

g) Laspuña: con este municipio y los de Puértolas y Tella-Sin (salvo la Entidad de Sin).

3. Comarca de Jaca: Comprenderá la siguiente demarcación:

3.0. Cabecera comarcal: constituida por el municipio de Jaca (salvo la Entidad de Osia). Incluirá además los municipios de Santa Cruz de la Seros, Castiello de Jaca, Borau y Ainsa (salvo la estación invernal de Candanchú), y

a) Distrito rural de Canfranc con cabecera en Canfranc-Estación, comprenderá el municipio de Canfranc al que pertenece, el municipio de Vilanúa y la estación invernal de Candanchú (del municipio de Ainsa).

3.0.1. Unidad Sanitaria local de Puente La Reina de Jaca: con cabecera en el citado municipio, comprenderá además los de Santa Cilia de Jaca y Bailo, la Entidad de Embún (del municipio de Valle de Hecho), y los distritos rurales de:

- a) Canal de Berdún.
- b) Salvatierra de Esca: con esta localidad y la de Lorbés (ambas de la provincia de Zaragoza).
- c) Sigüés: con este municipio y los de Artieda, Mianos y Ruesta (todos ellos de Zaragoza).
- d) Anso: con este municipio y el de Fago.
- e) Valle de Hecho: con cabecera en la localidad de Hecho, comprenderá el municipio de valle de Hecho (salvo la Entidad de Embún) al que pertenece.
- f) Aragüés del Puerto: con este municipio y el de Jaca.

3.1. Subcomarca de Sabiñánigo: comprenderá la siguiente demarcación.

3.1.0. Cabecera subcomarcal integrada por la localidad de Sabiñánigo. Incluirá además las Entidades de Acumuer, Cartirana, Larres, Sasal, Satué, Latas, Sardas, Osanz (todas ellas del municipio de Sabiñánigo), el municipio de Yebra de Basa, la Entidad de Javierre del Obispo (del municipio de Biescas), y

a) Distrito rural de Hostal de Ipies: con esta localidad y las de Orna de Gállego, Gésera, Jabarrella, Latras, Arto, Lasieso, Lanave, Ipies, Abenilla, Castillo de Guarga, Ordovés, Lasaoza, Grasa, Belarra, Layes, Laguarda, Ceresola, Gillué, Bara (todas ellas del municipio de Sabiñánigo), Aineto (del municipio de Bofaño), Nocito (del municipio de Nueno) y el municipio de Caldearenas (salvo la Entidad de Anzánigo).

3.1.1. Unidad Sanitaria local de Biescas: con cabecera en el citado municipio (salvo las Entidades de Javierre del Obispo y Piedrafita de Jaca), comprenderá además el de Yésero y las Entidades de Senegüé, Sorripas y Arguisal (todas ellas del municipio de Sabiñánigo) y los distritos rurales de:

- a) Panticosa: con este municipio, el de Hoz de Jaca y las Entidades de Tramacastilla de Tena, Escarrilla y Sardinies (todas ellas del municipio de Sallent de Gállego) y Piedrafita de Jaca (del municipio de Biescas).
- b) Sallent de Gállego (salvo las Entidades de Tramacastilla de Tena, Sardinies y Escarrilla).

4. Comarca de Fraga: con cabecera en el municipio de Fraga incluirá además:

- a) Distrito rural de Torrente de Cinca.
- b) Distrito rural de Zaidín.
- c) Distrito rural de Mequinenza (Zaragoza).
- d) Distrito rural de Peñalba.
- e) Distrito rural de Candanos.

4.0.1. Unidad Sanitaria local de Ballobar: con cabecera en el citado municipio, comprenderá además el de Chalamera y los distritos rurales de:

- a) Ontiñena.
- b) Velilla de cinca.

4.0.2. Unidad Sanitaria local de Albalate de Cinca: con cabecera en el citado municipio, comprenderá además los distritos rurales de:

- a) Alcolea de Cinca: con este municipio y la Entidad de Santa Lecina (del municipio de San Miguel de Cinca).
- b) Belver de Cinca (salvo la Entidad de Monte Julia).
- c) Osso de Cinca.

**15152** RESOLUCION de 21 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores que pertenecen al Comité de Empresa, (integrado mayoritariamente por

las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera), el día 9 de mayo del presente año. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores; Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 21 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. representantes de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio de la Empresa «Hispano Radio Marítima, S. A.». Madrid.

## VIII CONVENIO COLECTIVO DE «HISPANO RADIO MARITIMA, S. A.», Y SU PERSONAL

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### SECCION 1.ª AMBITO DE APLICACION

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

Art. 2.º *Personal*.—El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que prestar sus servicios en «Hispano Radio Marítima, S. A.», y se regirá por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Se complementará con el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa mientras no se deroguen sus artículos por modificaciones que se introducan a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

Art. 3.º *Vigencia*.—El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1981 por un periodo de un año, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia por escrito del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

##### SECCION 2.ª GARANTIA, ABSORCION Y VINCULACION

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

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—Las mejoras no económicas resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa.

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

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Si el Organismo competente no aprobase alguna de las partes que conforman este Convenio, éste sería nulo de pleno derecho y en su totalidad.

### CAPITULO II

#### Percepciones económicas

##### SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 7.º *Enumeración de las distintas retribuciones*.—Todas las retribuciones a percibir por el personal de H. R. M. en conceptos fijos se distribuirán de la siguiente forma:

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

1. Personales:

- Plus Convenio.
- Plus de antigüedad.
- Gratificación personal voluntaria.
- Ayuda vivienda.

## 2. De puesto de trabajo:

- Plus de residencia.
- Cargo y gratificaciones especiales.
- Servicio nocturno.
- Servicio volante.
- Prima de cobranza.
- Gratificación por conducir.
- Otras gratificaciones.
- Plus de costa.

## 3. De calidad o cantidad de trabajo:

- Plus buques extranjeros.

## 4. De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Gratificación extraordinaria de marzo.
- Plus de octubre.

Art. 8.º *Vencimientos económicos no salariales.*—Todos los conceptos enunciados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación no enumerados en el artículo precedente tendrán la consideración a todos los efectos legales de percepciones económicas no salariales:

- Plus transporte.
- Gastos de viaje.
- Dietas.
- Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidentes.
- Ayuda de estudios.
- Complemento de jubilaciones.
- Mejora de viudedad y orfandad.

## SECCION 2.ª RETRIBUCIONES

Art. 9.º *Incremento de retribuciones.*—Se garantiza un incremento anual mínimo de un 13 por 100 de la suma de los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Gratificación personal voluntaria.
- Plus de residencia al personal de Canarias.
- Cargo y gratificaciones especiales.
- Otras gratificaciones.
- Plus transporte.
- Prima de cobranza.
- Plus de octubre.
- Plus complementario.

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

- Antigüedad al 1 de enero de 1981: Incremento del 11,5 por 100.
- Residencia del personal de Canarias: Incremento del 10 por 100.
- Gratificación de marzo: Se completa su importe hasta alcanzar el equivalente al de una paga extraordinaria.
- Plus de octubre: A la cantidad percibida por los empleados por este concepto durante el año 1980 se incorpora el importe de plus complementario de dicho año, duplicándose el importe resultante.
- Plus Convenio: Se verá aumentado en el importe que cada empleado tenía al 1 de enero de 1981 por el resto del incremento que le corresponda.

Art. 10. *Sueldo base.*—Ver tabla anexo número 1.

Art. 11. *Complementos del sueldo base.*

## 1. Personales:

a) Plus Convenio.—Se adjunta en anexo los niveles e importes por categorías laborales, que regirán para el presente año 1981 (anexo número 2).

b) Antigüedad.—El personal que figure fijo en la plantilla al 1 de enero de 1980 continuará disfrutando el devengo por antigüedad en la forma hasta hoy vigente.

Para el cálculo de la misma, no se tendrá en cuenta el plus de transporte desde el 1 de enero de 1981.

Para el personal considerado como eventual, así como el que ingrese en la Empresa con posterioridad al 1 de enero de 1980, se regirá por el siguiente criterio: cinco bienios, cuatro trienios y resto quinquenios.

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

Importe de antigüedad por categorías:

Ingenieros, Licenciados e Inspectores Jefes: 1.000 pesetas cada bienio, trienio o quinquenio.

Ayudantes técnicos Jefes, Ayudantes técnicos de segunda, Ayudantes técnicos, Jefes de Sección e Inspectores de primera: 800 pesetas cada bienio, trienio o quinquenio.

Jefes de Negociado, Inspectores de segunda, Subjefe de Negociado, Subinspectores y Delineantes proyectistas: 800 pesetas cada bienio, trienio o quinquenio.

Contra maestres, Oficiales técnicos administrativos de primera, Oficiales administrativos de primera, Almaceneros de primera, Delineantes de primera O. M. E. Mayor y O. M. E. de primera: 750 pesetas por cada bienio, trienios o quinquenio.

Oficiales administrativos de segunda, Delineantes de segunda, O. M. E. de segunda, Conserjes y Almaceneros de segunda: 700 pesetas por cada bienio, trienio o quinquenio.

O. M. E. de tercera, Auxiliares administrativos, Conductores, Peones, Calcadores, Telefonistas, Almaceneros, Cobradores y Ordenanzas: 650 pesetas por cada bienio, trienio o quinquenio.

Aspirantes Auxiliares administrativos, Aprendices, Botones y Limpiadoras (jornada completa): 400 pesetas cada bienio, trienio o quinquenio.

c) *Gratificación personal voluntaria.*—Este concepto se mantendrá para el presente año 1981, en los mismos importes que tenía establecido en el pasado año 1980.

## 2. De puesto de trabajo:

a) Plus de residencia.—A todos los empleados que a la fecha de la firma del presente Convenio viniesen percibiendo una gratificación en concepto de residencia, se les mantendrá en las condiciones establecidas en el VI Convenio Colectivo, excepto en los centros de trabajo de Canarias, para los que se actualizará en base al 10 por 100 de su actual importe.

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

b) *Cargo y gratificaciones especiales.*—Estos conceptos se mantendrán para el presente año 1981 en los mismos importes que tenían establecidos en el pasado año 1980.

c) *Prima de cobranza.*—Es la prima establecida por la Empresa entre el personal responsable de los cobros en determinadas Inspecciones. Su importe está establecido como cantidad fija y prorrateado en 15 pagas, quedando para el presente año en los mismos importes que se venían percibiendo al 1 de enero de 1981.

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

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

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

e) *Plus de costa.*—Es la cantidad que se abona al personal de costa en función de las peculiaridades de su puesto de trabajo.

El importe que por este concepto percibirá como fijo cada empleado será igual a la media de las cantidades que en concepto de prima de contratos y montajes haya percibido durante el año 1980. Su importe será prorrateado y abonado trimestralmente.

Del derecho a la percepción de este plus quedan excluidos los Jefes y Adjuntos de Área.

f) *Primas de contratos y montajes.*—Queda absorbido por el plus de costa.

## 3. 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 Inspecciones, así como a sus Jefes, en la realización de reparaciones a buques extranjeros No-Ramac, por las incomodidades que esta forma de realizar el trabajo lleva consigo. Esta prima se rige por las siguientes normas:

— La cuantía de esta prima será del 8 por 100 del total de «mano de obra» facturado por atenciones a buques extranjeros No-Ramac en cada Inspección.

— Para disfrutar de esta prima, será condición indispensable que en las Inspecciones quede garantizado el servicio para toda clase de buques, tanto de día como de noche y en días festivos, y para facilitar la labor de las Inspecciones se requerirá de los consignatarios de los buques que necesiten servicio durante la noche o en días festivos que avisen a nuestras Inspecciones antes de terminar la jornada laboral de la mañana de los días normales, y antes de terminar la jornada de la mañana del día anterior, si el servicio es solicitado para días festivos.

— Con objeto de que los servicios a prestar en horas nocturnas o en días festivos no recaigan siempre sobre determinadas personas de la Inspección, los Jefes de las mismas organizarán y vigilarán este servicio mediante turnos rotativos, formados por dos personas, una de las cuales será siempre un Inspector o Contra maestro, con capacidad para poder prestar servicio a toda clase de averías que se puedan presentar en cualquier tipo de aparatos que pueda llevar un buque, la otra persona será siempre un mecánico.

— Las Inspecciones deberán enviar a esta O. C. relación de la forma en que se han establecido los turnos de servicio.

— La distribución de las primas que se establecen alcanzará solamente al personal técnico de cada Inspección, así como al Jefe de la misma, y se hará cada trimestre en proporción a los sueldos base que para cada categoría señala el Convenio Colectivo, 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:

$$C = \frac{D + (Ds \times 10)}{DT}$$

En la que:

C = Coeficiente de ajuste que se aplicará a los sueldos base.  
D = Número de días del trimestre que por cualquier causa no haya prestado servicio de turno.

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

DT = Número de días del trimestre.

El coeficiente máximo no podrá ser superior a 8.

— A los Jefes de Inspección que realicen o no trabajos a bordo se les aplicará el coeficiente mínimo de 2 o, en su caso, el que les corresponda, según sus trabajos, si es superior.

— Las Inspecciones remitirán al final de cada trimestre natural, es decir, los días 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre, debidamente cumplimentado, el estado cuyo modelo figura en el anexo 2 de buques No-Ramac, a los que hayan prestado su servicio, con expresión de la fecha y número de la factura, nombre del buque, importe de la mano de obra facturada, importe de los materiales facturables, total de ambos conceptos, cálculo del ITE y AP que corresponda e importe del nuevo total. Esta relación se totalizará también en sus columnas verticales, para su cuadro y comprobación; además, acompañarán una copia de cada factura expedida por esta clase de intervenciones.

— Del total de lo facturado por mano de obra se calculará el 8 por 100, cuyo importe se distribuirá conforme se dispone, y de la distribución efectuada se remitirá una relación encabezada por el Jefe de la Inspección o Delegado de los técnicos que hayan intervenido a estos buques No-Ramac, indicando las cantidades que corresponda percibir a cada uno.

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

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

### 3. De vencimiento periódico superior al mes:

a) Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.—El abono de la paga extraordinaria de julio coincidirá con el cobro de los haberes correspondientes a dicho mes.

El abono de la paga extraordinaria de diciembre deberá realizarse antes del día 24 del citado mes.

b) Gratificación extraordinaria de marzo.—El personal percibirá una gratificación compuesta por una mensualidad completa del salario de cada empleado. Su pago se efectuará coincidiendo con el cobro de los haberes correspondientes al mes de marzo.

c) Plus complementario.—Este concepto se incorpora con fecha 1 de enero de 1981 al plus de octubre.

d) Plus de octubre.—De acuerdo al artículo 9.º del presente Convenio, la cantidad establecida por categoría laboral será la reflejada en el anexo número 3 de este Convenio.

El pago de este plus se efectuará coincidiendo con el cobro de los haberes correspondientes al mes de octubre.

Art. 12. *Salvaguardia*.—Todos los conceptos salariales no mencionados expresamente se mantendrán en sus actuales importes.

### Art. 13. *Percepciones económicas no salariales*.

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

El importe de este concepto se abonará mensualmente por 15 pagas a lo largo del año natural. El valor del mismo es igual para todos los empleados, con independencia de la categoría profesional que ostente en la Empresa, siendo su valor de 577 pesetas mensuales.

b) Salidas.—Es el desplazamiento que por orden de la Empresa y por razones de servicio haya de efectuar un empleado a lugares fuera de la zona de influencia de su centro de trabajo.

Cuando por necesidades del servicio el empleado deba efectuar un viaje en domingo o día festivo, tendrá derecho a un

día laborable por cada día festivo empleado en ese viaje. Este día o días los deberá tomar siempre previo acuerdo con su Jefe inmediato y de modo que no perjudique la realización de su trabajo.

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

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

— Desplazamiento dentro de la zona de influencia de la Inspección o centro de trabajo, 11 pesetas kilómetro.

— Desplazamiento fuera de la zona de influencia de la Inspección o centro de trabajo, 14 pesetas kilómetro.

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

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

Grupo primero: Ingenieros superiores, Licenciados, asimilados, Ayudantes Técnicos Jefes, Ayudantes Técnicos de 1.ª, Ayudantes Técnicos, Jefes de Inspección, Jefes de Sección e Inspectores de primera.

Grupo segundo: Resto del personal.

Igualmente, y en el momento actual, las cantidades a percibir para cada grupo profesional serán las siguientes:

Grupo primero, 4.320 pesetas.

Grupo segundo, 4.070 pesetas.

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

Tendrá derecho al importe completo de una dieta todo aquel empleado que:

— Encontrándose realizando un viaje, como mínimo efectúe una de las dos comidas principales del día y pernocte fuera de su domicilio habitual.

Tendrá derecho a la percepción del importe de 1/4 de dieta todo aquel empleado que:

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

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

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

Tendrá derecho a la percepción del importe de 1/4 de dieta, todo aquel empleado que:

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

No tendrá derecho a la percepción de cantidad alguna, si el empleado regresase antes de finalizar su jornada de trabajo y no hubiera realizado alguna de las comidas principales del día fuera de su lugar habitual, pues los gastos que pudiera haber efectuado durante ese tiempo se encuentran compensados con el abono de la media dieta o dieta completa percibida en su día de salida.

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

### d) Dietas especiales:

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

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

Grupo primero, 3.000 pesetas diarias.

Grupo segundo, 3.000 pesetas diarias.

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

Del primero al décimo día, del grupo primero, 4.320 pesetas diarias.

Del primero al décimo día, del grupo segundo, 4.070 pesetas diarias.

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

Del décimo día en adelante, grupo primero, 3.000 pesetas diarias.

Del décimo día en adelante, grupo segundo, 2.750 pesetas diarias.

No estando comprendido en este importe la posible prolongación de la jornada que pudiera realizar el empleado.

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

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

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

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

Grupo primero, 2.160 pesetas.  
Grupo segundo, 2.035 pesetas.

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

Grupo primero, 4.320 pesetas.  
Grupo segundo, 4.070 pesetas.

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

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

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

#### e) Gastos de comida interjornada:

En los casos en que por necesidades de trabajo el empleado, dentro de su zona de influencia, no pudiera interrumpir éste por el espacio de tiempo necesario para desplazarse hasta su domicilio para efectuar alguna de las dos comidas principales del día, y tenga jornada partida, el empleado percibirá el importe de 800 pesetas para el pago de la comida, así como la remuneración de su tiempo efectivo de trabajo, a precio de horas extraordinarias, considerándose concedidas a cada Inspección, exceptuando los que sean considerados como trabajos especiales.

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

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

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

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

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 o estos conceptos (400 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 este o estos conceptos (400 pesetas por comida).

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

#### Art. 14. Primas.

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

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

##### 1. Por desplazamiento a un punto fijo en tierra:

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

##### 2. Por desplazamiento a un punto fijo en el mar.

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

- Por el primer viaje y estancia en el punto de trabajo, 2.000 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 el 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.

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

c) Prima de embarque.—Cada vez que un empleado realice un trabajo a bordo en pruebas de mar, tendrá derecho a la percepción de una o medio dieta, dependiendo del número de horas de permanencia embarcado (más de cinco horas = una dieta; hasta las cinco horas = media dieta).

Art. 15. Complemento a las prestaciones reglamentarias por enfermedad y accidente.—La Empresa se compromete, en caso de enfermedad o accidente:

a) Durante los tres primeros días, al abono del 100 por 100 de su salario mensual.

b) desde el cuarto al vigésimo días, ambos inclusive, a complementar la aportación de la Seguridad Social o Mutualidad en un 25 por 100 de su salario mensual, con un tope máximo del 100 por 100 de la misma, exceptuando de esta norma a aquellos empleados que la causa de su ausencia durante el período de tiempo mencionado en este artículo sea debida a una intervención quirúrgica, en cuyo caso se completará hasta el 100 por 100.

c) Desde el vigésimo primer día en adelante, a complementar la aportación de la Seguridad Social o Mutualidad hasta el 100 por 100 de la misma.

Art. 16. 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 8.750 pesetas por año.

Para la percepción de esta ayuda escolar, será requisito imprescindible presentar en el plazo comprendido entre el 1 de octubre al 30 de noviembre de cada año, la documentación ne-

cesaria para acreditar que los mismos se encuentran matriculados cursando estudios oficiales. En cualquier caso sólo se considerarán los hijos solteros que convivan con el titular y a sus expensas, que no estén colocados ni perciban sueldo o retribución alguna.

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

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

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

- 1.º El 25 por 100 en el mes de enero.
- 2.º El 25 por 100 en el mes de abril.
- 3.º El 50 por 100 en el mes de septiembre.
- 4.º Aquellos empleados que justifiquen por primera vez, en alguno de sus hijos, su derecho a la percepción de esta ayuda, se efectuará el abono completo de la parte que pudiera corresponderle por este concepto en dicho año, en el mes de diciembre.

### CAPÍTULO III

#### Permisos

**Art. 17. 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 un hijo o enfermedad grave de algún familiar hasta segundo grado de consanguinidad (tiempo mínimo imprescindible).
- c) Dos días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos (mínimo imprescindible).

Cuando por motivos de las causas descritas en los apartados b) y c) el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días (mínimo imprescindible).

- d) Seis días naturales en los casos de fallecimiento de esposa o esposo (mínimo imprescindible).
- e) Un día por traslado del domicilio habitual (quince días).
- f) Las empleadas podrán disfrutar de un periodo de permiso retribuido de catorce 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.

g) 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 del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables 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.

- h) 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).
- i) 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.
- j) 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.

k) 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).

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

**Art. 18. Permisos especiales o particulares.**—Son aquellos que pueden ser concedidos por su Director o Jefe de Departamento siempre que la razón que argumente el empleado no

se encuentre incluida entre las relacionadas en el punto anterior como permisos oficiales.

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Temas salariales variables

##### Art. 19. Horas extraordinarias.

a) Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria se abonará con el incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

b) Si las mencionadas horas extraordinarias fueran realizadas en domingo o día festivo (según calendario oficial de la provincia), su valor será del 100 por 100 del valor hora ordinaria.

c) Siguiendo con la política de contención de gastos variables, el valor hora ordinaria para 1981 tendrá el mismo importe que tenía establecido el pasado año al 31 de diciembre de 1980, para cada empleado.

d) El personal administrativo de Inspecciones y Oficina Central sólo podrá hacer horas extraordinarias en aquellos casos en los que la realización de éstas sean consideradas como indispensables, debido a periodos puntas de los servicios, ausencias imprevista del personal por bajas y vacaciones, y siempre previa autorización del Director o Jefe de Departamento y visto bueno del Departamento de Relaciones Laborales.

e) Las horas extraordinarias que pudieran hacerse con motivo de la realización de algún trabajo a bordo de buques fondeados fuera de puntas o en plataformas petrolíferas serán abonadas, computándose las mismas dentro del tope concedido para cada Inspección, exceptuando las horas facturables con cargo al cliente.

f) Siguiendo el criterio del pasado año 1980, se acuerda realizar en el presente año 1981 un máximo de horas extraordinarias de once mil setecientas cincuenta y cinco, siendo distribuidas por Inspecciones en la forma en que se relaciona en el anexo número 4.

**Art. 20. Trabajos especiales.**—Son aquellos trabajos realizados fuera de la jornada laboral diaria, en servicios directamente facturables al cliente, entendiéndose como no facturables aquellos trabajos para los que la Empresa tenga concertado contrato de mantenimiento, alquiler, garantía y aquellas horas que se realizan en montajes de aparatos o equipos que no sean propiedad del armador.

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

**Art. 21. Trabajos extraordinarios.**—Se considerarán trabajos extraordinarios todos aquellos de carácter excepcional que tengan carácter esporádico y de duración superior a una jornada.

Su importe será fijado por el Departamento de Relaciones Laborales según la naturaleza del trabajo a realizar y con independencia de la categoría de los empleados que lo realicen.

El servicio de vigilancia de la Oficina Central tendrá la consideración de trabajos extraordinarios.

### CAPÍTULO V

#### Jornada, horario y vacaciones

**Art. 22. Jornada.**—Se establece una jornada anual de 1.862,15 horas de trabajo efectivo para todos y cada uno de los trabajadores.

La jornada de trabajo se mantendrá en cada centro en la misma forma y duración que se viene realizando actualmente, tanto en la jornada de invierno como en la de verano.

**Art. 23. Horario.**—El horario establecido en cada centro de trabajo será el vigente a la fecha de la firma del Convenio.

El turno establecido de libranza de sábados seguirá, en cada caso y para todo el año 1981, la cadencia en vigor al 1 de enero de 1981.

Los empleados con categoría laboral de Ingenieros, Licenciados o asimilados seguirán disfrutando del horario que tienen reconocido durante el periodo de verano (21 de junio de 1981 al 21 de septiembre de 1981), con entrada a las ocho horas y salida a las catorce treinta horas.

**Art. 24. Puentes.**—Se establecen los puentes que seguidamente se relacionan.

Primer puente: 5 de enero.

Segundo puente: 7 de diciembre.

Tercer puente: Para O. C. y aquellas Inspecciones en cuya localidad fuera considerado por la autoridad competente como día festivo el día 19 de marzo: el 20 de marzo.



El resto de las Inspecciones podrán disfrutar este puente en la forma en que crean más conveniente y que perjudique menos el trabajo encomendado a la misma, comunicándolo al Departamento de Relaciones Laborales con un mes de antelación.

Igualmente, se establecen dos días libres para todo el personal de la Empresa, quedando los mismos fijados para los sábados 1 de agosto y 12 de septiembre. Estos puentes o días libres no podrán ser compensados económicamente en ningún caso.

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

Art. 25. *Vacaciones*.—El periodo 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, de acuerdo con el V Convenio Colectivo y sucesivos, los sábados libres alternos y días libres concedidos cada año como días de vacaciones, excepto para aquellos empleados que durante el presente año 1981 tomen como uno de sus periodos de vacaciones el comprendido entre los días 3 y 22 de agosto, ambos inclusive, en cuyo caso no les serán computados.

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

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

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

Las vacaciones deberán disfrutarse bien de una vez, como se recomienda al personal de O. C. en aras a lograr una mayor coordinación entre el trabajo de los distintos Departamentos, o a lo sumo divididas en tres periodos, como se recomienda al personal de la Costa para de este modo dejar siempre suficientemente cubierto el servicio que se presta desde O. C. y/o Inspecciones, siendo imprescindible para su consideración y posterior contabilización como 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 éstos con los meses de agosto, Semana Santa y Navidad.

A efectos de contabilización, el número de días que pueda 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 disfrutarlas a petición de su Director o Jefe de Departamento por necesidades de trabajo y siempre previa consulta y comunicación al Departamento de Relaciones Laborales.

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

En el supuesto de coincidencia en petición de vacaciones dentro del mismo centro, se dará preferencia a los empleados con responsabilidades familiares de modo que sus vacaciones coincidan con el 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 Inspecciones, remitiendo cada empleado las propuestas a sus Jefes respectivos, siendo estos Jefes, con los Directores o Jefes de los Departamentos a que pertenecen estas Secciones o Inspecciones, los responsables de adecuar las vacaciones solicitadas por los empleados a sus necesidades de trabajo, aceptando o renegociando con los empleados los periodos de vacaciones solicitados por éstos. Una vez puestos de acuerdo en los periodos de disfrute de las vacaciones, el Jefe del Departamento de Instalaciones y Servicios (en el caso de la Inspección) y los Directores o Jefes de Departamento en el resto de los casos, remitirán las propuestas de vacaciones al Departamento de Relaciones Laborales, utilizando el impreso vigente al efecto.

Los empleados o la Empresa no podrán cambiar, bajo ningún concepto, las fechas de disfrute de las mismas, salvo casos de fuerza mayor, en que se hará la petición a su Jefe respectivo,

para su aprobación y posterior comunicación al Departamento de Relaciones Laborales.

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

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

## CAPITULO VI

### Asuntos sociales

#### SECCION 1.ª SEGUROS

Art. 26. *Seguros*.—Se acuerda mantener durante el presente año y en las condiciones que seguidamente se detallan las modalidades de seguro establecidas por la Empresa. Estos son: El Seguro Colectivo de Vida, el Seguro de Accidentes y el Seguro Diferido de Vida.

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

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

Para el presente año 1981 la cuota a pagar por el empleado, por ambos conceptos, será la misma que venía abonando al 31 de diciembre de 1980, independientemente del aumento que pudiera suponer el incremento de capitales.

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, 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 Accidentes.—Es un complemento o apéndice del anterior y se establece en las mismas condiciones que éste. Si el asegurado fallece o queda inválido en accidente (imposibilitado para todo tipo de trabajo), los beneficiarios perciben el doble del capital asegurado. Es decir, cobran el capital por el seguro anterior y otra cantidad igual por el de accidentes.

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

La prima la paga íntegra la Empresa, y el asegurado tiene derecho a percibir el capital establecido en este tipo de póliza si llega con vida a los setenta años.

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

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

Art. 27. *Jubilación*.—Tendrán derecho a jubilarse con la percepción de su pensión correspondiente los empleados de la Empresa que reúnan, en el momento de causar baja en la misma por su jubilación, las condiciones siguientes:

a) Haber cumplidos los sesenta y cinco años.

b) Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de diez años, de los cuales al menos setecientos días deberán estar comprendidos dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de causar baja en la Empresa (artículo 33 del texto articulado I, Ley de Bases de 28 de diciembre de 1963).

Art. 28. *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 concede la Mutualidad Laboral, arroje una cantidad igual al importe líquido de la retribución fija que tuviesen en el momento de obtener la jubilación.

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

La 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. Quienes no lo soliciten dentro del plazo señalado, no podrán optar a esta pensión complementaria.

Art. 29. *Jubilación anticipada.*—La Empresa, cada año, según sean sus disponibilidades económicas, podrá proponer a un número indeterminado de empleados su jubilación anticipada, siempre que estos tengan cumplidos los sesenta años y cubierto su período mínimo de cotización.

Esta proposición siempre se realizará bajo las siguientes condiciones:

a) La Empresa se comprometerá a jubilar al empleado con el derecho a la 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 la cantidad asignada por la Mutualidad Laboral al empleado objeto de la jubilación anticipada, con el importe necesario para alcanzar el 100 por 100 de sus haberes líquidos en sus conceptos fijos.

b) La pensión asignada por la Empresa será incrementada anualmente en el índice del coste de vida hasta que el empleado cumpla la edad de sesenta y cinco años, instante en que dicha asignación quedará congelada en el importe establecido en dicho momento, teniendo derecho a su percepción hasta su fallecimiento.

c) A los sesenta y cinco años su jubilación se regirá por lo establecido en las normativas legales que en ese momento se encuentren en vigor para las clases pasivas.

Art. 30. *Pensiones de viudedad y orfandad.*—Es el complemento económico concedido por la Empresa al salario oficial establecido para las viudas y huérfanos de los empleados activos y pasivos de la Empresa.

a) Al fallecimiento de un empleado de la Empresa en situación de servicio activo, jubilado, larga enfermedad o incapacidad total para el trabajo, cualquiera que sea su categoría, la viuda podrá solicitar de la Dirección que se le conceda una pensión complementaria de la que le corresponda por la Mutualidad Laboral. Esta solicitud deberá cursarse en los impresos especiales que al efecto se facilitarán acompañándose de los documentos que se indiquen para cada caso.

b) La concesión de la pensión de viudedad estará condicionada al reconocimiento de su estado legal como viuda del causante y a la convivencia entre ambos.

c) Para determinar la cuantía de esta pensión complementaria en el caso de fallecimiento de un empleado en servicio activo, se calculará primero la pensión base que resulte de aplicar el coeficiente de 66,8 por 100 al total de la retribución líquida de carácter fijo que tuviese asignada en el momento del fallecimiento, con excepción de la Ayuda Familiar. Se añadirá después a esta cantidad base un 15 por 100 de la misma por cada hijo menor de dieciocho años, o incapacitado para el trabajo, y de la suma total se deducirá la pensión de viudedad y orfandad que otorgue la Mutualidad. La cantidad resultante constituirá la pensión de viudedad de la Empresa.

d) En el supuesto de que el fallecido estuviera en situación de jubilado, larga enfermedad o incapacitado total para el trabajo, el coeficiente de 66,8 por 100 se aplicará a la pensión total, suma de la de la Empresa y de la de la Mutualidad que percibirá en el momento de fallecer. Se añadirá a esta cantidad base, como en el caso de la norma tercera, el 15 por 100 por cada hijo en las mismas condiciones expresadas, y de la suma total se deducirá la pensión de viudedad y orfandad que esté disfrutando de la Mutualidad.

e) A medida que los hijos de las viudas vayan cumpliendo los dieciocho años, se irán ajustando las pensiones de la Empresa conforme a la nueva situación.

f) Si a la muerte del empleado no queda cónyuge sobreviviente, o si el cónyuge sobreviviente que percibe pensión de viudedad de la Empresa falleciere estando en el disfrute de la misma, la pensión de orfandad de la Empresa se incrementará con la correspondiente pensión de viudedad. En caso de existir varios huérfanos con pensión de orfandad de la Empresa, el incremento por la pensión de viudedad se distribuirá entre todos ellos por partes iguales.

g) En el supuesto de que la viuda contrajese nuevas nupcias, cesaría también en la percepción de estos beneficios.

## CAPITULO VII

### Plantillas, escalafones, ingresos y ascensos

Art. 31. *Ingresos.*—En materia de ingresos la Empresa se regirá por lo establecido en su Reglamento de Régimen Interior en sus artículos 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 y 44, excepto en aquellos casos en que la Legislación oficial vigente en esta materia permita condiciones particulares de contratación.

Art. 32. *Ascensos.*

a) Condiciones generales.

Primero.—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 o en la

Reglamentación de Trabajo 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.

Segundo.—Las vacantes a cubrir y condiciones para aspirar a ellas serán expuestas en los respectivos tabloneros de anuncios de todas las Inspecciones y Dependencias de que está compuesta la Empresa con una antelación previa a la fecha de realización de los exámenes no inferior a treinta días.

b) Exámenes.

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

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

Primero.—Tribunal personal técnico:

- Un Presidente (de libre designación de la Empresa).
- Un Secretario (De libre designación de la Empresa).
- Un representante del Comité de Empresa (de libre designación del Comité de Empresa).

- Un número indeterminado de personas encargadas de la confección y corrección de los ejercicios que compongan los exámenes propiamente dichos.

Segundo.—Tribunal personal administrativo:

- Un Presidente (de libre designación de la Empresa).
- Un Secretario (de libre designación de la Empresa).
- Un representante del Comité de Empresa (de libre designación del Comité de Empresa).

- Un número indeterminado de personas encargadas de la confección y corrección de los ejercicios que compongan los exámenes propiamente dichos.

Todos los exámenes habrán de realizarse en la Oficina Central, y los mismos, de conformidad con lo señalado en el artículo número 47 del Reglamento de Régimen Interior, serán basados en los conocimientos indispensables y necesarios que para cada categoría laboral estime la Dirección de la Compañía; ello de acuerdo con la legislación vigente, completándolos con otros que podrán ser diferentes en cada caso si así procediera. De todas las maneras, los factores a tener en cuenta en las pruebas de examen a realizar, por orden de prelación, tendrán un cómputo de puntuación sobre 10, descomponiéndose en la forma siguiente:

2 puntos: Conocimientos en general (cultura general).

6 puntos: Conocimientos específicos relativos a la plaza a cubrir.

2 puntos: Valoración estimada por parte de la Compañía.

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

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

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

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

c) Condiciones particulares:

Primero.—Técnicos titulados:

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

- Ingenieros o Licenciados y asimilados: Libre designación de la Empresa.

- Ingenieros Técnicos Jefe: Libre designación de la Empresa entre los Ingenieros de primera que lleven como mínimo cuatro años al servicio de la Sociedad.

- Ingenieros Técnicos de primera: Libre designación de la Empresa entre los Ingenieros Técnicos que lleven como mínimo tres años al servicio de la Sociedad.

- Ingenieros Técnicos y asimilados: Libre designación de la Empresa entre los que se hallen en posesión del correspondiente título.

## Segundo.—Técnicos administrativos:

— Jefes de Sección Técnico-Administrativos: Las plazas de esta categoría se proveerán por libre designación de la Empresa, entre los que reúnan las condiciones precisas y preferentemente entre el personal de la Empresa, en razón directa de su categoría.

— Jefes de Negociado Técnico-Administrativos: Las vacantes se proveerán preferentemente entre los Oficiales Técnicos-Administrativos de primera mediante las pruebas de aptitud que la Empresa estime oportunas, según el puesto que se trate de cubrir, y si no hubiese persona con los conocimientos técnicos precisos, serán de libre disposición.

— Oficiales Técnico-Administrativos de primera: La plantilla de esta categoría será nutrida en dos turnos, siendo su orden de preferencia:

1. Con personal de la Empresa que satisfaga las condiciones exigidas.
2. Por admisión directa del exterior, rebasadas las pruebas que la Empresa estime oportunas realizar.

## Tercero.—Administrativos:

— Jefes de Sección: Las plazas de esta categoría se proveerán por libre designación de la Empresa, entre los que reúnan las condiciones precisas y preferentemente entre el personal de la Empresa, en razón directa de su categoría.

— Jefes de Negociado: Las vacantes se proveerán entre los Oficiales de primera, debiendo superar las pruebas que la Empresa estime oportunas, según el puesto que se trate de cubrir.

— Oficiales de primera: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por los dos turnos siguientes: el primero, entre Oficiales de segunda por rigurosa antigüedad de servicio a la Empresa en dicha categoría; el segundo, por concurso-oposición restringido entre Oficiales de segunda.

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

— Auxiliares: La plantilla de esta categoría será nutrida:

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

## Cuarto.—Técnicos no titulados:

— Inspectores Jefes: Las plazas de esta categoría se proveerán por libre designación de la Empresa, entre los que reúnan las condiciones precisas, y preferentemente entre el personal de la Empresa, en razón de su categoría.

— Inspectores Técnicos de primera: Por concurso-oposición entre los Inspectores de segunda.

— Inspectores Técnicos de segunda: Por concurso-oposición entre los Contramaestres y Subinspectores.

— Subinspectores: El ascenso a esta categoría tendrá lugar mediante concurso-oposición entre los Contramaestres.

— Contramaestres: Las vacantes de esta categoría se cubrirán mediante concurso-oposición entre los Oficiales Mecánico-Electricistas Mayores, Oficiales Mecánicos Electricistas de primera y segunda y los Delineantes y Caladores.

— Delineantes Proyectistas: Las vacantes de esta categoría se cubrirán por concurso-oposición entre los Delineantes de primera de la Empresa.

— Delineantes de primera: Por concurso-oposición entre los Delineantes de segunda.

— Delineantes de segunda: Por concurso-oposición entre los Caladores.

— Caladores: Las plazas de esta categoría serán cubiertas por libre designación de la Empresa.

## Quinto.—Profesionales o de oficio:

— Oficial Mecánico-Electricista Mayor: Serán cubiertas por concurso-oposición entre Oficiales Mecánicos Electricistas de primera que lleven cinco años en la categoría.

— Oficial Mecánico-Electricista de primera: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por concurso-oposición entre los Oficiales Mecánico-Electricistas de segunda.

— Oficial Mecánico-Electricista de segunda: Las vacantes de esta categoría serán cubiertas por concurso-oposición entre los Oficiales Mecánico-Electricistas de tercera.

— Oficial Mecánico-Electricista de tercera: Estos puestos se cubrirán en primer lugar con los Aprendices que, habiendo superado el aprendizaje, demuestren a juicio de sus superiores estar capacitados para ascender a esta categoría, y en segundo lugar, por concurso-oposición entre los Peones con más de dos años de servicio en esta categoría.

— Conductores Mecánicos, Especialistas, Peones y Aprendices: Serán designados libremente por la Empresa.

## Sexto.—Personal de Talleres no titulados:

— Los Jefes de Taller y Maestros de Taller los designará la Empresa libremente.

— Los Oficiales de primera, segunda y tercera se nombrarán mediante concurso-examen entre el personal de su respectiva categoría inmediata inferior.

— Los Aprendices serán nombrados libremente por la Empresa.

## Séptimo.—Subalternos:

— Cobradores: La provisión de estas plazas será de libre disposición de la Empresa.

— Telefonistas: La provisión de estas plazas será de libre disposición de la Empresa.

— Conserjes: Libre designación de la Empresa, la cual ha de nombrarlos entre los Ordenanzas.

— Ordenanzas: Se proveerán del exterior y por el ascenso de los Botones al cumplir los veintidós años.

— Botones: Libre designación de la Empresa.

— Almaceneros de primera y segunda: Libre designación de la Empresa.

— Vigilantes: Libre designación de la Empresa.

— Personal de limpieza: Libre designación de la Empresa.

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

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

Todos los ascensos, en puestos a desempeñar por libre designación que entrañen mando, se entienden afectados y sujetos a confirmación pasado el periodo de prueba señalado en el artículo 41 del Reglamento de Régimen Interior.

## CAPITULO VIII

## Premios, faltas y sanciones

## SECCION 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Art. 33. 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. 34. 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.

## SECCION 2.ª PREMIOS

Art. 35. 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 y más adecuados por la debida eficacia de tan importante materia.

Art. 36. Estos premios podrán consistir en menciones honoríficas, propuestas de recompensas públicas de carácter laboral o no a las autoridades competentes, cantidades alzadas en metálico o mejoras sociales, etc.

Art. 37. Los premios se otorgarán por la Empresa a través del Comité de Dirección de Relaciones Laborales, previa proposición de los Jefes e informe del Departamento de Relaciones Laborales.

De las decisiones que en esta materia adopte la Empresa, se informará puntualmente al representante sindical o Comité de centro de trabajo en el que el empleado se encuentre prestando sus servicios.

## SECCION 3.ª FALTAS

Art. 38. 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. 39. Por su importancia y trascendencia, las faltas pueden clasificarse en leves, graves y muy graves.

Art. 40. Se considerarán faltas leves:

1.º Las acciones u omisiones que vayan contra las normas de higiene, compostura, comportamiento y educación que deben regir en la normal convivencia en el trabajo.



2.º Las faltas de puntualidad sin justificar en el plazo de treinta días naturales.

3.º No atenerse a las normas dictadas por la Dirección de la Empresa en cada momento referente al control de presencia. Si en el plazo de un mes se omite firmar o fichar más de tres veces, se considerará como falta grave.

4.º Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

5.º Negligencia en el manejo de las máquinas, materiales, equipos o herramientas que la Empresa pone a disposición del trabajador.

6.º 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.º Entregar con más de cuarenta y ocho horas de retraso la baja médica en caso de enfermedad o accidente, sin causa justificada.

8.º No atender al público, subordinados o compañeros con la diligencia debida.

9.º Abandonar el trabajo antes de la hora de salida sin mediar la oportuna autorización.

10.º No cumplir las prescripciones del Médico de Empresa, las personas afectadas de accidente.

Art. 41. Se considerarán como faltas graves:

1.º Reincidencia en faltas leves después de haber sido avisado y sancionado una vez por el mismo motivo. Se entiende por reincidencia 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.º 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.º Cambiar sin autorización su turno de trabajo.

4.º El deterioro intencionado de los avisos o carteles colocados en los tablonés de anuncios o en otros lugares similares de los centros de trabajo.

5.º La reincidencia en el incumplimiento de las normas contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6.º Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él.

7.º Entregarse a juegos de cualquier índole durante la jornada de trabajo ordinaria.

8.º Cometer imprudencias o actos temerarios durante la realización de su jornada de trabajo ordinaria.

9.º Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.

10.º 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.º Simulación de enfermedades o accidentes.

12.º La negativa al reconocimiento periódico por el Servicio Médico de Empresa.

13.º Realizar fuera de la jornada laboral, pero dentro de los centros de trabajo y sin autorización, trabajos particulares.

14.º Las imprudencias en acto de servicio.

15.º La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

16.º 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.º La desobediencia a sus superiores en cualquier materia, relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador.

Art. 42. Se considerarán faltas muy graves:

1.º La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves que sean sancionadas dentro de un trimestre aunque sea de distinta naturaleza.

2.º Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes laborales.

3.º La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

4.º El abuso de autoridad.

5.º Repartir propaganda de cualquier tipo dentro de los locales de la Empresa sin permiso de la Dirección.

6.º La condena por delito de robo, estafa, hurto, malversación, abusos deshonestos, escándalo o alteración del orden público, cometidos dentro o fuera de la Empresa, o cualquier otra causa que implique claro descrédito para la misma.

7.º La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

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

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

11.º 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 imprudencias inexcusables.

13. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

Art. 43. La especificación de las faltas enunciadas en los artículos 40, 41 y 42 es enunciativa y no limitativa, de forma que no impide la calificación, por analogía, como falta, de hechos semejantes o análogos.

Art. 44. La Dirección de la Empresa a la hora de analizar la gravedad de las faltas, tendrá en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y podrán disminuir o agravar la responsabilidad del agente, siempre que sean debidamente probadas.

Podemos considerar como tales:

a) Reincidencia o reiteración.

b) La mayor adecuación, formación, competencia y categoría del actor.

c) Cometer el hecho con malicia, por imprudencia o mera negligencia.

d) Mala conducta.

e) Circunstancias psíquicas o fisiológicas, motivadoras de su acción y que concurrieran en el autor en el momento de la ejecución, debidamente probadas.

f) Obrar con abuso de confianza.

g) La mayor o menor gravedad del daño causado.

h) La existencia de publicidad en el hecho realizado, que pueda producir escándalo o perturbación del ambiente laboral.

i) La falta de anotaciones disciplinarias en el expediente profesional.

#### SECCION 4.ª SANCIONES.

Art. 45. 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 falta grave:

- 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) Faltas muy graves:

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

Art. 46. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de las acciones legales que el ente jurídico correspondiente estime pertinente.

Art. 47. Independientemente de aplicarse la sanción que proceda al culpable, éste habrá de abonar los daños y perjuicios producidos.

Art. 48. Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron (excepto la amonestación verbal), para que puedan surtir efecto.

Todo productor sancionado vendrá obligado a firmar el duplicado de la comunicación de la sanción acreditativo 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 podrá ser considerada como falta leve.

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

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

Art. 49. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados por la realización de faltas graves o muy graves, durante el ejercicio de sus funciones, sin la ejecución de un expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

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

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

El instructor realizará las gestiones oportunas tendentes a esclarecer los hechos que motivaron la falta objeto de 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. 50. 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 no podrán ser sancionadas después de transcurridos veinte días desde su conocimiento por Dirección, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Art. 51. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento del Departamento de Relaciones Laborales inmediatamente. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario o infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, en perjuicio de un inferior. En este caso, el productor perjudicado lo advertirá por escrito a su Jefe inmediato, teniendo éste la obligación de tramitar la queja por el conducto inmediato superior para que llegue hasta el Departamento de Relaciones Laborales, el cual transmitirá el asunto al Comité Directivo de Relaciones Laborales.

## CAPITULO IX

### Condiciones sindicales

#### SECCION 5.ª

Art. 52. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—Tendrán las siguientes funciones:

a) Comprobar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.

b) Ser informado sobre toda decisión importante que afecte a la organización del trabajo y, funcionalmente, sobre las medidas que se adopten que hagan referencia a las condiciones de empleo y trabajo.

Recibir mensualmente relaciones individualizadas de las horas extraordinarias en cada centro de trabajo, así como proporcionar una copia de las comunicaciones oficiales que con respecto a esta materia se mantengan con la autoridad laboral pertinente.

d) Recibir información fehaciente dos veces al año sobre la situación general de la Empresa. Además, deberá informarse al Comité de Empresa, y con carácter previo, de cambios tales como:

- Reestructuración de la plantilla, cierre total o parcial de la Empresa.
- Traslado total o parcial de la Empresa a otro lugar.
- Fusión con otras Empresas o absorción de la Empresa por otra.
- Modificación del «status» jurídico de la Empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo que afecten sustancialmente a la sistemática existente.

e) El Comité de Empresa podrá hacer proposiciones a la Dirección en las reuniones periódicas, sobre las materias anteriormente enumeradas, así como de cualquier mejora que se crea puede repercutir favorablemente en la buena gestión de la Empresa.

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

g) El Comité de Empresa será consultado en relación con los planes de información profesional en la Empresa.

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

Art. 53. *Secciones Sindicales de Empresa.*—Los trabajadores afiliados a una central legalmente establecida, para lo que habrá que presentar fotocopia oficial al Departamento de Relaciones Laborales y 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. Habrán de presentar al Departamento de Relaciones Laborales documento fehaciente notarial donde se acredite un número suficiente de afiliados que superen los porcentajes antes establecidos en el seno de la Empresa y en los ámbitos antes mencionados, pertenecientes a cada central sindical.

Será nulo cualquier acto o pacto dirigido a:

a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Sección Sindical.

b) 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 que pertenecen, por medio de su Delegado.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán derecho a:

a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical.

b) Recaudar las cotizaciones sindicales. En aquellos centros de trabajo en los que se acuerde, ésta podrá hacerse directamente a través de la Oficina de la Administración de Personal.

c) Utilizar el local destinado al Comité.

d) Proponer candidatos a las elecciones para el Comité de Empresa.

e) Negociar los Convenios Colectivos de Empresa, si así lo deciden los trabajadores en referéndum.

f) Disponer de media hora mensual para información, dentro de la jornada laboral, coincidiendo con la terminación de la misma.

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

Art. 54. *Garantías de los representantes.*—Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público o alto cargo sindical a nivel nacional, podrán pedir excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por el tiempo del mandato, siempre que se pueda contratar un suplente con carácter interino.

Los Delegados de las Secciones Sindicales contarán con las siguientes garantías:

a) No podrán ser sancionados sin previo conocimiento de la Sección Sindical correspondiente ni despedidos sin que sea oído el Comité de Empresa. Las garantías se extenderán durante dos años después de la expiración de su mandato.

b) Dispondrán de hasta diez horas mensuales de trabajo retribuido para atender los asuntos sindicales.

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

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

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

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

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

Art. 55. *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 en sábado.

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

La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 20 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 Relaciones Laborales con cuarenta y ocho horas de antelación, proporcionando el orden del día, acordándose las medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.

## CAPITULO X

### Disposiciones finales

Primera. *Retroactividad.*—Tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1981, los incrementos destinados a los conceptos que seguidamente se relacionan: Plus convenio, antigüedad, residencia, paga de marzo y plus de octubre.

El resto de los conceptos tomarán efectividad desde la firma del Convenio.

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

Por la parte económica: Ignacio Pindado López, Jorge Ministral Puig, Pablo Gómez Lorente.

Por la parte social: Fernando Bregón Oca, Juan L. Merino Contero, Manuel Cedeira Gamonal.

Los cuales tendrán las siguientes atribuciones:

— Interpretación del Convenio.

— Arbitraje de las cuestiones relacionadas con el Convenio, que sean sometidas a su consideración (entre ellas, la revisión del importe del kilómetro recorrido en vehículo propio al

servicio de la Empresa, cada vez que el valor de la gasolina experimente variación).

— La Dirección de la Empresa proporcionará los datos que con carácter oficial se presenten al Ministerio de Hacienda, así como Memoria y balance presentado a la Junta general ordinaria de accionistas.

Esta Comisión se reunirá una vez cada seis meses y, excepcionalmente, cuando las circunstancias lo aconsejen.

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

Cuarta. En cumplimentación al VI Convenio, se acuerda regularizar al personal reclasificado en el mismo con carácter retroactivo al 1 de octubre de 1980, así como ascender por antigüedad, en cumplimentación al Reglamento de Régimen Interior, a los empleados que figuran en el anexo número 5, con fecha 1 de mayo de 1981.

Quinta. 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. El personal de la Empresa que se encuentre efectuando el servicio militar tendrá derecho a la percepción de tres pagas extraordinarias al año, coincidiendo el abono de las mismas con los meses de marzo, julio y diciembre.

Séptima. Se acuerda elaborar, por parte de la Empresa, en el plazo de tiempo comprendido entre la firma del presente Convenio y el 30 de junio de este mismo año, las normas de funcionamiento y sistema de retribución por el que se registrará el personal técnico de la Empresa que ostentan la categoría funcional de Técnico Volante.

Octava. Se acuerda revisar, en el período de tiempo comprendido entre la firma del presente Convenio y el 30 de junio, las normas existentes del concepto de prima de transporte a la boya de Huelva, por si procede algún cambio de las mismas.

Novena. Se acuerda eliminar durante el presente año 1981 el turno de ascensos automáticos por antigüedad del personal administrativo en las categorías Oficial administrativo de primera y segunda, siempre que en el transcurso del mismo se convoque alguna plaza para el paso de categoría laboral entre las mismas.

Décima. Quedan derogados los artículos números 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 93, 94, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127 y 128 del Reglamento de Régimen Interior de Empresa, siendo sustituidos por los artículos números 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 51 del presente Convenio Colectivo.

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

**ANEXO NUMERO 1**

**Tabla de sueldos base para 1981**

	Pesetas
<i>Técnicos titulados:</i>	
Ingeniero superior ... ..	50.847
Licenciados ... ..	50.847
Ayudantes técnicos Jefes ... ..	45.729
Ayudantes técnicos de primera ... ..	44.344
Ayudantes técnicos ... ..	43.297
<i>Administrativos:</i>	
Jefes de Sección ... ..	45.729
Jefes de Negociado ... ..	40.640
Subjefes de Negociado ... ..	38.351
Oficial técnico administrativo de primera ... ..	35.441
Oficiales administrativos de primera ... ..	35.441
Oficiales administrativos de segunda ... ..	32.257
Auxiliares administrativos ... ..	29.765
Aspirante auxiliar administrativo ... ..	22.668
<i>Técnicos no titulados:</i>	
Inspectores Jefes ... ..	50.847
Inspectores de primera ... ..	45.729
Inspectores de segunda ... ..	40.640
Subinspectores ... ..	38.351
Contramaestres ... ..	36.410
Delineantes proyectistas ... ..	40.640
Delineantes de primera ... ..	35.441
Delineantes de segunda ... ..	32.257
Calcdores ... ..	29.765

Pesetas

*Profesionales o de oficio:*

Oficiales Mecánicos Mayores ... ..	35.882
Oficiales Mecánicos de primera ... ..	35.441
Oficiales Mecánicos de segunda ... ..	32.257
Oficiales Mecánicos de tercera ... ..	29.765
Conductores Mecánicos ... ..	29.983
Peones especialistas ... ..	29.073
Aprendices de más de dieciocho años ... ..	21.703
Aprendices de menos de dieciocho años ... ..	17.879

*Subalternos:*

Cobradores ... ..	29.765
Telefonistas ... ..	29.765
Conserjes ... ..	32.257
Ordenanzas ... ..	29.765
Almaceneros de primera ... ..	35.441
Almaceneros de segunda ... ..	32.257
Almaceneros ... ..	29.765
Botones de más de dieciocho años ... ..	22.675
Botones de menos de dieciocho años ... ..	17.879
Limpiadoras (jornada completa) ... ..	22.675
Limpiadoras (por horas), precio hora ... ..	170,15

**ANEXO NUMERO 2**

**Tabla de pluses de Convenio para 1981**

Categoría	Plus Convenio 1981 (anual)	Número de personas
Ingeniero superior ... .. 1.º	515.200	1
Ingeniero superior ... .. 2.º	500.700	2
Ingeniero superior ... .. 3.º	439.600	4
Ingeniero superior ... .. 4.º	436.500	1
Ingeniero superior ... .. 5.º	431.400	2
Ingeniero superior ... .. 6.º	421.000	2
Ingeniero superior ... .. 7.º	417.000	1
Ingeniero superior ... .. 8.º	411.800	3
Licenciados ... .. 1.º	478.000	1
Licenciados ... .. 2.º	446.000	3
Licenciados ... .. 3.º	439.700	2
Licenciados ... .. 4.º	431.400	1
Licenciados ... .. 5.º	421.000	1
Licenciados ... .. 6.º	411.700	2
Licenciados ... .. 7.º	147.200	1
Ayudante técnico Jefe ... .. 1.º	370.400	3
Ayudante técnico Jefe ... .. 2.º	366.200	1
Ayudante técnico de primera ... .. 2.º	334.200	2
Ayudante técnico de primera ... .. 2.º	334.200	2
Ayudantes técnicos ... .. 1.º	323.800	1
Ayudantes técnicos ... .. 2.º	310.400	1
Ayudantes técnicos ... .. 3.º	286.600	2
Jefes de Sección ... .. 1.º	377.600	1
Jefes de Sección ... .. 2.º	370.300	1
Jefes de Sección ... .. 3.º	357.000	1
Jefes de Sección ... .. 4.º	344.000	1
Jefes de Sección ... .. 5.º	327.000	1
Jefes de Negociado ... .. 1.º	347.500	1
Jefes de Negociado ... .. 2.º	331.000	1
Jefes de Negociado ... .. 3.º	310.400	3
Jefes de Negociado ... .. 4.º	301.000	3
Jefes de Negociado ... .. 5.º	292.800	6
Subjefes de Negociado ... .. 1.º	317.600	1
Subjefes de Negociado ... .. 2.º	305.200	2
Subjefes de Negociado ... .. 3.º	298.000	3
Subjefes de Negociado ... .. 4.º	260.700	1
Of. técnico administrativo primera. 1.º	285.500	1
Of. técnico administrativo primera. 2.º	251.400	1
Oficial administrativo de primera ... 1.º	293.800	1
Oficial administrativo de primera ... 2.º	263.500	3
Oficial administrativo de primera ... 3.º	268.000	4
Oficial administrativo de primera ... 4.º	263.800	8
Oficial administrativo de primera ... 5.º	258.000	15
Oficial administrativo de primera ... 6.º	252.500	13
Oficial administrativo de segunda. 1.º	259.700	3
Oficial administrativo de segunda. 2.º	254.500	2
Oficial administrativo de segunda. 3.º	246.200	1
Oficial administrativo de segunda. 4.º	235.400	29
Oficial administrativo de segunda. 5.º	232.700	6
Oficial administrativo de segunda. 6.º	230.700	10
Auxiliar administrativo ... .. 1.º	214.700	7
Auxiliar administrativo ... .. 2.º	211.000	5
Aspirante auxiliar administrativo ... 1.º	173.800	1
Inspectores Jefes ... .. 1.º	515.200	1
Inspectores Jefes ... .. 2.º	486.200	1
Inspectores Jefes ... .. 3.º	436.500	2
Inspectores de primera ... .. 1.º	421.000	2
Inspectores de primera ... .. 2.º	400.300	4
Inspectores de primera ... .. 3.º	393.000	2

Categoría	Plus Convenio 1981 (anual)	Número de personas
Inspectores de primera ... .. 4.º	382.700	2
Inspectores de primera ... .. 5.º	372.400	3
Inspectores de primera ... .. 6.º	366.200	4
Inspectores de primera ... .. 7.º	360.000	4
Inspectores de primera ... .. 8.º	352.700	6
Inspectores de primera ... .. 9.º	340.300	3
Inspectores de segunda ... .. 1.º	351.700	4
Inspectores de segunda ... .. 2.º	320.700	2
Inspectores de segunda ... .. 3.º	315.500	12
Inspectores de segunda ... .. 4.º	310.400	6
Inspectores de segunda ... .. 5.º	301.000	6
Inspectores de segunda ... .. 6.º	292.800	6
Inspectores de segunda ... .. 7.º	281.400	1
Subinspectores ... .. 1.º	299.000	5
Subinspectores ... .. 2.º	284.000	3
Subinspectores ... .. 3.º	273.000	1
Contramaestres ... .. 1.º	297.500	1
Contramaestres ... .. 2.º	276.200	4
Contramaestres ... .. 3.º	269.000	4
Contramaestres ... .. 4.º	262.200	16
Contramaestres ... .. 5.º	257.500	9
Contramaestres ... .. 6.º	254.000	5
Delineante proyectista ... .. 1.º	303.600	1
Delineante de primera ... .. 1.º	251.400	1
Delineante de segunda ... .. 1.º	225.500	4
Calcadores ... .. 1.º	212.000	4
O. M. E. mayor ... .. 1.º	308.300	3
O. M. E. mayor ... .. 2.º	293.800	1
O. M. E. mayor ... .. 3.º	278.300	3
O. M. E. mayor ... .. 4.º	271.000	7
O. M. E. mayor ... .. 5.º	262.800	2
O. M. E. de primera ... .. 1.º	262.800	8
O. M. E. de primera ... .. 2.º	257.200	5
O. M. E. de primera ... .. 3.º	251.400	17
O. M. E. de primera ... .. 4.º	247.300	6
O. M. E. de segunda ... .. 1.º	249.300	4
O. M. E. de segunda ... .. 2.º	242.000	5
O. M. E. de segunda ... .. 3.º	233.800	2
O. M. E. de segunda ... .. 4.º	225.500	10
O. M. E. de segunda ... .. 5.º	219.300	8
O. M. E. de tercera ... .. 1.º	203.800	5
Conductores mecánicos ... .. 1.º	273.100	1
Conductores mecánicos ... .. 2.º	263.800	1
Conductores mecánicos ... .. 3.º	260.700	1
Conductores mecánicos ... .. 4.º	223.500	3
Conductores mecánicos ... .. 5.º	218.300	4
Peones especialistas ... .. 1.º	216.800	5
Peones especialistas ... .. 2.º	205.900	1
Cobradores ... .. 1.º	220.400	2
Telefonistas ... .. 1.º	215.200	2
Telefonistas ... .. 2.º	183.600	1
Conserjes ... .. 1.º	253.500	1
Conserjes ... .. 2.º	240.000	1
Ordenanzas ... .. 1.º	227.600	1
Ordenanzas ... .. 2.º	222.500	1
Ordenanzas ... .. 3.º	216.000	3
Ordenanzas ... .. 4.º	210.000	1
Almaceneros de primera ... .. 1.º	281.700	1
Almaceneros de segunda ... .. 1.º	235.900	1
Almaceneros de segunda ... .. 2.º	231.700	3
Botones de más de dieciocho años. 1.º	170.200	2
Limpiadoras (jornada completa) ... 1.º	182.000	1
Limpiadoras (jornada completa) ... 2.º	181.000	1
Limpiadoras (horas) ... .. media	31.000	11

ANEXO NUMERO 3

Tabla de retribuciones Plus de Octubre 1981

	Pesetas
<b>Técnicos titulados:</b>	
Ingenieros superiores ... ..	54.480
Licenciados ... ..	54.480
Ayudantes técnicos Jefes ... ..	48.348
Ayudantes técnicos de primera ... ..	45.980
Ayudantes técnicos ... ..	43.620
<b>Administrativos:</b>	
Jefes de Sección ... ..	48.348
Jefes de Negociado ... ..	40.008
Subjefes de Negociado ... ..	36.138
Oficial técnico administrativo de primera ... ..	33.894
Oficial administrativo de primera ... ..	33.894
Oficial administrativo de segunda ... ..	29.308
Auxiliares administrativos ... ..	28.528
Aspirantes administrativos ... ..	21.052

Técnicos no titulados:

	Pesetas
Inspectores Jefes ... ..	54.480
Inspectores de primera ... ..	48.348
Inspectores de segunda ... ..	40.008
Subinspectores ... ..	36.138
Contramaestres ... ..	34.448
Delineantes proyectistas ... ..	40.008
Delineantes de primera ... ..	33.894
Delineantes de segunda ... ..	30.140
Calcadores ... ..	29.308

Profesionales o de oficio:

	Pesetas
Oficial Mecánico Mayor ... ..	32.094
Oficial Mecánico de primera ... ..	30.874
Oficial Mecánico de segunda ... ..	26.808
Oficial Mecánico de tercera ... ..	26.528
Conductores Mecánicos ... ..	26.808
Peones especialistas ... ..	25.138
Aprendices de más de dieciocho años ... ..	21.052
Aprendices de menos de dieciocho años ... ..	19.024

Subalternos:

	Pesetas
Cobradores ... ..	26.528
Telefonistas ... ..	26.528
Conserjes ... ..	29.308
Ordenanzas ... ..	29.721
Almaceneros de primera ... ..	35.368
Almaceneros de segunda ... ..	32.209
Almaceneros ... ..	29.721
Botones de más de dieciocho años ... ..	22.641
Botones de menos de dieciocho años ... ..	17.852
Limpiadora (jornada completa) ... ..	22.641
Limpiadora (por horas), precio hora ... ..	169,88

ANEXO NUMERO 4

Horas extraordinarias pactadas por Inspección para el presente año 1981

	Número máximo
Algeciras ... ..	350
Alicante ... ..	120
Almería ... ..	100
Barcelona ... ..	600
Bermeo ... ..	130
Bilbao ... ..	700
Burela ... ..	45
Cádiz ... ..	450
Cartagena ... ..	220
El Ferrol ... ..	100
Gijón ... ..	650
Huelva ... ..	250
Isla Cristina ... ..	120
La Coruña ... ..	1.400
Las Palmas ... ..	750
Marín ... ..	120
Ondárroa ... ..	200
Palma de Mallorca ... ..	100
Pasajes ... ..	600
Santa Eugenia de Riveira ... ..	90
Santander ... ..	300
Tarragona ... ..	700
Tenerife ... ..	280
Valencia ... ..	200
Vigo ... ..	1.400
<b>Total ... ..</b>	<b>9.955</b>
Reserva para el Departamento de Instalaciones y Servicios ... ..	1.800
<b>Total general ... ..</b>	<b>11.755</b>

ANEXO NUMERO 5

Relación nominal del personal ascendido por antigüedad

Personal que pasa a Oficial administrativo de primera

- Señorita Asunción López Martínez.
- Señorita Sagrario Solier García.
- Don Serafín Cobo Iglesias.
- Don José Turégano Lucas.
- Don Carlos Guisado Rivero.

*Personal que pasa a Oficial administrativo de segunda*

Señorita Mercedes Andrés García.  
 Don Eduardo Candami Salat.  
 Señorita María Teresa Martín Muñoz.  
 Don Juan T. Cano Cantos.  
 Don Francisco J. Andrés González.  
 Señorita Elisa Montejo Benito.  
 Señorita Josefa P. Aizpurúa Marichalar.  
 Don Nicolás Benito Martín.  
 Don José J. Cejuela Rodríguez.  
 Señorita María Isabel Pérez Perea.  
 Don Paulino de la Fuente Posada.  
 Don Jesús Rodríguez-Barbero Casares.  
 Señorita Lucía Velasco Fernández.  
 Señorita Divina González Casas.

15153

**RESOLUCION de 1 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos.**

Visto el texto del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos, recibido en esta Dirección General con fecha 30 de junio de 1981, suscrito por la representación de la Dirección General de Puertos y su personal obrero el día 7 de mayo de 1981, al que se acompaña informe de contenido favorable emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 1 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos.

### III CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL PERSONAL OBRERO DE JUNTAS DE PUERTOS, PUERTOS AUTONOMOS Y COMISION ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito personal*.—Queda sujeta al contenido normativo y obligacional de este Convenio el personal obrero que trabaje en los Puertos Autónomos, Juntas de Puertos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y demás Organismos Portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—El Convenio regula las relaciones laborales entre las Entidades y Organismos mencionados y el personal obrero que en ellos trabaje.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Convenio tendrá plena aplicación, a efectos económicos, desde el 1 de enero de 1981 y su duración será de un año a partir de esta fecha.

Art. 5.º *Denuncia*.—Habrá prórroga automática del Convenio durante un año, y así sucesivamente, si no hubiere denuncia expresa por la representación económica o por mayoría simple de la representación social, con un plazo de preaviso superior a dos meses respecto a la fecha en que finalice el mismo.

Caso de ser denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Art. 6.º *Naturaleza*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio o pacto, con-

trato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto, de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Art. 8.º *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 9.º *Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio*.—Con finalidad conciliatoria y mediadora entre las partes del Convenio y para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, se crea una Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por igual número de representantes de la Administración Portuaria y del personal obrero. Esta Comisión, cuya composición no superará los veinte miembros, deberá constituirse dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del Convenio y se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

A los efectos de su resolución por la autoridad competente y sobre la materia y con los fines mencionados en el párrafo anterior, podrá emitir informe tanto sobre cualquier cuestión ante ella planteada, como sobre obra que la Comisión entienda deba conocer.

El procedimiento habitual para elevar ante la Comisión General las cuestiones colectivas en litigio se iniciará, mediante acuerdo tomado en este sentido, en las reuniones que se celebren entre la Dirección y el Comité de Empresa, que tendrán lugar, al menos, cada dos meses y a las que asistirá por cada parte un máximo de cuatro y seis miembros, según tenga la Entidad u Organismo un censo laboral de hasta doscientos cincuenta trabajadores o supere esta cifra, respectivamente.

Los representantes de personal obrero en la Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio tendrán los siguientes derechos:

- a) Disponer del tiempo mínimo e imprescindible para realizar las funciones inherentes a su condición de miembro de la Comisión. Las horas de trabajo necesarias serán retribuidas y cada miembro no superará mensualmente, en ningún caso, el número máximo previsto en este Convenio.
- b) Tendrán derecho a percibir de los Organismos portuarios donde trabajan, el importe de los gastos de locomoción y dietas correspondientes a los viajes que realicen para asistir a las reuniones de la Comisión General, o para actuar en nombre de ella.
- c) Ningún miembro de la Comisión General sufrirá merma en sus percepciones habituales cuando desempeñe funciones propias de su cargo.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 10. *Organización*.—De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Dirección de la Entidad u Organismo, pudiendo ésta hacer las delegaciones que considere oportunas.

Para la implantación, por la Dirección, de modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Dirección y control de la actividad laboral*.—El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de las Entidades u Organismos. Estos podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales.

Art. 12. *Celadores Guardamuelles*.—Dadas las peculiaridades organizativas, obligacionales y de prestación del servicio de los Celadores Guardamuelles, se incorpora su regulación específica en los correspondientes capítulos de este Convenio.

#### CAPITULO III

##### Plantillas, ingresos y ascensos

Art. 13. *Plantillas*.—Las plantillas de personal obrero serán aprobadas por el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Hacienda y previa iniciativa del MOPU, a través de la Dirección General de Puertos y Costas, en base a los proyectos de plantilla formulados por los Organismos, con el preceptivo informe del Comité de Empresa, pudiendo solicitar la citada Dirección General cuantos informes complementarios estime necesarios para mayor conocimiento.

Art. 14. *Aprendices*.—Son aprendices los obreros mayores de dieciséis años que, en virtud de contrato para la formación laboral, ingresan en el trabajo a fin de iniciarse en la práctica de las operaciones que se realizan en los Organismos, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de un oficio determinado.