

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**33090** *RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1986; de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por los componentes designados por la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, S. A.».

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

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

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

Art. 2. *Vigencia.*—El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1986, por un período de un año, siendo prorrogable de año en año, salvo que alguna de las partes formule denuncia por escrito del mismo con una antelación mínima de un mes de la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

Art. 3. *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa.

### CAPITULO II

#### Aspectos económicos

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

- a) Sueldo Convenio.
- b) Complemento del sueldo Convenio.

#### 1. Personales:

Antigüedad.  
Complemento personal.

#### 2. De puesto de trabajo:

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

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

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

#### 4. Por calidad o cantidad de trabajo:

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

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

Plus transporte.  
Paga veinte años.  
Paga cuarenta años.  
Gastos de viaje y kilometraje.  
Dietas.  
Plus comida interjornada.  
Complemento de las prestaciones reglamentarias por enfermedad y accidente.  
Ayuda escolar.  
Complemento pensiones de jubilación.  
Complemento pensiones de viudedad y orfandad.

Art. 6. *Incremento salarial.*—Se garantiza un incremento anual mínimo de un 8,56 por 100 sobre el total de la retribución bruta de cada empleado al 31 de diciembre de 1985, excepto para los niveles salariales 10 y 13, que el incremento será del 10 por 100.

Art. 7. *Sueldo Convenio.*—A partir de este Convenio, las cantidades que se abonaban como plus Convenio, y habiendo procedido primeramente a la igualación sobre los máximos de los mismos por niveles salariales, formarán parte del concepto del epígrafe, quedando fijadas las tablas por niveles salariales, según el anexo I.

#### Art. 8. Complemento del sueldo Convenio.

##### 1. Personales:

A) *Antigüedad.*—A los importes que por este concepto se percibieran al 31 de diciembre de 1985 se añadirán las cantidades incluidas por antigüedad en complemento personal a la misma fecha. El total resultante quedará incrementado en el 8,56 por 100.

Los bienes que se abonen a partir de la vigencia de este Convenio tendrán un valor único para todas las categorías de 1.381 pesetas mensuales.

B) *Complemento personal.*—Se integran en este concepto, además del propiamente complemento personal, los restos que se perciban por G. P. V., Servicio Volante, Prima Cobranza, Conducción, Idiomas, Ayuda Vivienda, Plus de Costa y Residencia en Centros de la Península.

Se incrementa este concepto en el 8,56 por 100.

##### 2. De puesto de trabajo:

A) *Residencia.*—Para el personal de Canarias se incrementa este concepto en el 8,56 por 100.

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

B) *Cargo y función.*—Las cantidades que se perciban por ambos conceptos quedan incrementadas en el 8,56 por 100.

Se procederá por la Comisión de Vigilancia del Convenio al estudio y regulación definitiva de estos pluses antes del 30 de septiembre de 1986.

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

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

Retribuciones.—El personal que realice el servicio de entretenimiento, con jornada ampliada, percibirá la cantidad de 100.000 pesetas anuales y el importe de las horas extras realizadas.

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

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

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

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

B) *Paga extraordinaria de junio.*—Su importe es una mensualidad completa del salario de cada empleado y el pago de la misma

coincidirá con el cobro de los haberes correspondientes a junio. Esta paga se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio.

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

**D) Plus de octubre.**—La cantidad que a cada empleado le corresponde percibir por este concepto se encuentra establecida con arreglo a la categoría laboral que éste ostenta en la Empresa. Desde la vigencia de este Convenio se incluirá en el mismo el importe del obsequio de Navidad. Ver tabla anexo I.

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

#### 4. De calidad o cantidad de trabajo:

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

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

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

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

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

La distribución de las primas que se establecen alcanzará, como norma general, solamente al personal técnico de cada Delegación, así como al Jefe de la misma, y se hará cada trimestre en proporción a los sueldos base que para cada categoría señala el Convenio Colectivo, aplicándoles el coeficiente de ajuste que se indica a continuación.

El coeficiente trimestral de ajuste que se aplicará a los sueldos base de cada uno de los participantes se calculará mediante la fórmula siguiente:

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

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 6.

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

Las Delegaciones remitirán al final de cada trimestre natural, es decir, los días 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre información en la que se refleje buques No Ramac a los que hayan prestado su servicio, con expresión de la fecha y número de la factura, nombre del buque, importe de los materiales facturables, total de ambos conceptos, cálculo del IVA que corresponda e importe del nuevo total.

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

De esta norma se exceptúan las delegaciones que por acuerdo entre su personal se repartan el importe de las mismas entre todos sus componentes con la excepción del personal encargado de la limpieza de dicha Delegación.

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

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

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

1) Por desplazamiento a un punto fijo en tierra: En este tipo de desplazamiento, el empleado no percibirá cantidad alguna, pues se considera éste similar al que se puede efectuar en avión.

2) Por desplazamiento a un punto fijo en el mar: En este tipo de desplazamiento se percibirán dos cantidades distintas, según el número de viajes que el empleado tenga que efectuar hasta la finalización del trabajo:

Por el primer viaje 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 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 y la diferente percepción, según el número de viajes, está siempre referida al mismo día.

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

**D) Prima de embarque.**—Cada vez que un empleado realice un trabajo embarcado en un buque que se encuentre en navegación tendrá derecho a la percepción del importe de 1 ó 1/2 dieta, dependiendo del número de horas que permanezca embarcado (más de 5 horas = 1 dieta; hasta las 5 horas = 1/2 dieta).

**E) Prima de transporte a la boya de Huelva:**

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

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

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

**Art. 9. Percepciones económicas no salariales.**

**A) Plus transporte.**—El importe que se abonará por este concepto es de 22.000 pesetas anuales, distribuidas en once meses.

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

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

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

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

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

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

Cuando la Dirección solicite del empleado la utilización de su vehículo propio se le abonará cada kilómetro recorrido a 19 pesetas. Esta cantidad será revisable en caso de aumento del precio del combustible.

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

El importe de la dieta para todas las categorías laborales, con independencia del motivo del viaje, será de 6.200 pesetas.

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

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

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

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

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

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

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

Todo lo contenido en este apartado no es aplicable a los Jefes de Departamento, que en todo caso irán a gastos pagados.

En el caso de viajes fuera del territorio nacional, el importe de la dieta será pactado directamente con la Dirección de Personal.

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

E) Gastos de comida interjornada.—En los casos en que por necesidades de trabajo el empleado, dentro de su zona de influencia no pudiera interrumpir ésta, por el espacio de tiempo necesario para desplazarse hasta su domicilio, para efectuar alguna de las dos comidas principales del día y tenga jornada partida, el empleado percibirá el importe de 1.000 pesetas para el pago de la comida, así como la remuneración de su tiempo efectivo de trabajo a precio de horas extraordinarias, considerándose concedidas dentro del total autorizado a cada Delegación.

En aquellos centros donde tenga establecida jornada continuada y el empleado, dentro de su zona de influencia, debiera prologar ésta sin poder interrumpirla por el espacio de tiempo necesario para desplazarse hasta su domicilio, para efectuar alguna de las dos comidas principales del día, recibirá la remuneración de su tiempo efectivo de trabajo, a precio de horas extraordinarias, considerándose las mismas dentro del promedio de las horas extraordinarias concedidas a cada Delegación.

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:

- Atención 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 éste o estos conceptos (500 pesetas por comida).

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

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

Art. 11. *Ayuda escolar.*—Con el fin de contribuir a los gastos que origina la formación cultural de los hijos de los empleados, se abonará por hijo comprendido entre las edades de tres a dieciocho años, ambos inclusive, la cantidad de 15.000 pesetas anuales.

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

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

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

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

Art. 12. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) hubiese superado al 31 de diciembre de 1986 la cifra prevista por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en la parte que supere la aplicación del 107 por 100 de dicha inflación real, con un tope máximo del 8,41. La fórmula aplicable será:

$$\% \text{ Revisión} = \frac{8,56 \%}{I_p} \times I_r - 8,56 \%$$

con un tope máximo del IPC real del 8,41 por 100, siendo:

- $I_p$  = inflación prevista.
- $I_r$  = inflación real.

Como se desprende de todo lo anterior, el máximo posible que se podría revisar sería el 0,44 por 100 del total de las retribuciones del personal al 31 de diciembre de 1985. Aunque no se den las condiciones necesarias para ello, se asegura, no obstante, la distribución entre los trabajadores del importe económico de dicho porcentaje en la forma que considere la Comisión de Vigilancia del Convenio.

### CAPITULO III

#### Plan de ordenación salarial (POS)

Art. 13. *Acuerdos Comisión salarial.*—Se suscriben por ambas partes los acuerdos que adoptó la Comisión paritaria de estudios salariales en relación con este epígrafe en cuanto a abanico salarial se refiere.

Art. 14. *Niveles salariales.*—Todas las categorías laborales y su movilidad dentro de ellas quedan agrupadas, a efectos salariales, en los niveles que se indican en la siguiente tabla:

Nivel	Categoría	Acceso
1	Ingeniero Superior:	
	e) .....	Cinco años de servicio efectivo en 1 d).
	d) .....	Dos años de servicio efectivo en 1 c).
	c) .....	Dos años de servicio efectivo en 1 b).
	b) .....	Un año de servicio efectivo en 1 a).
	a) .....	Entrada. Libre designación.
2	Licenciados:	
	e) .....	Cinco años de servicio efectivo en 2 d).
	d) .....	Dos años de servicio efectivo en 2 c).

Nivel	Categoría	Acceso
	c) .....	Dos años de servicio efectivo en 2 b).
	b) .....	Un año de servicio efectivo en 2 a).
	a) .....	Entrada. Libre designación.
3	Ingeniero Técnico:	
	e) .....	Cinco años de servicio efectivo en 3 d).
	d) .....	Dos años de servicio efectivo en 3 c).
	c) .....	Dos años de servicio efectivo en 3 b).
	b) .....	Un año de servicio efectivo en 3 a).
	a) .....	Entrada. Libre designación.
4	Inspector jefe .....	Libre designación.
5	b) Inspector de primera	Concurso-oposición.
	a) Jefe administrativo de primera	Concurso-oposición.
6	Inspector de segunda	} Concurso-oposición.
	Jefe administrativo de segunda	
	Operador jefe	
	Delineante proyectista	
7	b) Subinspector	} Concurso-oposición.
	Subjefe administrativo	
	Programador	} Concurso-oposición.
	a) Contramaestre	
8	b) Oficial mecánico mayor	} Concurso-oposición.
	a) Oficial administrativo	
	Oficial mecánico	
	Oficial delineación	} Seis años de servicio efectivo en nivel 9 u once años en la Empresa.
	Grabador-verificador	
9	Oficial administrativo	} Cinco años de servicio efectivo en nivel 10.
	Oficial mecánico	
	Oficial delineación	
	Grabador-verificador	
10	Oficial administrativo	} Entrada
	Oficial mecánico	
	Oficial Delineación	
	Grabador-verificador	
11	Personal subalterno	Seis años de servicio efectivo en nivel 12 u once años en la Empresa.
12	Personal subalterno	Cinco años de servicio efectivo en nivel 13.
13	Personal subalterno	Entrada. Libre designación.

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

a) Se entiende por tiempo de servicio efectivo el transcurrido perteneciendo a la plantilla de «H.R.M., S. A.», en la categoría de que se trate a partir de la fecha de efectividad del nombramiento para la misma. Tendrá el carácter de tiempo efectivo el transcurrido bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo, incluyéndose como tal el período de prueba. No serán considerados como periodos de servicio efectivo los permisos no retribuidos superiores a un mes las excedencias y el tiempo de inhabilitación para el ascenso como consecuencia de sanción.

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

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

Art. 15. *Ámbito de aplicación.*—Los incrementos salariales resultantes de la aplicación del POS no afectarán al personal en

situación de regulación de empleo o jubilación anticipada, a los que se les aplicará el incremento mínimo para su categoría, según el artículo 6.º del presente Convenio Colectivo, que para 1986 es el 8,56 por 100 y la revisión salarial pertinente al 31 de diciembre de 1986 (artículo 12).

#### CAPITULO IV

##### Temas salariales variables

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Tienen la consideración de horas extraordinarias las realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Se consideran específicamente festivas las realizadas en domingo o festivo.

Se fijan unos valores únicos de hora extraordinaria normal y festiva para todas las categorías laborales que tengan un mismo nivel salarial de conformidad con el anexo II. El importe medio conjunto del valor de la hora extra para cada nivel salarial se incrementa en un 8,56 por 100. No obstante, si algún trabajador tuviera un valor de hora extra superior al correspondiente a su nivel, se le respetará en su importe al 31 de diciembre de 1985.

Dadas las especiales características del servicio prestado por «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», en determinadas ocasiones, debido a aglomeraciones de trabajo o períodos punta en la entrada de buques a puerto, se considera necesaria la realización de horas extraordinarias para mantener el correcto nivel del servicio, por lo que se fija la tabla de horas extraordinarias estructurales para los diferentes centros de trabajo que figuran en el anexo III. El personal administrativo sólo podrá hacer horas extraordinarias en aquellos casos en los que la realización de éstas sean consideradas como indispensables, siempre previa autorización de la Dirección.

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

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

- 1 hora extra normal = 1 hora 45 minutos de tiempo libre.
- 1 hora extra festiva = 2 horas 30 minutos de tiempo libre.

Art. 17. *Trabajos de vigilancia del centro de Madrid.*—Son aquellos que en este concepto se realizan por el personal subalterno de Madrid.

El valor hora para estos trabajos se incrementa en el 8,56 por 100 sobre el que tuviese al 31 de diciembre de 1985.

#### CAPITULO V

##### Jornada, horario y vacaciones

Art. 18. *Jornada.*—Se establece una jornada de 1.785,25 horas de trabajo efectivo para todos y cada unos de los trabajadores, considerándose como de trabajo efectivo los quince minutos de bocadillo.

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

En este sentido se establecerá para este personal una jornada máxima de presencia en el puesto de trabajo de doscientas cuarenta horas anuales sobre la jornada efectiva de 1.785,25 horas, pactada con carácter general para el resto del personal de plantilla en las condiciones siguientes:

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

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

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

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

Art. 19. *Horario*.—El horario establecido en cada centro de trabajo será el vigente a la fecha de la firma del Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio se pondrá en marcha un sistema de horario flexible para Madrid, cuyas normas de cumplimiento serán acordadas conjuntamente por la Dirección de personal y el Comité de Madrid. No obstante, dichas normas se ajustarán a lo siguiente:

Comienzo de la jornada desde siete horas treinta minutos.

Finalización de jornada hasta quince horas cuarenta y cinco minutos.

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

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

Art. 20. *Vacaciones*.—El período de vacaciones de todo el personal de «Hispano Radio Marítima» que tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año será de veintiséis días laborables, computándose como tales todos los sábados, excepto los que expresamente tengan la consideración de día festivo.

Aquellos empleados con una antigüedad inferior a un año en la Empresa tendrán 2.16 días de vacaciones por cada mes de trabajo.

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

A efectos de devengo, el número de días que puedan corresponder al personal de nuevo ingreso se computarán desde el 1 de enero al 31 de diciembre de dicho año.

Las vacaciones deberán ser siempre disfrutadas. En caso contrario se perderá el derecho al disfrute de las mismas por no poder ser acumuladas para años sucesivos o cambiarlas por su percepción en metálico, excepto en los casos en que no pudieran disfrutarse a petición de la Dirección.

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

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

Las vacaciones se establecerán por Secciones o Delegaciones, remitiendo cada empleado las propuestas a sus Jefes respectivos, siendo estos Jefes, con los Directores o Jefes de los Departamentos a que pertenecen estas Secciones o Delegaciones, los responsables de adecuar las vacaciones solicitadas por los empleados a sus necesidades de trabajo, aceptando o renegociando con los empleados los períodos de vacaciones solicitados por éstos.

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

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

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

La situación legal de incapacidad laboral transitoria que se produzca durante el disfrute de las vacaciones reglamentarias

interrumpirá el curso normal de las mismas, que se reanudarán cuando se haya producido su alta mediante el correspondiente parte médico de la Seguridad Social. Si esto último no fuera posible por necesidades del servicio, el período vacacional que reste se disfrutará en todo caso antes de la finalización del año natural en curso.

## CAPITULO VI

### Permisos y excedencias

Art. 21. *Permisos oficiales u obligatorios*.—Estos permisos siempre serán retribuidos y, por consiguiente, autorizados por el Jefe, siendo obligación del empleado el tratar de avisarlo con el tiempo mínimo que figura al margen de su causa de petición, y que seguidamente relacionamos, así como comunicar dicha causa y su tiempo de duración:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio (un mes).

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

Primer grado: Padres e hijos del trabajador o cónyuge.

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

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

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

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

e) *Maternidad*.—Las empleadas, por maternidad, podrán disfrutar de un período de permiso retribuido de catorce semanas, con el 100 por 100 del salario mensual. Este período se podrá subdividir en dos de seis y ocho semanas, respectivamente. A petición de la interesada, el primer período de seis semanas podrá acumularse al segundo.

f) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable impuestos por las Leyes o autoridades, por el tiempo preciso en cada caso y previa justificación (quince días).

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente y que se encuentran detallados en nuestro Convenio Colectivo (quince días).

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

j) El empleado tendrá derecho al disfrute de los permisos remunerados necesarios para concursar a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional (quince días).

Art. 22. *Permisos especiales o particulares*.—Son aquellos que pueden ser concedidos por su Director o Jefe inmediato, siempre que la razón que argumente el empleado no se encuentre incluida entre las relacionadas en el punto anterior como permisos oficiales.

La duración y número de permisos particulares nunca será superior a una jornada de trabajo. En el caso de que la solicitud sea superior a una jornada de trabajo, se estudiará por la Dirección.

Art. 23. *Excedencias*.—La excedencia en la Empresa podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia; se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como en caso de estar designado en comisión de servicio en otra Empresa. El reintegro deberá solicitarlo el empleado dentro del mes siguiente al cese en

el cargo público; en caso contrario, perderá el derecho a la reserva de su puesto, y se considerará como baja en la Empresa.

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

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

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

- Se solicite por primera vez.
- No se halle en situación de excedencia más del 3 por 100 de la plantilla.
- Que medien fundamentos debidamente justificados de orden familiar o de estudios.

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

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

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

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

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

## CAPITULO VII

### Asuntos sociales

Art. 24. *Seguros*.—Se acuerda mantener durante el presente año y en las condiciones que seguidamente se detallan las modalidades de seguro establecidas por la Empresa. Estas son: El Seguro Colectivo de Vida y el Seguro de Accidente.

El capital asegurado en estas pólizas es el importe de una anualidad del sueldo de cada empleado, con un mínimo de 1.750.000 pesetas.

La casa aseguradora establece la cuota de pago en base al capital asegurado, siniestralidad y edad media de la Compañía. La distribución del pago mensual es de dos tercios de su importe a cargo de la Empresa y un tercio a cargo del asegurado.

A) Seguro Colectivo de Vida.—Se pueden adherir al mismo los empleados que lo deseen, que no hayan cumplido la edad de sesenta y cinco años.

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

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

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

Art. 25. *Ayuda por formación*.—La Empresa establece una ayuda como complemento para la formación profesional de los empleados de la misma que será concedida por ésta de acuerdo a las necesidades que en este sentido se le vayan presentando, quedando su concesión e importe a criterio de la Dirección.

pudiendo verificar el Comité de Empresa el aprovechamiento en los estudios de los empleados a los cuales se les haya concedido dicha ayuda.

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

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

Premio por nupcialidad: 13.000 pesetas.

Premio por natalidad: 5.500 pesetas.

Auxilio por fallecimiento: 6.500 pesetas.

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

Art. 28. *Préstamos*.—Se podrán solicitar anticipos de hasta 150.000 pesetas, reintegrables en un año, deduciéndose de las pagas mensuales y extraordinarias en casos de necesidad derivados de larga enfermedad o vivienda. En este segundo caso habrá de referirse a adquisición de vivienda habitual (contrato, escritura, etcétera), ampliación de la misma y reparaciones urgentes e imprevistas.

La necesidad del anticipo deberá ser debidamente justificada mediante los documentos oportunos.

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

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

Art. 30. *Jubilación anticipada*.—A partir de la vigencia del presente Convenio, y con excepción del personal incluido en el Plan de Viabilidad, quedan suprimidas las jubilaciones anticipadas. Sin perjuicio de lo anterior, con carácter subsidiario, permanecen en vigor las condiciones establecidas en cualquiera de los dos sistemas de jubilación anticipada, los cuales se detallan a continuación:

#### Sistema A:

1. Percepción del 100 por 100 de los haberes líquidos que en conceptos fijos viniera percibiendo en el momento de aceptar su jubilación.

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

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

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

#### Sistema B:

1. Se mantendrán las percepciones económicas líquidas, en conceptos fijos, en idénticas condiciones que si permaneciera en activo en la plantilla.

2. Anualmente, se le revisará su salario en conceptos fijos, en el importe mínimo que para su categoría profesional se reconozca en Convenio, hasta que el empleado cumpla la edad de sesenta y cinco años, instante en que pasará a percibir la pensión complementaria establecida en el artículo 31 del presente Convenio.

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

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

Art. 31. *Pensión complementaria de jubilación*.—Los empleados que al cumplir los sesenta y cinco años de edad lleven

veinticinco años de servicio en la Empresa, se podrán jubilar con derecho a que la Empresa les conceda una pensión de jubilación que sumada a la que les conceda la Seguridad Social, arroje una cantidad igual al importe líquido de la retribución fija anual que tuviesen en el momento de obtener la jubilación.

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

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

Este derecho a pensión complementaria de jubilación queda suprimido para el personal de nuevo ingreso al 1 de enero de 1986.

**Art. 32. Estudio de pensiones complementarias.**—El sistema actual de pensiones complementarias para el personal en activo será estudiado por una comisión paritaria sobre la base de los estudios actuariales correspondientes, dentro de los límites de viabilidad de la Empresa.

Estos estudios estarán finalizados antes del 31 de diciembre de 1986 a fin de incluir los oportunos acuerdos en el marco del Convenio Colectivo de 1987.

La parte social en dicha Comisión estará representada por los dos miembros de la Comisión de Vigilancia del Convenio más un representante de UGT y otro de CC. OO. Por otro lado, esta Comisión no podrá suscribir ningún tipo de acuerdo y su misión será únicamente estudiar el tema y sacar las conclusiones oportunas.

**Art. 33. Pensiones de viudedad y orfandad.**—Es el complemento económico concedido por la Empresa a la pensión oficial establecida para las viudas o viudos y huérfanos de los empleados activos y pasivos de la Empresa. Para su cálculo, se establecen los siguientes criterios:

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

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

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

La cantidad resultante constituirá la pensión de viudedad y orfandad a cargo de HRM.

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

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

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

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

**Art. 34. Pensión en favor de ascendientes.**—En aquellos casos en quienes concurren los requisitos que exigen las normas sobre Seguridad Social, tendrán derechos a percibir un complemento de pensión igual al de viudedad, cuando no existieran cónyuges sobrevivientes o hijos del causante con derecho a las prestaciones de viudedad o de orfandad.

#### CAPITULO VIII

##### Plantilla, escalafones, ingresos y ascensos

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

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

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

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

a) Duración indefinida:

- a.1 - Jornada completa.
- a.2 - Tiempo parcial.

b) Duración determinada:

- b.1 - Temporal.
- b.2 - Interino.
- b.3 - Tiempo parcial.
- b.4 - Por obra o servicio determinado.
- b.5 - Eventual.

c) En prácticas.

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

a) El ingreso en la Empresa, se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, así como el Convenio Colectivo en vigor en cada momento. En todo caso, será previa a la admisión del personal la realización de las pruebas que, para cada categoría laboral, se hayan establecido por la Dirección en cada momento, y cumplir los trámites y requisitos señalados.

b) Previa asimismo a la admisión, es la cumplimentación de la solicitud de ingreso. Toda falsedad en los datos familiares, personales o profesionales del aspirante, avalados por su declaración jurada en aquélla, determinará la nulidad del contrato por vicio en el consentimiento y, por tanto, el trabajador cesará en el acto sin indemnización, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera haber incurrido.

c) Para ingresar al servicio de la Empresa, se precisará como mínimo reunir las siguientes condiciones, que podrán ser ampliadas o variadas en cualquier momento por la Empresa:

1. Capacitación profesional suficiente, acreditada mediante las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que se señalen para cada categoría.

2. Condiciones físicas y de salud normales, comprobadas mediante reconocimiento médico que no puede ser eludido por el aspirante bajo ningún concepto, y las especiales que exija el puesto que se trata de cubrir.

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

- a) Personal técnico titulado, seis meses.
- b) Personal técnico no titulado, tres meses.
- c) Personal administrativo, tres meses.
- d) Profesionales o de oficio:

Oficiales Mecánicos Electricistas, tres meses.  
Peones especialistas, quince días laborables.  
Aprendices, quince días laborables.

e) Personal subalterno, quince días laborables.

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

1. Durante el período de prueba, el empleado contratado tendrá los mismos derechos y obligaciones que los empleados de plantilla correspondiente a su misma categoría profesional y puesto de trabajo, a excepción de los derivados de la rescisión del contrato de trabajo que le une a la Empresa, el cual durante su transcurso y si necesidad de preaviso podrán proceder a su resolución sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

2. Transcurrido el período de prueba, la Empresa resolverá sobre la admisión definitiva, con notificación expresa por escrito a los interesados. En el caso de ingresar definitivamente, le será contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el período de prueba.

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

**Art. 37. Ascensos.**—a) Condiciones generales.

1. Las vacantes en régimen de ascenso se proveerán por concurso-oposición, a no ser que se disponga expresamente y para ciertas categorías otra cosa en el Reglamento de Régimen Interior o Convenio Colectivo aplicable. Cuando entre el personal de la

Empresa no resultase nadie preparado para aspirar a la vacante que se trata de cubrir, se podrá tomar del exterior, cualquiera que sea el puesto o categoría.

2. Las vacantes a cubrir y condiciones para aspirar a ellas serán expuestas en los respectivos tablones de anuncios de todas las Delegaciones y dependencias de la Empresa con una antelación previa a la fecha de realización de los exámenes no inferior a treinta días.

b) Exámenes.-En 1986 se dota para ascensos por exámenes la cantidad de 600.000 pesetas. La convocatoria se realizará con efectos al 1 de julio de 1986.

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

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

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

Cultura general: Un punto.

Específico: Seis puntos.

Valoración personal: Tres puntos.

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

Delegaciones: Jefe de Delegación y Delegado de personal.

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

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

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

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

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

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

a) Antigüedad en la Empresa.

b) Méritos.

c) Mayor edad.

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

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

A la categoría laboral de Jefe Administrativo de 1.ª se podrá acceder por concurso-oposición, según el punto anterior, o por vía funcional. En este último caso, el cargo de Jefe de Sección será cubierto por libre designación de la Empresa entre el personal de cualquier categoría laboral. Llevados doce meses y tras una evaluación positiva del desempeño de dicho cargo, se le daría la categoría laboral de Jefe Administrativo de 1.ª Durante esos doce meses percibiría en concepto de «complemento personal» la diferencia entre su salario y el correspondiente a Jefe Administrativo de 1.ª En caso de que a la finalización del año la evaluación fuese negativa se le retirará el complemento y volverá a ejercer las funciones que desempeñaba anteriormente.

Quienes desempeñen la jefatura de cualquiera de nuestras Delegaciones y no tuviese la categoría laboral de Inspector de 2.ª, podrán acceder directamente a ella transcurrido un periodo de desempeño de dicho cargo de doce meses y tras la oportuna evaluación positiva. En cuanto a la retribución del personal en esta situación, el criterio será análogo a lo dispuesto para los Jefes Administrativos de 1.ª

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

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 indicado en el artículo anterior.

## CAPITULO IX

### Servicio Militar o Social sustitutivo

Art. 38. a) Los empleados que se incorporen al Servicio Militar o Social sustitutivo, oficial o voluntario, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure éste y treinta días naturales a partir de la fecha de la terminación del mismo.

b) La totalidad del tiempo señalado en el apartado anterior será computada a efectos de antigüedad.

c) La Empresa podrá recabar del interesado o de las autoridades competentes la documentación que acredite la veracidad de las fechas que se solicitan.

d) Durante el cumplimiento del Servicio Militar o Social sustitutivo; el empleado tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias fijadas en el presente Convenio Colectivo.

## CAPITULO X

### Premios, faltas y sanciones

#### SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Art. 39. 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. 40. Todo trabajador tiene obligación de encontrarse en su puesto de trabajo tanto al iniciarse como al finalizar la jornada y de no ausentarse de su puesto de trabajo sin autorización expresa de su Jefe inmediato. Asimismo el acceso a las dependencias de la Empresa queda prohibido fuera del horario de trabajo, si no es con permiso de sus Jefes. Queda prohibido utilizar el domicilio de las Oficinas de la Empresa para fines particulares de los empleados. Toda la documentación de la Empresa tendrá carácter estrictamente confidencial y no podrá ser copiada más que para lo que el servicio exija, ni sacada, por ningún concepto, de las oficinas.

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

#### SECCIÓN 2.ª PREMIOS

Art. 41. Con el fin de estimular el buen comportamiento, la superación en el cumplimiento de los deberes laborales y los rasgos de sobresaliente valor humano, la Dirección se compromete a que se consideren aquellos casos más dignos de encomio, y se concedan los premios que en cada caso se vean proporcionados a los hechos.

Art. 42. Estos premios podrán consistir en menciones honoríficas, propuestas de recompensas públicas de carácter laboral o no a las autoridades competentes, cantidades alzadas en metálico, mejoras sociales, etc.

Art. 43. Los premios se otorgarán por la Empresa a través de la Dirección previa proposición de los Jefes inmediatos.

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

#### SECCIÓN 3.ª FALTAS

Art. 44. 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. 45. Por su importancia y trascendencia, las faltas pueden clasificarse en leves, graves y muy graves.

Art. 46. Se considerarán faltas leves:

1. 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. La falta de puntualidad sin justificar en el plazo de treinta días naturales.

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

4. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

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

6. No comunicar a la Empresa los cambios en la situación familiar o personal dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes desde el momento en que se produjo el mismo.

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

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

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

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

Art. 47. Se considerarán como faltas graves:

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

2. No avisar al Jefe respectivo de los defectos del material, herramientas o elementos utilizables en el trabajo, de manera que, por causa de éstos pudieran sobrevenir accidentes de trabajo, o causar descrédito o deterioro a la imagen de la Empresa ante el cliente.

3. Cambiar sin autorización su turno de trabajo.

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

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

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

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

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

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

10. Sacar materiales o herramientas del centro de trabajo, sin la debida autorización, o sin exhibir ésta al vigilante o portero, así como desobedecer o dificultar la labor de estos encargados de hacer cumplir las disposiciones reglamentarias y las órdenes de la Dirección.

11. Simulación de enfermedades o accidentes.

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

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

14. Las imprudencias en acto de servicio.

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

16. Disminución no justificada en el rendimiento habitual de uno a tres días. En caso de que la disminución del rendimiento sea colectiva o de grupo, será falta muy grave en todo caso.

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

Art. 48. Se considerarán faltas muy graves:

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

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

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

4. El abuso de autoridad.

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

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

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

8. Transgresión de la buena fe contractual, omitiendo o falseando los datos o documentos solicitados por la Empresa al empleado en el momento de su ingreso en la misma.

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

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

11. Malos tratos de obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos, siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.

12. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.

13. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

Art. 49. La especificación de las faltas enunciadas en los artículos 46, 47 y 48 es enunciativa y no limitativa, de forma que no impide la calificación por analogía, como faltas, los hechos semejantes o análogos.

Art. 50. La Dirección de la Empresa a la hora de analizar la gravedad de las faltas, tendrá en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y podrán disminuir o agravar la responsabilidad del agente, siempre que sean debidamente probadas.

Podemos considerar como tales:

a) Reincidencia o reiteración.

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

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

d) Mala conducta.

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

f) Obrar con abuso de confianza.

g) La mayor o menor gravedad del daño causado.

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

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

#### SECCIÓN 4.ª SANCIONES

Art. 51. Las sanciones a imponer serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de un día de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Inhabilitación por plazo no superior a dos años para ascender de categoría.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de tiempo no superior a ocho años.

Despido.

Art. 52. 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. 53. Independientemente de aplicarse la acción que proceda al culpable, éste habrá de abonar los daños y perjuicios producidos.

Art. 54. Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito, haciendo anotar la fecha y los hechos que las motivaron (excepto la amonestación verbal) para que puedan surtir efecto.

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

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

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

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

Art. 55. Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de personal y los Delegados Sindicales, no podrán ser despedidos ni sancionados por la realización de faltas graves o muy graves, durante el ejercicio de sus funciones, sin la ejecución de un expediente contradictorio en el que serán oídas, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal.

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

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

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

Art. 56. Las faltas leves no podrán ser sancionadas después de transcurridos diez días desde su conocimiento por Dirección, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

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

Art. 57. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Personal inmediatamente. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario o infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal en perjuicio de un inferior. En este caso el empleado perjudicado lo advertirá por escrito a su Jefe inmediato, teniendo éste la obligación de tramitar la queja por el conducto inmediato superior para que llegue hasta la Dirección.

## CAPITULO XI

### Condiciones sindicales

#### SECCIÓN I

Art. 58. *Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.*—Tendrán las siguientes competencias y derechos:

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

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

c) Recibir mensualmente relación de altas, bajas y cualquier otra variación de plantilla. Igualmente, y con la misma periodicidad, relaciones individualizadas de las horas extraordinarias de cada centro de trabajo, así como disponer de una copia de las comunicaciones oficiales que con respecto a esta materia se mantengan con la autoridad laboral pertinente.

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

Reestructuración de la plantilla, cierre total o parcial de la Empresa.

Traslado total o parcial de la Empresa a otro lugar.

Fusión con otras Empresas o absorción de la Empresa por otra.

Modificación del «status» jurídico de la Empresa.

Introducción de nuevos métodos de trabajo que afecten sustancialmente a la sistemática existente.

e) Recibir información anual sobre importes y destino de los complementos personales concedidos por la Empresa a su personal.

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

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

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

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

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

Art. 59. *Secciones Sindicales de Empresa.*—Los trabajadores afiliados a una Central legalmente establecida, para lo que ésta tendrá que presentar fotocopia oficial a la Dirección de Personal de su constitución, siempre que tales Centrales Sindicales sean de ámbito nacional o regional, y tengan un número de afiliados no inferior al 10 por 100 de los empleados que componen la plantilla en el ámbito nacional o regional, podrán constituir en el seno de la misma la Sección Sindical oportuna, para lo que habrán de presentar documento fehaciente notarial donde se acredite un número suficiente de afiliados que superen los porcentajes antes mencionados 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, discriminario, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

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

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán derecho a:

a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical.

b) Recaudar las cotizaciones sindicales. En aquellos centro 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) Disponer del material de la Empresa en las mismas condiciones que el Comité de Empresa y los Delegados de personal.

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

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

g) Disponer de diez horas anuales para información, dentro de la jornada laboral, coincidiendo con la terminación de la misma. La distribución de estas horas se hará a criterio de la propia Sección.

h) Que los miembros de su ejecutiva que no tuviesen horas dispongan de un crédito mensual de hasta diez horas para el ejercicio de tareas sindicales, que en todo caso serán cedidas por los Delegados sindicales o de personal que pertenezcan a su misma organización sindical. Para el ejercicio de este derecho deberá comunicarse con antelación a la Dirección de Personal.

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

Art. 60. *Garantías de los representantes.*—Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público o alto cargo sindical a nivel nacional podrán pedir excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, por el tiempo de mandato, siempre que se pueda contratar un suplente con carácter interino.

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

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) Para el ejercicio de actividades sindicales dentro o fuera de la Empresa dispondrán de hasta cuarenta horas mensuales de trabajo retribuido no acumulativas y disfrutadas individualmente, sin perjuicio del punto h) del artículo anterior. A estos efectos, no se contabilizarán las reuniones que se tengan por iniciativa de la Dirección.

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

d) Percepción del importe de la dieta por salida con motivo de reuniones del pleno de representantes.

Art. 61. *Pleno de representantes.*—Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal se reunirán, con carácter plenario, tres veces al año en los locales de la Empresa, con carácter ordinario. Extraordinariamente, podrán hacerlo cuando lo consideren oportuno y la Empresa conceda su autorización, dada la importancia del asunto.

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

Art. 62. *Asambleas.*—Los trabajadores tienen derecho a reunirse en la Empresa, tanto fuera como dentro de la jornada laboral. En este último caso dispondrán de diez horas al año, que serán remuneradas normalmente y que coincidirán con el término de la jornada, realizándose, a ser posible, el último día que se trabaje de la semana.

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

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

Para poder utilizar las diez horas retribuidas, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla tendrán que tener la autorización del Comité de Empresa.

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

La celebración de una asamblea deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Personal con cuarenta y ocho horas de antelación, proporcionando el orden del día, acordándose las medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.

Art. 63. *Salvaguardia.*-Con carácter general y para todo lo no indicado en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en las Leyes de 10 de marzo de 1980, según redacción de la Ley de 2 de agosto de 1984, y Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Retroactividad.*-Todos los incrementos de los conceptos reflejados en el presente Convenio Colectivo tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1986. Se exceptúa de lo anterior el abono de horas extraordinarias realizadas con motivo de un desplazamiento, que tomará efectividad a partir del 1 de mayo de 1986.

Segunda. *Comisión de Vigilancia del Convenio.*-Se formará una Comisión paritaria de vigilancia del Convenio, integrada por las siguientes personas:

Por la Dirección:  
Pedro Gandiaga Alberdi.  
Fernando Bregón Oca.

Por los trabajadores:  
José Alberto González Sugasaga.  
Juan J. Rodríguez Vicente,

que tendrá las siguientes atribuciones:

Interpretación del Convenio, así como vigilancia de su cumplimiento.

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

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

Estudio y regulación definitiva de los pluses de cargo y/o función.

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

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

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

Tercera. *Absentismo.*-Se acuerda no contabilizar, a efectos de la obtención del índice de absentismo, los siguientes conceptos: Permisos legalmente establecidos, enfermedad, maternidad, ausencias derivadas de hospitalización, accidente laboral, los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas y ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se establezca por la autoridad laboral o lo decida la propia Empresa, sea o no a instancias de los representantes del personal.

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

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

#### ANEXO I

Tablas XII Convenio Colectivo 1986

	S. Convenio	P. octubre	Transporte	Total
<b>Nivel 1</b>				
e) .....	2.827.398	75.830	22.000	2.925.228
d) .....	2.661.885	75.830	22.000	2.759.715
c) .....	2.366.201	75.830	22.000	2.464.031
b) .....	2.142.198	75.830	22.000	2.240.028
a) .....	1.850.021	75.830	22.000	1.947.851
<b>Nivel 2</b>				
e) .....	2.544.575	75.830	22.000	2.642.405
d) .....	2.394.152	75.830	22.000	2.491.982
c) .....	2.127.152	75.830	22.000	2.224.982
b) .....	1.924.881	75.830	22.000	2.022.711
a) .....	1.661.050	75.830	22.000	1.758.880

	S. Convenio	P. octubre	Transporte	Total
<b>Nivel 3</b>				
e) .....	2.250.794	67.528	22.000	2.340.332
d) .....	2.118.323	67.528	22.000	2.207.851
c) .....	1.881.698	57.528	22.000	1.971.296
b) .....	1.702.559	67.528	22.000	1.792.087
a) .....	1.468.809	67.528	22.000	1.558.337
Nivel 4 .....	2.055.018	75.830	22.000	2.152.848
<b>Nivel 5</b>				
b) .....	1.717.502	67.528	22.000	1.807.030
a) .....	1.677.077	67.528	22.000	1.766.605
Nivel 6 .....	1.484.890	56.207	22.000	1.563.097
<b>Nivel 7</b>				
b) .....	1.371.876	50.950	22.000	1.444.826
a) .....	1.302.856	48.657	22.000	1.373.513
<b>Nivel 8</b>				
b) .....	1.324.534	47.905	22.000	1.394.439
a) .....	1.269.231	47.905	22.000	1.339.136
Nivel 9 .....	1.146.648	41.679	22.000	1.210.327
Nivel 10 .....	1.040.096	37.904	22.000	1.100.000
Nivel 11 .....	1.202.918	41.679	22.000	1.266.597
Nivel 12 .....	1.134.748	37.904	22.000	1.194.652
Nivel 13 .....	1.040.096	37.904	22.000	1.100.000

#### ANEXO II

Nivel	Categoría	Valor H. E. 1986	Valor H.E. festiva 1986
1	Ingeniero		
	e) .....	2.607	2.979
	d) .....	2.209	2.524
	c) .....	1.674	1.912
	b) .....	1.606	1.834
2	Licenciado		
	e) .....	1.953	2.232
	d) .....	1.968	2.248
	c) .....	-	-
	b) .....	-	-
3	Ingeniero Técnico		
	e) .....	1.779	2.032
	d) .....	1.573	1.796
	c) .....	1.289	1.472
	b) .....	1.245	1.422
4	Inspector Jefe	2.184	2.496
	Inspector primera	1.579	1.804
	Jefe Administrativo primera	1.579	1.804
	Inspector segunda	1.359	1.552
	Jefe Administrativo segunda	1.359	1.552
5	Delineante Proyectista	1.359	1.552
	Operador Jefe	1.359	1.552
	7 b) Subinspector	1.275	1.456
	Subjefe Administrativo	1.275	1.456
	Programador	1.275	1.456
6	a) Contramaestre	1.188	1.356
	8 b) O. M. E. Mayor	1.233	1.408
	a) Subjefe Administrativo	1.112	1.270
	Oficial Técnico Administrativo	1.112	1.270
	O. M. E.	1.112	1.270
7	Delineante	1.112	1.270
	Grabador Verificador	1.112	1.270
	9 Oficial Administrativo	1.050	1.200
	O. M. E.	1.050	1.200
	Grabador Verificador	1.050	1.200
10	Oficial Administrativo	905	1.034
	O. M. E.	905	1.034

Nº del	Categoría	Valor H. E. 1986	Valor H.E. 1986 1986
11	Almacenero .....	1.003	1.146
	Conductor .....	1.003	1.146
	Conserje .....	1.003	1.146
	Telefonista .....	1.003	1.146
12	Almacenero .....	924	1.056
	Ordenanza .....	801	914
13	Peón Especialista .....	801	914

## ANEXO III

Horas extraordinarias estructurales para el año 1986

	Horas	
Algeciras .....	580	Palamós.
Alicante .....	250	La Escala.
Barcelona .....	800	Estación C. de Bagur.
Bermco .....	100	Bermeo:
Bilbao .....	1.200	Matxixako.
Burela .....	45	El Anchove.
Cádiz .....	450	Murueta.
Cartagena .....	200	Bilbao.
Ferrol .....	50	Bilbao:
Gijón .....	500	Somorrostro.
Huelva .....	150	Santurce.
Isla Cristina .....	35	Portugalete.
La Coruña .....	1.400	Sestao.
Las Palmas .....	1.950	Luchana.
Málaga .....	50	Zorroza.
Marín .....	300	Canal.
Ondárroa .....	350	Euskalduna.
Palma de Mallorca .....	200	Abando.
Pasajes .....	175	Heiguera.
Santa Eugenia de Riveira .....	90	Punta Galea.
Santander .....	150	Bermeo.
Tarragona .....	1.850	Burela de Cabo:
Tenerife .....	600	Foz.
Valencia .....	150	Ribadeo.
Vigo .....	1.500	Astilleros Gondan.
Reserva .....	375	San Ciprián.
		Vivero/Cillero.
		Santa Marta de Ortigueira.
Total .....	13.500	Cádiz:

## ANEXO IV

Zonas de influencia

Algeciras:	Bazán.
Puerto José Banús.	La Carraca.
Estepona.	Puerto de Santa María.
Puerto de La Línea (Crimavis).	Sanlúcar (Bonanza).
Refinería «Gibraltar» (CEPSA).	Chiclana (Sancti Petri).
Accrinox.	Zona Franca (Cádiz).
Astilleros Isla Verde.	Rota.
Sea Land Ibérica.	AESA Pto. Real.
Costera San García (Algeciras).	Sevilla.
Costera de Tarifa.	Cartagena:
Tarifa.	Cabo Roig.
Alicante:	San Pedro del Pinatar.
Torre Vieja.	Pto. Tomás Mestre.
Santa Pola.	Cabo de Palos.
Villajoyosa.	Mazarrón.
Altea.	Aguilas.
Calpe.	El Ferrol:
Jávea.	Cedeira.
Denia.	Cariño.
Almería:	Ortigueira.
Adra.	Espasante.
Garrucha.	Puentedeume.
Barcelona:	Gijón:
Villanueva y Geltrú.	Cabo Peñas.
Arenys de Mar.	Avilés.
Blanes.	San Esteban de Pravia.
San Feliú de Guisols.	Navia.
	Ribadesella.
	Lastres.

Cudillero.  
Luarca.  
E. C. de V. H. F. ubicada en Boal.  
Huelva:  
Isla Cristina.  
Muelle de Titania.  
Muelle Gonzalo Vara.  
Muelle Reina Sofía.  
Muelle Minerales.  
Muelle Aragonesas.  
Punta Umbria.  
Ayamonte.  
Lepe.

Isla Cristina:  
Ayamonte.  
Lepe (El Terrón).

La Coruña:

Ferrol.  
Muros.  
Finisterre.  
Feijo.  
Noya.  
Sada.  
San Ciprián.  
Burla.  
Ribadeo.  
Cariño.  
Corcubión.  
Cee.  
Mugía.  
Camarinas.

Las Palmas:

Salinetas.  
Arguineguin.  
Puerto Rico.

Málaga:

Fuengirola.  
Marbella.  
Puerto Banús.  
Estepona.  
Motril.

Marín:

Bueu.  
Cambados.  
Sanxenjo.  
Villagarcía de Arosa.

Ondárroa:

Gueteria.  
Zumaya.  
Motrico.  
Lequeitio.

Palma de Mallorca:

Club Náutico.  
Muelle Comercial Pelaires.  
Muelle Comercial Dique del oeste.  
Club de Mar.

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

Pasajes:

San Sebastián (Puerto).  
Fuenterrabía (Astilleros Olaziregui).  
Fuenterrabía (Varadero).  
Fuenterrabía (Puerto Refugio).  
Orío.  
Gueteria.

Santa Eugenia de Riveira:

Aguño.  
Puebla de Caramiñal.  
Portosin.

Santander:

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

Tarragona:

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

Tenerife:

Puerto Los Cristianos.

Valencia:

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

Vigo:

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

**33091** RESOLUCION de 4 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,  
Esta Dirección General acuerda: