causa que implique claro descrédito para la misma.
7. La embriaguez o toxicomania habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

8. 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.

9. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfecto en primeras materias, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

11. 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.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

13. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

Art. 50. La especificación de las faltas enunciadas en los artículos 47, 48 y 49 es enunciativa y no limitativa, de forma que no impide la calificación por analogía, como faltas, los hechos semejantes o análogos.

Art. 51. 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 acción y que concurrieron en el autor en el momento de 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.

SECCIÓN 4.ª SANCIONES

Art. 52. 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.

Art. 53. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de las acciones legales que en el ente jurídico correspondiente estime pertinente.

Art. 54. Independientemente de aplicarse la acción que proceda al culpable, éste habrá de abonar los daños y perjuicios producidos.

Art. 55. Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito, haciendo anotar 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 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.

Art. 56. Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales 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 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.

Art. 57. Las faltas leves no podrán ser sancionadas después de transcurridos diez días desde su conocimiento por Dirección, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Art. 58. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección 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 la Dirección.

CAPITULO XI

Condiciones sindicales

Art. 59. *Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.* Tendrán las siguientes competencias y derechos:

a) Comprobar el cumplimiento de las normas vigentes en materia 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 relación de altas, bajas y cualquier otra variación de plantilla. Igualmente, y con la misma periodicidad, 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) Recibir información anual sobre importes y destino de los complementos personales concedidos por la Empresa a su personal.

f) 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.

g) El Comité de Empresa habrá de ser oído con carácter previo a cualquier decisión de despido.

h) El Comité de Empresa será consultado en relación con los planes de formación profesional en la Empresa.

i) Cualesquiera que se encuentren dispersos en el resto del articulado del presente Convenio.

La Empresa facilitará un local adecuado para uso del Comité y dispondrá de un tablón de anuncios para uso sindical.

Art. 60. *Secciones Sindicales de Empresa.* Los trabajadores afiliados a una Central legalmente establecida, para lo que esta tendrá que presentar fotocopia oficial al Departamento de Personal de su constitución, siempre que tales Centrales Sindicales sean de ámbito nacional o regional y tengan un número de afiliados no inferior al 10 por 100 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 habrá de presentar 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:

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

- Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical.
- Recaudar las cotizaciones sindicales. En aquellos centros de trabajo en los que se acuerde, ésta podrá hacerse directamente a través del Departamento de Personal.
- Utilizar el local destinado al Comité.
- Disponer del material de la Empresa en las mismas condiciones que el Comité de Empresa y los Delegados de Personal.
- Proponer candidatos a las elecciones para el Comité de Empresa.
- Negociar los Convenios Colectivos de Empresa, si así lo deciden los trabajadores en referéndum.
- Disponer de diez horas anuales para información dentro de la jornada laboral, coincidiendo con la terminación de la misma. La distribución de estas horas se hará a criterio de la propia Sección.
- Que los miembros de su ejecutiva que no tuviesen horas disponibles de un crédito mensual de hasta diez horas para el ejercicio de tareas sindicales, que en todo caso serán cedidas por los Delegados sindicales o de personal que pertenezcan a su misma organización sindical. Para el ejercicio de este derecho, deberá comunicarse con antelación al Departamento de Personal.

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

Art. 61. *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 de mandato, siempre que se pueda contratar un suplente con carácter interino.

Los representantes del personal y los Delegados sindicales, para el ejercicio de sus funciones, contarán con las siguientes garantías:

- 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 dos años después de expirar su mandato.
- Para el ejercicio de actividades sindicales dentro o fuera de la Empresa dispondrán de hasta cuarenta horas mensuales de trabajo retribuido no acumulativas y disfrutadas individualmente, sin perjuicio del punto h) del artículo anterior. A estos efectos, no se contabilizarán las reuniones que se tengan por iniciativa de la Dirección.
- Podrán utilizar los medios de la Empresa en el ejercicio de sus atribuciones, previa petición y autorización de la Dirección de la Empresa.
- Percepción del importe de la dieta por salida con motivo de reuniones del Pleno de Representantes.

Art. 62. *Pleno de Representantes.*—Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se reunirá, con carácter plenario, tres veces al año 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.

La Empresa reconoce y acepta el contenido del Reglamento de Procedimiento del Pleno de Representantes.

Art. 63. *Asambleas.*—Los trabajadores tienen derecho a reunirse en la Empresa, tanto fuera como dentro de la jornada laboral. En este último caso dispondrán de diez horas al año, que serán remuneradas normalmente y que coincidirán con el término de la jornada, realizándose, a ser posible, el último día que se trabaje de la semana.

Serán responsables de la distribución y control de las diez horas anuales para este concepto, los Comités de Empresa y, en su defecto, los Delegados de Personal en aquellas Delegaciones 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 por 100 de la plantilla.

Para poder utilizar las diez horas retribuidas las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 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 Personal con cuarenta y ocho horas de antelación,

proporcionando el orden del día, acordándose las medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.

Art. 64. *Salvaguardia.*—Con carácter general y para todo lo no indicado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en las Leyes de 10 de marzo de 1980, según redacción Ley de 2 de agosto de 1984 y Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Retroactividad.*—Todos los incrementos de los conceptos reflejados en el presente Convenio Colectivo tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1988.

Segunda. *Comisión de Vigilancia del Convenio.*—Se formará una Comisión de Vigilancia del Convenio integrada por las siguientes personas:

Por la Dirección:

Pedro Gandiaga Alberdi.
Gerardo Orellana Maurín.

Por los trabajadores:

Nicolás Benito Martín.
Manuel Sánchez González.

Que tendrán las siguientes atribuciones:

Interpretación del Convenio, así como vigilancia de su cumplimiento.

Arbitraje de las cuestiones relacionadas con el Convenio, que sean sometidas a su consideración.

Formará parte de la Comisión que estudie el sistema de pensiones complementarias.

Entender sobre cualquier cuestión relacionada con los niveles y pluses de cargo y/o función.

Preparar la normativa concreta por la que se regirá la convocatoria de ascensos del presente año.

Cualesquiera otras funciones que estén encomendadas a lo largo del texto del presente Convenio.

Esta Comisión se reunirá cuando las circunstancias y el cumplimiento de sus atribuciones lo aconsejen. Asimismo, se reunirá siempre que una de las partes lo requiera.

Tercera. *Zonas de influencia.*—Se crea una Comisión Paritaria para el estudio de dichas zonas. La representación social en dicha Comisión estará compuesta por tres personas, que serán de Delegaciones.

Cuarta. *Técnicos Comerciales.*—Se crea la categoría laboral de Inspector Técnico Comercial, equiparándose salarialmente a los Inspectores/Jefes Administrativos de segunda.

Quinta. *Absentismo.*—Se acuerda no contabilizar a efectos de la obtención del índice de absentismo los siguientes conceptos: permisos legalmente establecidos, enfermedad, maternidad, ausencias derivadas de hospitalización, accidente laboral, los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente 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 Empresa, sea o no a instancias de los representantes del personal.

Sexta. *Peligrosidad y penosidad.*—La Empresa se compromete a reforzar las medidas de seguridad en el trabajo —especialmente para el personal técnico—, poniendo para ello todos los medios a su alcance y realizándose, en casos puntuales, seguros apropiados.

Séptima. *Derogación de cláusulas y condiciones anteriores.*—El presente Convenio Colectivo sustituye, deroga y deja sin efecto las normas contenidas en la Reglamentación de Trabajo para las Empresas de Radiocomunicaciones de 1946 y el Reglamento de Régimen Interior, así como las disposiciones de Convenios Colectivos anteriores al presente, que estén en contradicción con lo establecido en el mismo.

Todos aquellos aspectos que no se mencionen expresamente en este Convenio, ni estén en contradicción con el mismo, siguen en vigor.

ANEXO I

Nivel	Categoría	C. F.	S. C.	P. O.	P. T.
1	Ingeniero E)	3.353.941	3.248.006	83.165	22.770
	Ingeniero D)	3.164.095	3.058.160	83.165	22.770
	Ingeniero C)	2.825.051	2.719.150	83.165	22.770
	Ingeniero B)	2.568.259	2.462.324	83.165	22.770
	Ingeniero A)	2.233.269	2.127.334	83.165	22.770
2	Licenciado E)	3.057.919	2.951.984	83.165	22.770
	Licenciado D)	2.884.829	2.778.894	83.165	22.770
	Licenciado C)	2.575.740	2.469.805	83.165	22.770
	Licenciado B)	2.341.583	2.235.648	83.165	22.770
	Licenciado A)	2.036.159	1.930.224	83.165	22.770
3	Ingeniero Técnico E)	2.683.244	2.586.414	74.060	22.770

Nivel	Categoría	C. E.	S. C.	P. O.	P. E.
	Ingeniero Técnico D)	2.531.362	2.434.532	74.060	22.770
	Ingeniero Técnico C)	2.260.145	2.163.315	74.060	22.770
	Ingeniero Técnico B)	2.054.677	1.957.847	74.060	22.770
	Ingeniero Técnico A)	1.786.676	1.689.846	74.060	22.770
4	Inspector Jefe	2.563.070	2.457.135	83.165	22.770
5 b)	Inspector de primera	2.097.511	2.000.681	74.060	22.770
5 a)	Jefe Administrativo de primera	2.080.679	1.983.849	74.060	22.770
6	Inspector de segunda	1.789.302	1.704.888	61.644	22.770
	Jefe Administrativo de segunda	1.789.302	1.704.888	61.644	22.770
	Delineante - Proyectista	1.789.302	1.704.888	61.644	22.770
	Operador Jefe	1.789.302	1.704.888	61.644	22.770
	Inspector Técnico Comercial	1.789.302	1.704.888	61.644	22.770
7 b)	Subinspector	1.651.661	1.573.012	55.879	22.770
	Subjefe Administrativo	1.651.661	1.573.012	55.879	22.770
	Programador	1.651.661	1.573.012	55.879	22.770
7 a)	Contramaestre	1.621.940	1.545.806	53.364	22.770
8 b)	O. M. E. Mayor	1.566.138	1.490.829	52.539	22.770
8 a)	Oficial Administrativo	1.550.754	1.475.445	52.539	22.770
	O. M. E.	1.550.754	1.475.445	52.539	22.770
	Delineante	1.550.754	1.475.445	52.539	22.770
	Grabador Verificador	1.550.754	1.475.445	52.539	22.770
9	Oficial Administrativo	1.390.593	1.322.112	45.711	22.770
	O. M. E.	1.390.593	1.322.112	45.711	22.770
10	Oficial Administrativo	1.259.020	1.194.679	41.571	22.770
	O. M. E.	1.259.020	1.194.679	41.571	22.770
11	Almacenero	1.470.315	1.401.834	45.711	22.770
	Conductor	1.470.315	1.401.834	45.711	22.770
	Conserje	1.470.315	1.401.834	45.711	22.770
	Telefonista	1.470.315	1.401.834	45.711	22.770
12	Almacenero	1.365.606	1.301.265	41.571	22.770
13	Ordenanza	1.259.020	1.194.679	41.571	22.770
	Peón Especialista	1.259.020	1.194.679	41.571	22.770

ANEXO II

Abanico salarial según niveles propuestos acuerdo (P. O. S.)

Personal titulado	Personal no titulado	Personal subalterno	
3	4		
1	2	2,375	
	3	1,9	
2	6	1,6	
	7	1,475	
3	8	1,375	
	9	1,2	
	10	1	
		11	1,325
		12	1,150
		13	1

ANEXO III

Nivel	Categoría	Valor H. E. 1988	Valor H. E. festiva 1988
1	Ingeniero E)	2.846	3.253
	Ingeniero D)	2.412	2.756
	Ingeniero C)	1.828	2.088
	Ingeniero B)	1.753	2.003
	Ingeniero A)	1.716	1.961
2	Licenciado E)	2.132	2.437
	Licenciado D)	2.149	2.455

Nivel	Categoría	Valor H. E. 1988	Valor H. E. festiva 1988
	Licenciado C)	-	-
	Licenciado B)	-	-
	Licenciado A)	2.134	2.439
3	Ingeniero Técnico E)	1.943	2.219
	Ingeniero Técnico D)	1.718	1.961
	Ingeniero Técnico C)	1.408	1.607
	Ingeniero Técnico B)	1.359	1.552
	Ingeniero Técnico A)	1.233	1.409
4	Inspector Jefe	2.385	2.725
5	Inspector de primera	1.724	1.970
	Jefe Administrativo de primera	1.724	1.970
6	Inspector de segunda	1.484	1.694
	Jefe Administrativo de segunda	1.484	1.694
	Delineante-Proyectista	1.484	1.694
	Operador Jefe	1.484	1.694
	Técnico Comercial	1.484	1.694
7 b)	Subinspector	1.392	1.590
	Subjefe Administrativo	1.392	1.590
	Programador	1.392	1.590
7 a)	Contramaestre	1.297	1.481
8 b)	Oficial Mec. Mayor	1.347	1.537
8 a)	Oficial Administrativo	1.214	1.387
	Oficial Técnico-Administrativo	1.214	1.387
	O. M. E.	1.214	1.387
	Delineante	1.214	1.387
	Grabador-Verificador	1.214	1.387
9	Oficial Administrativo	1.147	1.310
	O. M. E.	1.147	1.310
	Grabador-Verificador	1.147	1.310
10	Oficial Administrativo	988	1.129
	O. M. E.	988	1.129
11	Almacenero	1.095	1.251
	Conductor	1.095	1.251
	Conserje	1.095	1.251
	Telefonista	1.095	1.251
12	Almacenero	1.009	1.153
13	Ordenanza	875	998
	Peon Especialista	875	998

ANEXO IV

Horas extraordinarias estructurales para el año 1988

	Horas
Algeciras	500
Alicante	200
Barcelona	1.200
Bermeo	200
Bilbao	1.200
Burela	600
Cádiz	500
Cartagena	500
Cedeira	50
Gijón	500
Huelva	500
Isla Cristina	50
La Coruña	1.200
Las Palmas	2.400
Madrid	3.950
Málaga	400
Marín	400
Ondarroa	400
Palma de Mallorca	50
Pasajes	500
San Carlos de la Rápita	150
Santa Eugenia de Riveira	300
Santander	800
Tarragona	150
Tenerife	400
Valencia	200
Vigo	2.700
Total	20.000

ANEXO V

Zonas de influencia

Algeciras:

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.

Almería:

Adra.
Garrucha.

Barcelona:

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

Bermeo:

Matxitxako.
El Anchove.
Muruetta.
Bilbao.

Bilbao:

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

Burela de Cabo:

Foz.
Ribadeo.
Astilleros Gondan.
San Ciprián.
Vivero/Cillero.
Santa María de Ortigueira.

Cádiz:

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

Cartagena:

Cabo Roig.
San Pedro del Pinatar.
Puerto Tomás Mestre.
Cabo de Palos.
Mazarrón.
Aguilas.

El Ferrol:

Cedeira.
Cariño.
Ortigueira.
Espasante.
Puente deume.

Gijón:

Cabo Peñas.
Avilés.
San Esteban de Pravia.
Navia.
Ribadesella.
Lastes.
Cudillero.
Luarca.
E. C. de V. H. F., ubicada en Boal.

Huelva:

Isla Cristina.
Muelle de Titanio.
Muelle Gonzalo Vara.
Muelle Reina Sofía.
Muelle Minerales.
Muelle Aragonesas.
Punta Umbria.
Ayamonte.
Lepe.

Isla Cristina:

Ayamonte.
Lepe (El Terrón).

La Coruña:

Ferrol.
Muros.
Finisterre.
Feijó.
Noya.
Sada.
San Ciprián.
Burela.
Ribadeo.
Cariño.
Corcubión.
Cee.
Mugia.
Camarinas.

Las Palmas:

Salinetas.
Arguineguín.
Puerto Rico.

Málaga:

Fuengirola.
Marbella.
Puerto Banús.
Estepona.
Motril.

Marin:

Bueu.
Cambados.
Sangenjo.
Villagarcía de Arosa.

Ondárroa:

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.
Puerto Deportivo Palma Nova.
Club Náutico de Can Pastilla.
Santa Ponsa.
Puerto de Andraitx.
Puerto de Sóller.
Puerto Pollensa.
Puerto de Alcudia.
Puerto de Cala Rajada.
Porto Cristo.
Porto Colón.
Cala Dor.
Puig-Mayor (Costera Palma).
Costera EAO PALM (Can Pastilla).

Pasajes:

San Sebastián (Puerto).
Fuenterrabía (Astilleros Olaziregui).
Fuenterrabía (Varadero).
Fuenterrabía (Puerto Refugio).
Orno.
Guetaria.

Santa Eugenia de Riveira:

Aguino.
Puebla de Caramiñal.
Portosín.

Santander:

Astillero.
Santoña.
Colindres.
Laredo.
San Vicente.
Castro Urdiales.

Tarragona:

Cambrils.
San Carlos de la Rápita.
Alcanar.
Vinaroz.
Benicarló.
Amella de Mar.

Tenerife:

Puerto Los Cristianos.

Valencia:

Puerto de Sagunto.
Cullera.
Burriana (Castellón).
Gandia.
Castellón.
Costera Cabo Lanao.

Vigo:

Santa Eugenia de Riveira.
Villagarcía de Arosa.
Marín.
Cambados.
Sangenjo.
Bueu.