14556 *RESOLUCION de 17 de mayo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del X Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Radio Aérea Marítima Española, Sociedad Anónima» (CRAME, Sociedad Anónima).*

Visto el texto del X Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Compañía Radio Aérea Marítima Española, Sociedad Anónima» (CRAME, Sociedad Anónima) (código de Convenio número 9004262), que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 1993 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, 17 de mayo de 1993.–La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

Comisión Negociadora del X Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Radio Aérea Española, Sociedad Anónima» (Crame, S. A.).

X CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑIA RADIO AEREA MARITIMA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA» (CRAME, SOCIEDAD ANONIMA)

I. DISPOSICIONES GENERALES

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

Art. 2.° *Ambito personal.*–Las normas del presente Convenio Colectivo se refieren a todos los trabajadores de la «Compañía Radio Aérea Marítima Española, Sociedad Anónima», que formen parte de las plantillas de la Empresa, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

Se exceptúa de su aplicación a los empleados que la Empresa designe, previa aceptación de dichos empleados, como personal directivo.

Art. 3.° *Vigencia.*–El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación tras su aprobación reglamentaria, si bien sus efectos económicos se iniciarán el 1 de enero de 1993. Tendrá una duración de un año, siendo prorrogable por la tácita de año en año salvo que algunas de las partes formulen denuncia del mismo por escrito, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

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

Art. 5.° *Compensación o absorción.*–Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente vinieran rigiendo por mejoras convenidas o unilateralmente concedidas, tanto a nivel colectivo como individual. Asimismo, las condiciones resultantes de este Convenio son absorbidas, hasta donde alcancen por cualquiera otras que en el futuro puedan establecerse por norma legal, u otras disposiciones, tanto sobre los conceptos retributivos presentes o los que pudieran crearse y únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, superan todas las retribuciones de este Convenio considerados en cómputo anual.

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

II. CATEGORIAS PROFESIONALES

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

Grupo 1: Ingenieros, Licenciados y Titulados Superiores.

Grupo 2: Jefes de Sección, Ayudantes Técnicos Jefe, Inspectores Generales Técnicos, Inspectores Técnicos de Primera, Jefes de Sistemas.

Grupo 3: Jefes de Negociado, Ayudantes Técnicos, Inspectores Técnicos de Segunda, Analistas de Aplicaciones.

Grupo 4: Delineantes Proyectistas, Contramaestres, Subjefes de Negociado, Analistas-Programadores.

Grupo 5: Oficiales Administrativos de Primera, Oficiales Electricistas de Primera, Delineantes de Primera, Programador, Telefonista, Traductor.

Grupo 6: Oficiales Administrativos de Segunda, Oficiales Electricistas de Segunda, Delineantes de Segunda, Operador.

Grupo 7: Auxiliares Administrativos, Delineantes Calcadores, Oficiales Electricistas de Tercera, Especialistas, Almaceneros Conductores, Almaceneros, Ordenanzas, Grabador.

Grupo 8: Aspirantes Administrativos, Botones, Aprendices, Limpiadoras (jornada completa).

III. RETRIBUCIONES

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

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

Art. 9.° *Complementos salariales de cantidad o calidad en el trabajo.*–

I) Complemento profesional mínimo.

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

II) Complemento por horario especial.

Se respeta el Complemento de Horario Especial, para el personal que ya venía percibiéndolo, en los grupos 4, 5, 6 y 7, de 3.138 pesetas, 2.728 pesetas, 2.320 pesetas, 1.979 pesetas, respectivamente.

III) Horas extraordinarias.

A) Las horas extraordinarias que responden al principio que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores, se abonarán con el incremento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo que establezcan las disposiciones legales vigentes.

La base de cálculo de esta compensación económica será la siguiente:

$$K = \frac{\text{Salario base + Complemento Profesional Mínimo + Complementos personales y de puestos de trabajo}}{1.723} \times 14$$

K = Coeficiente de incremento legal en la hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias, previo acuerdo con el trabajador, podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementados en un 75 por 100.

B) Dadas las especiales características del servicio prestado por «CRAME, Sociedad Anónima», 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 de servicio por lo que, las horas extraordinarias que se efectúen, según se define en el artículo 1.° de la Orden de 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de marzo de 1983) serán consideradas como horas extraordinarias estructurales sometidas, previamente a su liquidación por la Dirección de la Empresa, al juicio de los representantes de los trabajadores del Centro de trabajo donde se realicen tales horas extraordinarias.

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.

Con independencia de las horas estructurales, se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor las realizadas en las atenciones urgentes a los buques que precisan una inmediata salida a la mar, permaneciendo en puerto muy corto espacio de tiempo y a cuyos buques no se les autoriza

la navegación sin tener en perfecto estado de funcionamiento los equipos instalados en ellos, de los que depende la seguridad de la vida humana en el mar.

Las horas de fuerza mayor serán debidamente justificadas y refrendadas en su necesaria realización.

Art. 10. *Complementos salariales personales.*

Premio de antigüedad: El premio de antigüedad por cada bienio de antigüedad en la Compañía será de 950 pesetas.

La Compañía abonará los bienios a partir del mes en que éstos se cumplan.

La acumulación de incrementos por antigüedad queda supeditada a las limitaciones establecidas en la ley vigente «Estatuto de los Trabajadores».

En la fecha en que se cumplan 25, 40 y 45 años de antigüedad en la Compañía, los beneficiados recibirán media mensualidad, que se fijará por la media salarial de cada Grupo de empleados afectados por este premio de antigüedad.

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad serán de un mes de sueldo que se compondrá de sueldo base, complemento profesional mínimo y complementos personales.

Art. 12. *Complementos salariales de puestos de trabajo.*

I) Complementos por residencia en Canarias.

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

II) Plus de Nocturnidad.

El trabajador por turno nocturno, previa su autorización por las respectivas Delegaciones de trabajo, tendrá una gratificación específica que consistirá en un incremento de un 25 por 100 sobre la retribución Convenio del anexo I, no computándose para el cálculo de horas extraordinarias.

IV. JORNADA LABORAL Y HORARIO

Art. 13. La jornada laboral anualizada representa 1.723 horas para todo el personal, de acuerdo con el siguiente horario:

Horarios oficinas centrales: Siete cuarenta y cinco horas a quince veinticinco horas, de lunes a viernes durante todo el año.

Para el personal que desde el 1 de enero de 1991 utilice en su desplazamiento a las Oficinas Centrales el autobús de la Empresa, éste realizará la última recogida del personal sobre el itinerario previsto, a las siete cuarenta y cinco horas en la avenida de América, esquina a Francisco Silvela, para trasladarse al centro de trabajo de Barajas Park, computándose el tiempo utilizado como jornada laboral efectiva.

La ruta de regreso se iniciará a las quince veinticinco horas desde el centro de trabajo en Barajas Park, en sentido inverso, en igual recorrido y en las mismas paradas.

Horario delegaciones: Ocho treinta a trece treinta horas, de lunes a viernes. Dieciséis a dieciocho treinta horas, de lunes a viernes. Ocho treinta a trece treinta horas, sábados alternos.

Para el horario de verano el horario será: Ocho treinta a trece treinta horas, de lunes a viernes. Ocho treinta a trece treinta horas, sábados alternos. Dieciséis treinta a dieciocho treinta horas, tardes alternas (efectuando dicha alternancia en dos turnos).

El período de verano comprenderá trece semanas continuadas y no interrumpidas, cuya fecha de iniciación se fijará en el lunes más próximo al día 21 del mes de junio.

En aquellos casos en que algún sábado del año coincidiera con un día festivo, correrá automáticamente el turno de dicho sábado al siguiente para el colectivo de trabajadores afectados.

En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la Compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdo individuales con el Grupo de emplados afectados, debiendo ser refrendado por la representación legal de los trabajadores.

Horario Almacén de Madrid:

Lunes a viernes: Ocho veinticinco a diecisiete treinta (descanso una hora para el almuerzo).

Período de verano: Lunes a viernes, ocho veinticinco a catorce treinta horas.

Tardes: Lunes a viernes, quince treinta a diecisiete treinta horas (alternos).

El horario de trabajo excede en veintinueve horas y media anuales al del resto de los centros de trabajo de la Compañía, siendo remunerado el exceso de horario como Complemento Horario Especial Almacén, según lo estipulado en la ley vigente.

Todo el personal de la Compañía disfrutará de dos días de permiso al año; uno durante la Semana Santa y otro en la Semana de Navidad.

Con independencia del cómputo anual de la jornada laboral de 1.723 horas se vacará un día que coincidirá preferiblemente con un puente, garantizando turnos, si fuese necesario, para que no permanezca cerrada la Compañía.

Por ajuste en diferencia de horario en el corriente año 1992, todo el personal de la Compañía disfrutará de un día de permiso para asuntos propios.

Art. 14. *Vacaciones.*—Todo el personal de la Compañía tendrá un período mínimo de vacaciones de veintiséis días laborables. A efectos de vacaciones, se considerarán los sábados no festivos como días laborables.

V. ASISTENCIA SOCIAL COMPLEMENTARIA

Art. 15. *Ayuda escolar.*—Se concederá una ayuda escolar en el mes de septiembre de 12.152 pesetas, a todos los empleados por cada hijo que esté estudiando, en edad comprendida entre los 4 y 21 años, cumplidos durante el año natural, aportando el debido justificante de estudios.

Art. 16. La Dirección de la Compañía elaborará un plan de estudios y formación que será presentado a la representación de los trabajadores, la que emitirá el correspondiente informe, de conformidad con el artículo 64, 1.3 del Estatuto del Trabajador.

VI. PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES

Art. 17. *Plus de distancia a almacén.*—Con motivo del horario especial del Almacén de Madrid, el personal destinado en él continuará percibiendo el Plus de Distancia de 6.300 pesetas mensuales, por no coincidir con el horario del autobús de la Empresa.

Art. 18. *Plus manutención almacén.*—El personal de Almacén continuará percibiendo el Plus de Manutención de 14.700 pesetas mensuales.

Ambos pluses se percibirán en tanto no varíen las circunstancias personales, de trabajo o de centro de trabajo, en relación con las oficinas de la Compañía.

Art. 19. *Dietas.*—Consisten en una cantidad fija diaria como compensación por los gastos de manutención ocasionados por viajes al servicio de la Compañía. Esta dieta de manutención queda fijada en la cuantía siguiente:

Grupos 1 y 2: 3.720 pesetas.
Grupos 3 y 4: 3.350 pesetas.
Grupos 5, 6, 7 y 8: 2.990 pesetas.

Independientemente de la dieta de manutención, se abonará el alojamiento mediante presentación de la factura correspondiente.

La categoría del Hotel correspondiente a cada grupo es como sigue:

Grupos 1 y 2: Hotel de 4 estrellas o equivalente.
Grupos 3 y 4: Hotel de 3 estrellas o equivalentes.
Grupos 5, 6, 7 y 8: Hotel de 2 estrellas o equivalente.

Art. 20. *Dieta embarque.*—Cuando el personal de la Compañía deba realizar su trabajo embarcado en un buque fondeado o navegando, cualquiera que sea el motivo del embarque, tendrá derecho a percibir un importe de 4.000 pesetas, si su permanencia a bordo durara más de cuatro horas.

Art. 21. *Gastos de comida interjornada.*—La Compañía abonará el importe de las comidas hasta un máximo de 1.500 pesetas, cuando por necesidades de trabajo, y de acuerdo con el Jefe de Departamento o de Delegación, haya sido retrasada la salida o anticipada la entrada.

VII. RELACIONES LABORALES

Art. 22. *Comité Intercentros.*—Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros compuesto por cuatro miembros elegidos entre los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa de Madrid y los Delegados de personal de las Delegaciones.

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

Art. 23. *Secciones sindicales de Empresa.*—Se estará a lo establecido en el artículo 8.° de la L. O. L. S.

Art. 24. Todos los trabajadores tendrán derecho participar en Asambleas convocadas por el Comité de Empresa, Delegados del Personal o por las Secciones sindicales de los Sindicatos «más representativos», según la L. O. L. S.

Dichas Asambleas se celebrarán en el Centro de trabajo y en horario laboral, en los quince primeros minutos de la jornada, armonizándolos con el desarrollo del servicio. El número de Asambleas no podrá exceder de un máximo de seis al año.

La solicitud de Asamblea se deberá realizar con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Los trabajadores afiliados a los Sindicatos que gozan de carácter de «más representativos», según la L. O. L. S., podrán reunirse en el Centro de trabajo fuera de horas laborales, armonizándolas con el desarrollo del servicio.

La solicitud de Asamblea se deberá realizar con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Art. 25. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados del personal podrán ceder o acumular hasta un máximo del 50 por 100 de sus horas sindicales, respetando el cómuto global de horas mensuales.

VIII. COMISION DE VIGILANCIA

Art. 26. Se constituye una Comisión paritaria, integrada por dos representantes del personal y dos de la Dirección de la Compañía para la vigilancia, aplicación e interpretación de las normas y cuestiones que se deriven del presente Convenio Colectivo.

Las reuniones ordinarias se celebrarán cada tres meses y las extraordinarias cuando lo propongan una de las partes, haciendo constar los puntos explícitos a tratar, teniendo éstos carácter urgente.

IX. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 27. La organización práctica del trabajo de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección, que procurará orientarlo hacia la máxima eficiencia técnica y económica en el cumplimiento de los fines de la Empresa, reservándose libertad de acción para poner en práctica los sistemas, modernización, racionalización y mecanización que considerase oportunos, creando, modificando, refundiendo funciones o servicios, previo informe a la representación de los trabajadores en los supuestos y condiciones establecidos en las disposiciones legales vigentes.

X. CLASIFICACION Y DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Art. 28. *Técnicos titulados.*

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

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

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

Art. 29. *Administrativos.*—Es el personal que, con título profesional o suficiente experiencia, posee conocimientos necesarios para llevar a cabo la gestión administrativa desarrollando, entre otras, algunas de las funciones que a continuación se relacionan, con el suficiente grado de perfección y calidad:

Contabilidad general y analítica. Evaluación de presupuestos.
Conformación de facturas de proveedores. Facturación a clientes.
Control administrativo de almacenes, de gastos y de inmovilizados.

Cálculo de costes. Tesorería. Nóminas. Archivo.
Aspectos tributarios.

Y en general, todas aquellas especialidades relativas al manejo de máquinas relacionadas con la gestión administrativa, elaboración de estadísticas, correspondencia, secretariado, etc.

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

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

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

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

E) Oficiales administrativos de segunda.—Los empleados que, a las órdenes de un superior, desempeñan las funciones del grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media y con una iniciativa restringida y efectúan trabajos tales como asientos contables, confección de facturas, cuentas corrientes, ventanillas, manejo de tarifas, correspondencia comercial sencilla, taquimecanografía, telefonista, registro, archivo, etc.

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

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

Art. 30. *Escala informática.*

A) Jefes de sistemas.—Son los empleados que tienen como función básica suministrar servicio de ordenador, proceso de datos y teleprocesos a todos los Departamentos de la Compañía que lo requieran, siguiendo las directrices del Director de Sistemas de Información.

B) Analistas de aplicaciones.—Son los empleados cuya función básica es diseñar, desarrollar e implantar aplicaciones informáticas para las distintas áreas de la Compañía.

C) Analistas-Programador.—Son los empleados cuya finalidad es diseñar, desarrollar y mantener cadenas de programas informáticos.

D) Programadores.—Son los empleados que diseñan, codifican y prueban programas de ordenador, así como desarrollan cadenas informáticas.

E) Operadores.—Son los empleados que operan en la consola principal del ordenador en el entorno de multiprogramación, así como gestionan las colas de entrada y salida de trabajos («spool») para obtener el máximo rendimiento del ordenador central.

F) Grabadores.—Son los empleados cuya finalidad es la captura de datos en los soportes técnicos existentes en la Compañía y otros trabajos de apoyo al Departamento de E. D. P.

Art. 31. *Técnicos no titulados.*

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

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

B) Inspectores técnicos de primera.—Son los empleados que, en posesión de los conocimientos requeridos y demostrados, y bajo una superior dirección técnica, intervienen personalmente y tienen a su cargo y responsabilidad el control de los trabajos de instalación, reparación, desmontaje y pruebas de los equipos electrónicos, comunicaciones y ayudas a la navegación, que constituyen la base de las operaciones de la Empresa y, en general, cualquier servicio técnico que les sea encomendado.

Les corresponde, entre otras funciones, mantener la disciplina y distribuir el trabajo del personal a sus órdenes; la vigilancia, conservación y correcto uso de los equipos, materiales, repuestos, herramientas, etc. a su cargo; mantener las relaciones con la Dirección de la Empresa y todas aquellas que el ejercicio de su función les imponga; redactar la docu-

mentación y correspondencia inherentes a su cometido, e informar a la Dirección de aquellos asuntos o circunstancias que juzguen de interés para la Empresa.

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

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

E) Delineantes proyectistas.—Son los técnicos de oficina que desempeñan las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

Proyectan o detallan lo que les manda su superior o realizan lo que personalmente conciben, segun los datos y condiciones técnicas exigidas por la naturaleza de la obra de que se trata.

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

F) Delineantes de primera.—Son los Técnicos de oficina que, a las órdenes de su superior, desarrollan con cierta iniciativa los trabajos encomendados a su especialidad.

G) Delineantes de segunda.—Son los Técnicos de oficina que desempeñan las funciones de su grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media.

H) Calcadores.—Son los Técnicos de oficina que desempeñan las funciones del grupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad.

En su condición de auxiliares de la oficina técnica, llevarán a cabo los trabajos complementarios normalmente requeridos por dicha oficina: Archivo, registro, reproducción, etc.

Art. 32. *Profesionales o de oficio.*

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

Su preparación, demostrada, deberá extenderse a lo siguiente:

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

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

Tener conocimiento suficiente de la función y manejo de los aparatos comúnmente instalados por la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

E) Apréndices.—Los mayores de deciséis años podrán ser contratados a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de veinte años (artículo 11, 2 y 3, artículo 22, 1.ª y artículo 8.º, 2, del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 33. *Subalternos.*—Almaceneros.—Son los subalternos responsables del Almacén General o de cada uno de los almacenes que tenga la Empresa, encargados de preparar las expediciones hasta dejar la mercancía despachada por el medio de transporte en que se remita, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicación del destino y procedencia.

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

Auxiliares de almacén.—Son los subalternos que ejecutan tareas para cuya realización se requiere principalmente las aportaciones de esfuerzo físico, y colaboran en las funciones de Almaceneros pero en dependencia de éstos, sin responsabilidad directa.

Ordenanzas.—Son los empleados subalternos que llevan a cabo las funciones elementales a que dan lugar las necesidades de los Departamentos a los que están afectos, como son, entre otras, reparto y recogida de documentos y encargos,vigilancia sobre los efectos de las dependencias y recogida, franqueo, preparación y entrega de la correspondencia, vigilancia de las oficinas y almacenes, así como llevar a cabo otros encargos que les encomienden sus superiores dentro y fuera de las oficinas.

Repartidores y Botones.—Son aquellos subalternos mayores de diciséis años y menores de veinte que están encargados de realizar las labores de reparto y encargos dentro y fuera de los locales a que están adscritos.

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

XI. PLANTILLA Y ESCALAFON

Art. 34. *Movilidad funcional.*—La determinación y establecimiento de la plantilla que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa, será consecuencia de los estudios de la división del trabajo, análisis de rendimiento y plena ocupación de todos los trabajadores, llevándose a cabo por la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, informándose a la representación legal de los trabajadores.

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

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

Art. 35. Cada grupo dará lugar a su propio escalafón, o sea, se clasificará en:

Técnicos titulados y Licenciados.
Administrativos.
Escala informática.
Técnicos no titulados.
Profesionales o de oficio.
Subalternos.

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

Art. 36.—Semestralmente se confeccionará y publicará en el tablón de anuncios la plantilla que integra el persona de la Compañía, especificando los distintos grupos, en la que consignarán los datos siguientes:

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

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

XII. INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 37. Los ingresos del personal de la Empresa se efectuarán por la categoría precisa, según las necesidades de funcionamiento de la Compañía en cada momento, dentro de cada grupo laboral y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

La Empresa pondrá en conocimiento del personal su intención de proceder a la provisión de nuevos puestos de trabajo.

La selección y promoción irá orientada hacia la motivación necesaria para el desarrollo profesional de los trabajadores y su integración en el conjunto de la organización. La Empresa asegurará la dotación de recursos necesarias para mantener al personal en continua actualización en las nuevas tecnologías.

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

Art. 38. Todo el personal de nuevo ingreso vendrá obligado a someterse a examen médico así como a los reconocimientos médicos anuales preceptivos.

Art. 39. Todo el empleado al ingresar en la Compañía se obliga a observar las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo de la Empresa, así como en los normales procedimientos, circulares e instrucciones que edite la Dirección y que serán comunicados por conducto de sus superiores o en el tablón de anuncios de la Compañía, en el ejercicio regular de sus funciones directivas.

Art. 40. 1. Las vacantes que se originen en cada categoría o que puedan crearse en el futuro, y salvo amortización de la plaza, se cubrirán por concurso-oposición, a no ser que se disponga expresamente en este Convenio otra norma para ciertas categorías.

Cuando las vacantes no se cubran con personal de la Empresa, por no existir aspirantes o no superar las pruebas, se podrán cubrir con personal ajeno, cualquiera que sea el puesto o categoría.

2. Las vacantes de todas las categorías se podrán proveer por libre designación de la Compañía, previa información al Tribunal calificador. Para que las categorías asignadas por este medio sean efectivas, deberá transcurrir un año desde su nombramiento, reconociéndose la antigüedad desde el día inicial del ascenso, pero no pudiendo tomar parte en concurso-oposición para ascensos a categorías superiores ni por medio de libre designación, hasta transcurrido el citado período de un año.

3. Las distintas categorías serán cubiertas según se especifica en el anexo III, de este Convenio Colectivo.

XIII. PERIODO DE PRUEBA

Art. 41: Todo el personal que de acuerdo con los artículos precedentes ingrese en la Compañía, con carácter fijo, se considerará admitido sólo provisionalmente durante un período de prueba, cuya duración será la que seguidamente se indica, y que figurará reseñada en el contrato de trabajo:

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

Art. 42. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derchos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, ateniéndose a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

Art. 43. El trabajador estará obligado a realizar las experienncias que constituyen el objeto de la prueba, de las que será informado lo más ampliamente posible en el momento de su ingreso en la Empresa.

Art. 44. Efectuadas plenamente las pruebas correspondientes, en el transcurso de los plazos antes señalados para cada caso, el trabajador obtendrá la consideración de fijo o de plantilla, computándose el período de prueba a efectos de la antigüedad en la Empresa.

Art. 45. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

XIV. CESES

Art. 46. Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso:

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

Art. 47. El incumplimiento del preaviso dará derecho a la Empresa a no efectuar la liquidación al trabajador hasta el momento habitual del pago a los restantes trabajadores.

XV. DESCANSO Y AUSENCIAS

Art. 48. Todo el personal de la Compañía disfrutará de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

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

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

Art. 49. Durante el horario laboral, sólo se podrá abandonar el Centro de trabajo con la autorización del superior inmediato.

Art. 50. *Descanso intermedio.*—Durante la jornada, los empleados de la Compañía tendrán derecho a un descanso intermedio de veinte minutos de duración, dentro del Centro de trabajo, pudiéndose ausentar de su puesto durante este período de tiempo, siempre que no se vea afectado el servicio.

Dicho descanso se computará como trabajo efectivo.

Art. 51. El personal de la Compañía disfrutará anualmente de las vacaciones citadas en el art. 14, con la percepción de todos los haberes que le corresponda.

Los empleados que no hubieran cumplido un año de servicio en la Compañía disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que corresponda desde la fecha de ingreso hasta el final del año natural.

La fecha en que debe computarse la parte proporcional de vacaciones devengadas, en caso de baja en la Compañía, será desde el 1 de enero último, hasta el día de la baja, computándose las vacaciones de treinta días naturales.

Art. 52. Las vacaciones anuales serán disfrutadas por todo el personal, preferentemente durante los meses de mayo a octubre, si bien podrán ser también concedidas durante los restantes meses, si las necesidades del servicio lo permitiesen o aconsejasen.

Art. 53. Dentro de las posibilidades que ofrezca la necesaria atención de los distintos servicios que requiera la Compañía, se procurará complacer al personal en cuanto a las fechas en que prefieran disfrutar sus vacaciones, dando prioridad a los más antiguos, en caso de coincidencia. No obstante, los empleados con responsabilidad familiar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

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

Art. 54. Cuando para disfrutar las vacaciones el empleado tenga que desplazarse de la Península a Canarias o viceversa, en barco, no se computarán como tales los días que normalmente se empleen en el viaje entre los puertos más próximos.

Art. 55. Las vacaciones se considerarán interrumpidas en el supuesto de baja por incapacidad laboral transitoria, pasando a disfrutar los días que resten, posteriormente, caducando su derecho vacacional por la terminación del año natural.

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

Art. 56. Las ausencias que no estén previa y debidamente notificadas y posteriormente justificadas, se considerarán como faltas de asistencia al trabajo y objeto de la sanción disciplinaria que proceda, según el capítulo de faltas de trabajo.

Art. 57. La Compañía concederá permiso independiente de la vacación anual, con derecho a remuneración, al personal que se halle en alguno de los siguientes casos y por el tiempo que se señala.

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

b) Por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: La duración

de la licencia será de dos días naturales. No obstante, y de acuerdo con las circunstancias que concurran en cada caso, se podrá ampliar dicho período hasta un máximo de siete días naturales, siempre y cuando dicho acontecimiento ocurra en población distinta a la residencia del empleado.

c) Por cambio de domicilio habitual: Un día.

d) Por el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, impuesto por las Leyes o Disposiciones vigentes: La licencia en este caso se concederá por el tiempo estrictamente necesario en cada caso.

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

e) Cuando el cumplimiento del deber, referido en el apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido, en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Compañía pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el artículo 46 del Estatuto del Trabajador.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: Las que se fijen legal o contractualmente.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podría ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, si lo solicitase, se le concedería una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Art. 58. El personal de la Compañía en casos excepcionales como maternidad, situaciones familiares especiales, etc., y siempre que el servicio quede cubierto, tendrá derecho a la concesión de uno a doce meses de permiso sin sueldo, con reserva del puesto de trabajo, pudiendo reingresar en la Empresa una vez transcurrido el período de tiempo concedido, de forma automática.

La solicitud deberá ser presentada con treinta días de anticipación, resolviendo la Compañía en el plazo de diez días.

Art. 59. El personal de la Compañía con al menos una antigüedad de un año, podrá solicitar la situación de excedencia voluntaria, sin sueldo y sin cómputo de antigüedad para ningún efecto, por una duración mínima de dos años y máxima de cinco.

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

La solicitud deberá ser presentada con un mes de anticipación.

Durante el período de excedencia, el excedente no podrá efectuar actividad laboral alguna, bien por cuenta propia o ajena, cuando se estime concurrencia desleal, perdiendo en tal caso el derecho a reingresar en activo.

Art. 60. Los empleados podrán solicitar excedencia voluntaria, por un plazo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 61. La solicitud de reingreso por parte del excedente voluntario, sólo le conferirá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en similar o igual categoría. No obstante, durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia voluntaria solicitada para la atención de los hijos menores de tres años, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose dicho período a efectos de antigüedad en la Empresa. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 62. La situción de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 63. El cumplimiento del servicio militar posee las mismas garantías que la excedencia forzosa.

XVI. CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 64. La Compañía considera que la retribución mínima de las diferentes categorías son las actualmente fijadas en el título III retribuciones del Convenio y, en el futuro, aquellas que en cada momento se fijen por disposición legal, por concesión de la Compañía o se pacten de acuerdo entre las partes.

Art. 65. La retribución total del personal de la Compañía se deriva en un salario base igual para todas las categorías y un complemento profesional mínimo diferente para cada categoría profesional en razón al rendimiento mínimo exigible en cada caso así como las mejoras voluntarias individuales que la Compañía pueda asignar, las cuales serán absorbibles cuando sean elevados en razón de las variaciones que se puedan efectuar en cualquier fecha o anualmente en función del ejercicio económico del año anterior.

Art. 66. A cada empleado se le facilitará, al efectuarle la liquidación mensual, un duplicado del recibo, con el detalle preciso, de acuerdo con el modelo oficial aprobado por la Delegación de Trabajo.

Art. 67. El pago de los sueldos y demás haberes se efectuará por mensualidades vencidas el último día laborable de cada mes, por medio de transferencia bancaria, al Banco que cada empleado desease.

Para el cobro de los haberes mensuales, se concederá permiso retribuido sin que exceda de una hora y quince minutos.

Art. 68. La Compañía abonará a todo su personal dos pagas extraordinarias, de julio y Navidad, que se abonarán; la primera antes del día 15 de julio, y la segunda, antes del día 22 de diciembre, y estarán integradas por los conceptos siguientes: Salario base, complemento profesional mínimo y complementos personales.

Art. 69. Se concederá un anticipo de una mensualidad, como máximo, cada seis meses, a descontar en los seis meses siguientes, sin intereses.

Art. 70. Transcurridos los cinco primeros años en que el trabajador perciba la gratificación por residencia en Canarias, fijada en el art. 12, la Compañía podrá ofrecer al interesado destino de igual categoría en la Península; caso de que el interesado no aceptase dicho destino, se entenderá que su permanencia en Canarias no tiene carácter de forzoso y perderá, por tanto, el derecho a percibir esta gratificación.

XVII. VIAJES Y DIETAS

Art. 71. Se entenderá por «Comisión de servicio» el cometido especial que se asigne circunstancialmente a los empleados de la Compañía en localidad distinta a aquella que realice su trabajo habitual.

Art. 72. Todo empleado en comisión de servicio fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a percibir dietas en la cuantía que se especifique en cada momento por Convenio Colectivo. Sólo excepcionalmente, se empleará la modalidad de «gastos a justificar» y con previa autorización del superior que ha dado la orden de viaje.

Art. 73. El personal autorizado para utilizar vehículo propio en desplazamientos al servicio de la Compañía, recibirá una compensación por kilómetro recorrido a razón de 23 pesetas/kilómetro.

Art. 74. Todo empleado que se vea obligado a pernoctar fuera de donde radique su Centro de trabajo habitual, tendrá derecho a percibir una gratificación anual que se pagará dentro de los dos primeros meses del año siguiente al que se hayan efectuado los desplazamientos, por importe determinado, según la siguiente fórmula:

Gratificación = (número días – 22) x dieta

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

Art. 75. En el caso de desplazamiento al extranjero, se viajará con la modalidad de «gastos a justificar» mediante facturas y comprobantes de los mismos.

Art. 76. En los viajes será norma general evitar la utilización de automóvil particular o alquilado. No obstante, cuando existan motivos que justifiquen dicha utilización, será necesaria la autorización del Director del Departamento o personas delegadas, dando éstos su conformidad al justificar el gasto producido, mediante el vale de salida de Caja en caso de desplazamiento o por la nota de gastos de viaje.

Art. 77. Antes de efectuar el desplazamiento o viaje correspondiente, el empleado que lo efectúe en «Comisión de servicio», deberá requerir información de la clase y medio en que debe viajar, así como si se le asignan dietas o sale en régimen de gastos pagados, debiendo atenerse a ello para el reembolso y justificación de los gastos correspondientes. Al partir y periódicamente, si se prolonga el desplazamiento, se le harán provisiones suficientes para tales dietas y gastos a justificar.

XVIII. TRASLADOS

Art. 78. Los traslados podrán ser voluntarios o forzosos y éstos por necesidades del servicio.

Art. 79. Las peticiones de traslado voluntario se atenderán por orden de antigüedad en la categoría, siempre que no cause perturbación al servicio de la Compañía, y los gastos que origine dicho traslado serán de cuenta del interesado.

Art. 80. Los traslados forzosos, por razones técnicas organizativas o productivas que los justifiquen, que exijan cambio de residencia, no podrán volver a serlo, con carácter de forzoso, hasta transcurridos cinco años.

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

Art. 81. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo la correspondiente compensación de los gastos, o a extinguir su contrato como si se tratara de una extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, según las leyes vigentes.

Art. 82. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Compañía podrá desplazar a sus empleados temporalmente, hasta el límite de un año, a una Delegación distinta de la de su residencia habitual abonándoles, con independencia de su salario, los gastos de viaje y las dietas correspondientes.

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

XIX. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Art. 83. Cuando el empleado no pueda asistir al trabajo por encontrarse enfermo, lo notificará a la Compañía, salvo caso excepcional y justificado, dentro del plazo máximo de dos horas siguientes a la normal de entrada al trabajo.

Si la enfermedad o visita médica tuviera una duración inferior a tres días, el trabajador deberá entregar a su incorporación, después del hecho, un documento que justifique el período de ausencia al trabajo.

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

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

De las ausencias por enfermedad o visitas médicas, no abonables por la Seguridad Social, la Compañía abonará al trabajador como máximo nueve días al año.

Art. 84. La Compañía abonará a los empleados enfermos o accidentados una subvención complementaria de la que perciba como prestación económica de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, en la cuantía necesaria para que el empleado perciba una cantidad equivalente al 100 por 100 del salario mensual, que incluiría el salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo, salvo horas extraordinarias, durante todo el tiempo que dure la incapacidad laboral transitoria, con el máximo actualmente vigente de dieciocho meses.

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

El tiempo en que el empleado se halle en la situación expresada en este artículo y en el del artículo 86, se computará como de servicio a efectos del premio de antigüedad.

Art. 85. Al causar alta de la enfermedad o accidente, el empleado tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo a partir del día siguiente al alta.

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

Art. 86. En el supuesto de parto, la empleada, de acuerdo con las leyes vigentes, tendrá derecho a un descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas, y a lo especificado en toda su extensión en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción por Ley 3/1989, de 3 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 8).

Los beneficios económicos en esta situación serán los mismos que los que figuran en el artículo 84 de este Convenio.

Art. 87. Si al término de la incapacidad laboral transitoria el empleado pasase a la situación de invalidez provisional, trimestralmente o cuando la Compañía lo requiera, el interesado enviará a la Empresa un testimonio facultativo, dando cuenta de su enfermedad, como condición para continuar en aquella situación de baja provisional.

Art. 88. En todos los casos de enfermedad o accidente, la Compañía se reserva la facultad de disponer de cuantos reconocimientos de carácter facultativo juzgue necesarios, para informarse del curso de la dolencia.

Art. 89. Aquellos empleados que pasen a la situación de invalidez permanente total para la profesión habitual, con arreglo a las normas del R.G.S.S., podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la Empresa, acorde con sus aptitudes psicofísicas y de formación, pasando a percibir el sueldo de la categoría correspondiente a dicho nuevo puesto de trabajo, sin pérdida de la retribución correspondiente a la antigüedad acumulada a la que ostentaba antes de la declaración de su invalidez permanente.

La Empresa abonará al trabajador la diferencia, si la hubiere, entre el sueldo neto que venía percibiendo a la situación de invalidez permanente total y la suma de la pensión que tenga reconocida por esta causa más la retribución neta que le corresponda, de acuerdo con la categoría profesional del nuevo puesto de trabajo.

XX. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 90. Todo el personal de la Compañía procederá con la mayor prudencia, evitando todo riesgo innecesario en la realización de los trabajos que le estén encomendados.

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

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

Art. 91. Quienes ostenten la Jefatura en representación de la Compañía de los diversos Centros de trabajo, cuidarán de las condiciones de seguridad del local correspondiente, informando inmediatamente a la Dirección de la Compañía de cualquier circunstancia que pudiera constituir un peligro para los empleados, con el fin de que se puedan, enseguida, tomar las medidas convenientes para la seguridad.

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

Art. 92. Todo el personal deberá utilizar los servicios higiénicos puestos a su disposición, en forma que en aquellos se conserve las debidas condiciones de aseo y uso, dando cuenta al Jefe inmediato, de cualquier deficiencia o avería que se observe para que pueda ser rápidamente corregida.

XXI. DE LAS FALTAS

Art. 93. A efectos laborales se entiende por «falta» toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en esta sección.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificarán según su índole y circunstancia que concurra, en «leve», «grave» o «muy grave».

Art. 94. Se considerarán faltas «leves» aquellas que sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa, impliquen descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales o de normal observancia.

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

b) Una falta injustificada al trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 95. Se considerará falta «grave» toda acción u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusables o que cause perjuicio a sí mismo, a la Empresa o a terceros. A título enunciativo se indican las siguientes:

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

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

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

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

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

f) La embriaguez circunstancial.

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

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

i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. En este caso, y probado el consentimiento, se sancionará tanto al empleado que realizó el hecho, como al suplantado.

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

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

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

m) La disminución dolosa en el rendimiento del trabajo.

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

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

Art. 96. Se considerará falta «muy grave», toda acción u omisión que implique perjuicio de gran trascendencia a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros relacionados con la misma.

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

b) El abandono del servicio.

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

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

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

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

g) La embriaguez habitual.

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

i) Los actos de sabotaje.

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

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

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

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

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

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

ñ) El abuso de autoridad sobre los subordinados.

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

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

XXII. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Art. 97. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas «leves»:

Amonestación escrita.
Apercibimiento.
Pérdida de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas «graves»:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
Traslado.

c) Por faltas «muy graves»:

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

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

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

XXIII. TRAMITACION

Art. 98. Para declarar a un empleado autor de las faltas calificadas como «graves» y «muy graves», y aplicar la sanción correspondiente, será necesaria únicamente la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan.

XXIV. CLAUSULA DE REVISION

Art. 99. Si la cuenta de resultados de CRAME no arrojase al 31 de diciembre de 1993 saldo negativo, sin considerar los gastos financieros, se incrementa a todos los conceptos fijos de nónima, con efecto retroactivo al 1 de enero de 1993 la diferencia entre el IPC que resulte al 31 de diciembre de 1993 y dos puntos, considerando como tope total de IPC el 4,5 por 100.

XXV. DISPOSICION FINAL

Art. 100. De acuerdo con la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, quedan sustituidas las normas contenidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Empresas de Radiocomunicación y el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de abril de 1958, en virtud de las disposiciones acordadas en este Convenio.

En conformidad con lo acordado, se firma el presente Convenio en Madrid a 23 de marzo de 1993.

Por la parte empresarial: Helena Lago y Angel Guzmán Fernández.

Por la parte social: Dolores Fernández Anglada, Luis Mues Cortázar, José Ameneiros Prados y José Antonio Regueira Pérez.

ANEXO I

Grupo	Sueldo base pesetas/mes	Complemento profesional mínimo pesetas/mes	Retribución Convenio pesetas/mes
1	58.536	93.286	151.822
2	58.536	79.986	138.522

Grupo	Sueldo base pesetas/mes	Complemento profesional mínimo pesetas/mes	Retribución Convenio pesetas/mes
3	58.536	67.186	125.722
4	58.536	60.586	119.122
5	58.536	53.686	112.222
6	58.536	43.086	101.622
7	58.536	33.286	91.822
8	58.536	18.986	77.522

ANEXO III

I. TECNICOS TITULADOS Y LICENCIADOS

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

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

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

II. ADMINISTRATIVOS

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

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

Por concurso-oposición entre los Subjefes de Negociado y Oficiales de 1.ª de la Empresa. Conjuntamente con el resultado se tendrá en cuenta la capacidad profesional, cualidades para el mando y aptitud para las relaciones humanas.

Por libre designación según artículo 40.2.

c) Subjefes de Negociado.—Las vacantes de esta categoría o las plazas que puedan crearse serán cubiertas por concurso-oposición entre los Oficiales de 1.ª de la Empresa.

Por libre designación según artículo 40.2.

d) Oficiales Administrativos de 1.ª.—Se cubrirán por los turnos siguientes:

Por concurso-oposición entre los Oficiales de 2.ª de la Empresa, valorándose con 0,20 puntos cada año de antigüedad en la Empresa y 0,20 puntos por cada año de antigüedad en la categoría anterior y con 10 puntos el ejercicio de aptitud.

Por libre designación según artículo 40.2.

e) Oficiales Administrativos de 2.ª.—Se cubrirán por los turnos siguientes:

Por concurso-oposición entre los Oficiales de 2.ª de la Empresa, valorándose con 0,20 puntos cada año de antigüedad en la Empresa y 0,20 puntos por cada año de antigüedad en la categoría anterior y con 10 puntos el ejercicio de aptitud.

Por libre designación según artículo 40.2.

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

1. Con aspirantes en el momento de cumplir dieciocho años.

2. Con subalternos que lo soliciten y sean declarados aptos en la correspondiente prueba.

3. Por admisión directa del exterior, previa declaración de aptitud en la prueba a que al efecto serán sometidos los aspirantes a ingresar en la Compañía.

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

III. ESCALA INFORMATICA

a) Jefes de Sistema.—Las plazas que puedan crearse, así como las vacantes que en su caso se produjeran, de no ser amortizadas, serán cubiertas por libre designación de la Empresa entre aquellos empleados que acrediten una superior formación técnica, dotes de mando y de organización para llevar a cabo las funciones a que se refiere la definición de esta categoría.

b) Analista de Aplicaciones.—Serán cubiertas por concurso-oposición entre los Analistas-Programadores de la Empresa. Conjuntamente con el resultado se tendrá en cuenta la capacidad profesional, cualidades para el mando y aptitud para las relaciones humanas.

Por libre designación según artículo 40.2.

c) Analista-Programador.—Las vacantes de esta categoría o las plazas que puedan crearse serán cubiertas por concurso-oposición preferentemente entre los Programadores de la Empresa o cualquier empleado de la Compañía que haya venido demostrando suficientes conocimientos para optar al concurso-oposición.

Por libre designación según artículo 40.2.

d) Programador.—Las vacantes de esta categoría o las plazas que puedan crearse serán cubiertas por concurso-oposición entre el personal de la Empresa que haya venido demostrando suficientes conocimientos para optar al concurso-oposición. En igualdad de puntuación tendrán prioridad los que ostenten la categoría de Operador en la Compañía.

Por libre designación según artículo 40.2.

Por admisión directa del exterior, previa declaración de aptitud en la prueba a que al efecto serán sometidos los aspirantes a ingresar en la Compañía.

e) Grabador.—Por Aspirantes, Botones o Subalternos que lo soliciten y sean declarados aptos en la correspondiente prueba o, en su defecto, por admisión directa del exterior, igualmente mediante la prueba de aptitud correspondiente.

IV. TECNICOS NO TITULADOS

a) Inspectores Generales Técnicos.—Las plazas que puedan crearse, así como las vacantes que en su caso se produjeran, de no ser amortizadas, serán cubiertas por libre designación de la Empresa entre aquellos empleados que, con suficiente experiencia, acrediten una superior formación técnica, dotes de mando y de organización para llevar a cabo las funciones a que se refieren en la definición de esta categoría.

b) Inspectores Técnicos de 1.ª.—Serán cubiertas por libre designación de la Empresa entre los que reúnan las condiciones precisas y acrediten una superior formación técnica, preferentemente de entre el personal de la Empresa, en razón directa de su categoría.

c) Inspectores Técnicos de 2.ª.—Las vacantes de esta categoría se cubrirán mediante concurso-oposición libre, si bien con preferencia, en igualdad de condiciones, para el personal perteneciente a la Compañía.

Por libre designación según artículo 40.2.

d) Contramaestres.—Esta categoría se nutrirá mediante concurso-oposición entre Oficiales Electricistas de 1.ª clase. En caso de no resultar aptos, se convocará concurso libre si bien, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a los empleados de la Compañía.

Por libre designación según artículo 40.2.

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

Por libre designación, según artículo 40.2.

V. PROFESIONALES O DE OFICIO

a) Oficiales Electricistas de 1.ª.—Esta categoría se nutrirá mediante concurso-oposición entre los Oficiales Electricistas de segunda.

Por libre designación según artículo 40.2.

b) Oficiales Electricistas de 2.ª.—Se cubrirán mediante concurso-oposición entre los Oficiales Electricistas de tercera.

Por libre designación según artículo 40.2.

c) Oficiales Electricistas de 3.ª.—Las vacantes en la plantilla de esta categoría serán cubiertas:

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

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

3. Por admisión directa del exterior, previa declaración de aptitud en la prueba a que el efecto serán sometidos los aspirantes a ingresar en la Compañía.

d) Especialista.—Son los Aprendices que al cumplir los veinte años permanecen en la Compañía y no son aptos para su ascenso a Oficiales Electricistas de tercera.

VI. SUBALTERNOS

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

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

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

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

En otro caso, se admitirán directamente del exterior.

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

VII. CONCURSO-OPOSICION

Las convocatorias para los exámenes y pruebas de aptitud relacionadas con los concursos de ascensos deberán anunciarse con una antelación mínima de dos meses.

Los exámenes del concurso-oposición podrán realizarse preferiblemente mediante test o por sorteo de temas, salvo para aquellos casos en que se requiera otro tipo de prueba.

Las pruebas del examen serán específicas del área para la que se convoque el concurso-oposición, valorándose con la puntuación que se indica:

Area específica: 7 puntos.
Ejercicios teóricos: 3 puntos.
Ejercicios prácticos: 4 puntos.
Valoración personal: De 1 a 3 puntos.

La valoración personal será dada por los Jefes de Departamento de donde procedan los empleados que sean examinados.

Para poder optar a la plaza habrá que alcanzar una puntuación mínima de 3 puntos en el área específica y de 5 puntos de media en el conjunto de las valoraciones.

A la puntuación obtenida, según lo indicado anteriormente, se añadirá la correspondiente a la antigüedad que se especifique en la categoría, sin que pueda exceder de 10 puntos en su totalidad.

De existir dos o más candidatos que hayan obtenido igual calificación para una misma vacante se tendrá en cuenta la siguiente prelación:

a) Antigüedad.
b) Valoración personal.
c) Mayor edad.

Los Tribunales para Administrativos o Técnicos se formarán por tres miembros de pleno derecho: Dos designados por la Dirección (Presidente y Secretario) y un Vocal designado por la representación social.

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

En los exámenes que se realicen fuera de las Oficinas Centrales, el Delegado de Personal de la localidad donde se efectúen los exámenes podrá estar presente en las pruebas correspondientes, debiendo notificar su presencia, después del examen, mediante escrito que unirá el Jefe de la Delegación a los ejercicios remitidos al Tribunal calificador de la Central. De no existir Delegado de Personal en aquel Centro, o ser éste aspirante a cubrir la plaza, la representación social podrá nombrar una persona de entre los empleados de la Delegación, para presenciar los ejercicios, actuándose como se indica anteriormente.

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

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

El acta, acompañada de los ejercicios, será entregada a la Dirección de la Empresa.

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

14557 *RESOLUCION de 17 de mayo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima».*

Vista el acta con la revisión del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9005892), que fue suscrito con fecha 26 de enero de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros 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 de la citada revisión del Convenio, 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, 17 de mayo de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE REVISION DEL CONVENIO «THYSSEN BOETTICHER, SOCIEDAD ANONIMA PARA MADRID Y VALENCIA, APLICABLE EN 1993

En Madrid a 26 de enero de 1993, reunidos, de una parte, en representación de la Empresa:

Don Juan Angel Lozano García.
Don Rafael Herrero Pablos.

Y de otra, como Comité Intercentros:

Don Joaquín Rodríguez López.
Don José Luis Manzano Fernández.
Don Vicente Martín Segura.
Don Luis Esteban Rodríguez.
Don Ramón Martín García.
Don Rafael Montes Cano.
Don Juan José Villar Sellens.
Don Ricardo Herrera Barba.
Don José Vicente Ivars García.

Acuerdan proceder a la revisión del Convenio Colectivo suscrito por ambas partes para los años 1992 y 1993, de acuerdo con los términos previstos en el mismo y con arreglo a los siguientes puntos:

1.° *Revisión 1992.*—Una vez comprobado que el IPC real del año 1992, supera el IPC previsto del mismo año en 0,4 por 100, se revisan las tablas salariales del año 1992 incrementando en las mismas el 0,4 por 100 sobre los valores del año 1991 y con efectos de fecha 1 de enero de 1992.

2.° *Revisión 1993.*—Según lo previsto en la disposición final primera del Convenio vigente a las tablas salariales, se les incrementará el IPC real más punto y medio, tomando como referencia, en principio, el 4,5 por 100 previsto.

3.° *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para los Centros de Madrid y Valencia será de 1.767 horas efectivas, repartidas de acuerdo con los calendarios laborales pactados en cada Centro.

4.° *Antigüedad.*—Con independencia de los quinquenios (Madrid), y cuatrienios (Valencia), se abonará la cantidad de 183 pesetas por cada quinquenio/cuatrienio.

5.° *Primas e incentivos.*—Se adjuntan tablas de los distintos Centros de Madrid y Valencia.

6.° *Complemento pagas extras operarios.*—Queda establecida la cantidad de 15.875 pesetas para el personal de Madrid y de 6.934 pesetas para el personal de Valencia, en cada una de las pagas (junio y diciembre).