

17506 RESOLUCION de 13 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XIII Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 13 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

XIII CONVENIO COLECTIVO DE «HISPANO RADIO MARITIMA, S. A.» Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito territorial y personal

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo, tendrán fuerza normativa y obligará a HISPANO RADIO MARITIMA, S.A. y a sus empleados en todo el territorio español, excepto al personal que ejerza funciones de Director.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 1987 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 1 mes de la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rindiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

Artículo 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 ECONOMICOS

Artículo 4. Enumeración de los distintos conceptos retributivos

La retribución del personal, en conceptos salariales, se distribuirá de la siguiente manera:

- a) Sueldo Convenio
- b) Complementos del Sueldo Convenio:
 1. PERSONALES:
 - Antigüedad
 - Complemento personal
 2. DE PUESTO DE TRABAJO:
 - Residencia
 - Cargo y/o función
 - Servicio Jornada Ampliada.
 3. DE VENCIMIENTO PERIODICO 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

Artículo 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 20 años
- Paga 40 años
- Gastos de viaje y kilometraje
- Dietas
- Plus Comida intercomida
- Complemento de las prestaciones retributivas por enfermedad o accidente
- Ayuda escolar
- Complemento pensiones de jubilación
- Complemento pensiones de viudedad y orfandad

Artículo 6. Incremento Salarial

Se efectuará un incremento del 5,5% sobre todos los conceptos citados. Sin embargo, continuando con el Plan de Ordenación Salarial y en función de las disponibilidades actuales de la Empresa, se garantizará a todo el personal en activo, un incremento sobre su retribución bruta al 31.12.86 del 7%.

Artículo 7. Sueldo Convenio

Quedan fijadas las tablas por niveles salariales según el anexo I.

Artículo 8. Complementos del Sueldo Convenio

1. PERSONALES

A) ANTIGÜEDAD. Se incrementa este concepto en el 5,5%. Los bienes anteriores al 1.1.86, se abonarán como mínimo a 1.270 pesetas.

Los bienes que se abonen a partir de la vigencia de este Convenio tendrán un valor único para todas las categorías de 1.463 pesetas mensuales.

B) COMPLEMENTO PERSONAL. Se integran en este concepto, además del propiamente complemento personal, los rasgos que se perciban por C.P.V., Servicio Volante, Prima Cobranza Conducción, Idoras, Ayuda Vivienda, Plus de Costa y Residencia en Centros de la Península. Las cantidades que se perciban por este concepto serán absorbibles para la consecución del abanico fijado en el P.O.S.

Se incrementa este concepto en el 5,5%.

2. DE PUESTO DE TRABAJO

A) RESIDENCIA. Para el personal de Canarias se incrementa este concepto en el 5,5%.

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 FUNCION. Las cantidades que se perciban por ambos conceptos quedan incrementadas en el 5,5%. Respecto a estos plus se estará a lo dispuesto en el acta de fecha 25.3.87 que figura como anexo II.

C) "SERVICIO DE JORNADA AMPLIADA". Sustituya 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 105.964 pts anuales y el importe de las horas extras realizadas.

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

A partir de la vigencia de este Convenio se establece un nuevo servicio de jornada ampliada voluntario que complementará al ya existente para el resto de la flota. Dicho servicio se realizará en las delegaciones que la Empresa considere oportuno y en las mismas condiciones económicas que se fijan en este mismo apartado para el servicio a la flota pesquera.

3. DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MENSUAL

A) Paga extraordinaria de Marzo. El importe de esta paga es una mensualidad completa del salario de cada empleado. El pago de la misma se efectuará coincidiendo con el cobro de los haberes correspondientes al mes de marzo y se devengará desde el 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero del año en que se abona.

B) Paga extraordinaria de Junio. Su importe es una mensualidad completa del salario de cada empleado y el pago de la misma coincidirá con el cobro de haberes correspondiente a junio. Esta paga se devenga desde el 1 al 30-6.

C) Paga extraordinaria de Diciembre. Al igual que las anteriores su importe es una mensualidad completa. El abono de esta paga deberá realizarse antes del día 15 del mes de Diciembre y se devengará desde el 1-7 al 31-12.

D) Plus de Octubre. La cantidad que a cada empleado le corresponde percibir por este concepto, se encuentra establecida con arreglo a la categoría laboral que éste ostenta en la Empresa. Ver tablas Anexo I.

El pago de este Plus de Octubre se efectuará coincidiendo con los haberes correspondientes al mes de Octubre y su devengo será desde el 1-1 al 31-12.

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% 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 necesitan 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 Técnico.

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

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

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

$$C = \frac{D (D_0 \times 10)}{DT} = \text{en la que}$$

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.

D₀= Número de días de servicio de turno durante el trimestre.

D = 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, artículo del I.V.A. que corresponda a importe del nuevo total.

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

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

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

J) PRIMA DE TRANSPORTE POR HELICOPTERO. 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, 2000 pts. por empleado.

- Por los posteriores viajes, hasta la terminación del trabajo, 1.000 pts. por empleado.

3) Por desplazamiento a puntos móviles en trasiación:

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 pts. por persona.

- Por los posteriores viajes hasta la terminación del trabajo 2.500 pts. 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 pts. por persona.

- Por los posteriores viajes hasta la terminación del trabajo 5.000 pts. 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 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 puertos, es decir a mar abierta, tendrán derecho a la percepción de 1.500 pts. La percepción de la prima de helicóptero absorbe el importe de esta prima.

D) Prima de Embarque.- Cada vez que un empleado realice un trabajo embarcado en un buque que se encuentre en navegación, tendrá derecho a la percepción de 6.700 pesetas si permanece embarcado más de 3 horas o 3.350 pesetas hasta 3 horas.

E) Prima de Transporte a la baya de Huelva

1) Por el mencionado transporte se abonarán 5.000 pts. por empleado día y viaje efectivo hasta la citada baya.

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 baya o atendiendo un trabajo en la misma, se les abonará el importe que en el concepto de comida se encuentre reconocido en Convenio, al bien, no se considerará el tiempo empleado en dicha comida como tiempo efectivo de trabajo, no siendo computado a ningún efecto.

Artículo 9. Percepciones económicas no salariales

A) PLUS TRANSPORTE. El importe que se abonará por este concepto es de 22.000 pts. anuales distribuidas en 11 meses.

B) PAGA 20 Y 40 AÑOS.- A fin de premiar la vinculación de los trabajadores a la Empresa, se concederá una paga al personal con 20 y 40 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.

Todos las salidas o viajes deberán efectuarse por avión en clase turista o ferrocarril, utilizando en este segundo caso primera clase en viaje diurno y como individual en viaje nocturno. También el empleado que así lo desea, 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 la clase.

Cuando la Dirección solicite del empleado la utilización de su vehículo propio se le abonará cada kilómetro recorrido a 20 pts.

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 6.700 pts.

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, con un límite diario del doble del importe de la dieta.

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

En el caso de viajes fuera del territorio nacional, el importe de la dieta será pactado directamente con la Dirección 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 pudiere interrumpir ésta, por el espacio de tiempo necesario para desplazarse hasta su domicilio, para efectuar alguna de las dos comidas principales del día y tengan jornada partida, al empleado percibirá el importe de 1.100 pts. para el pago de la comida, así como la remuneración de su tiempo efectivo de trabajo a precio de horas extraordinarias, considerándose concedidas dentro del total autorizado a cada Delegación.

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

F) CUENTAS DE GASTOS ADICIONALES

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

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

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

Cuando el empleado, previa autorización, se vea obligado a invitar por cuenta de la Empresa a comer o cenar a algún acompañante, presentará la factura del importe de ésta o éstas al cobro, deduciendo del importe de su dieta la cantidad asignada en la misma por este o estos conceptos (500 pts. por comida).

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

Artículo 10. Complemento de las prestaciones reglamentarias por enfermedad y accidente.

La Empresa abonará en caso de enfermedad y accidente el 10% del salario. Desde el día 4 al 20 ambos inclusive, se mantendrá lo anterior mientras la aprobación de la Seguridad Social o Mutualidad permanezca en las actuales circunstancias.

Artículo 11. Ayuda Escolar

Con el fin de contribuir a los gastos que ocasiona la formación cultural de los hijos de los empleados, se abonará por hijo comprendido entre las edades de 7 a 18 años ambos inclusive, la cantidad de 16.700 pts. anuales.

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

Deberá acreditar en el caso de que uno de los hijos 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% en el mes de Enero
2. El 25% en el mes de Abril
3. El 50% en el mes de Agosto

La percepción de dicha ayuda comenzará y finalizará el día 1 del mes siguiente al que el hijo, que dé lugar al derecho de la misma, cumpla 7 o 18 años.

CAPÍTULO III - PLAN DE ORDENACION SALARIAL (P.O.S.)

Artículo 12. Abanico Salarial

Ambas partes se fijan como meta alcanzar el abanico salarial que figura en el Anexo III. A tal efecto, anualmente se destinarán las cantidades que se pacten en la negociación colectiva para la reestructuración salarial del personal en activo.

El 10% del importe total que se destine a dicha reestructuración salarial, se dedicará a actualización de bienes anteriores al 1.1.86 hasta lograr la liquidación definitiva de todos los bienes.

Artículo 13. Niveles salariales

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

NIVEL	CATEGORIA	ACCESO
1	Ingeniero Superior	e) 5 años de servicio efectivo en 1 d)
	" "	d) 2 años de servicio efectivo en 1 c)
	" "	c) 2 años de servicio efectivo en 1 b)
	" "	b) 1 año de servicio efectivo en 1 a)
		Entrada, Libre designación
2	Licenciados	e) 5 años de servicio efectivo en 2 d)
	" "	d) 2 años de servicio efectivo en 2 c)
	" "	c) 2 años de servicio efectivo en 2 b)
	" "	b) 1 año de servicio efectivo en 2 a)
		Entrada, Libre designación
3	Ingeniero Técnico	e) 5 años de servicio efectivo en 3 d)
	" "	d) 2 años de servicio efectivo en 3 c)
	" "	c) 2 años de servicio efectivo en 3 b)
	" "	b) 1 año de servicio efectivo en 3 a)
		Entrada, Libre designación
4	Inspector Jefe	Libre designación
5 b)	Inspector de la	Concurso-Oposición
a)	Jefe Administrativo 1a.	Concurso-Oposición
6	Inspector de 2a.	Concurso-Oposición
	Jefe Administrativo 2a.	
	Operador Jefe	
	Delimitante Proyectista	
7 b)	Subinspector	Concurso-Oposición
	Subjefe Administrativo	
	Programador	
a)	Contramaestre	Concurso-Oposición
8 b)	Oficial Mecánico Mayor	Concurso oposición
a)	Oficial Administrativo	6 años de servicio efectivo en nivel 9 ó 11 años en la Empresa
	" Mecánico	
	" Delimitación	
	Grabador-Verificador	
9	Oficial Administrativo	5 años de servicio efectivo en nivel 10
	" Mecánico	
	" Delimitación	
	Grabador-Verificador	

10	Oficial Administrativo) " Mecánico) " Delimitación) Grabador-Verificador)	Entrada
11	Personal Subalterno	6 años de servicio efectivo en nivel 12 ó 11 en la Empresa
12	Personal Subalterno	3 años de servicio efectivo en nivel 13.
13	Personal Subalterno	Entrada. Libre designación

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

- Se entiende por tiempo de servicio efectivo el transcurrido perteneciendo a la plantilla de M.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 períodos de servicio efectivo, los permisos no retribuidos superiores a un mes, las excedencias y el tiempo de inhabilitación para el ascenso como consecuencia de sanción. Igualmente, una vez rescindida la relación contractual, siempre que no haya mediado excedencia hasta el siguiente período de servicio en la Empresa, se pierde el derecho a computar como tiempo de servicio efectivo, la primera etapa de pertenencia a la plantilla de M.R.M.
- Para los empleados en plantilla activa al 1-4-85 no se tendrá en cuenta el obstáculo que pudiera suponer el haber estado desde su ingreso en M.R.M., S.A., en más de un grupo profesional y pasarán al nivel 8a) los Oficiales y Grabadores que hayan completado 11 años de servicio en la Empresa, con independencia del tiempo de servicio efectivo en los niveles inferiores.
- Para el personal de nuevo ingreso y en las categorías de oficiales, será necesario para poder acceder al siguiente nivel, además del tiempo de servicio correspondiente en el nivel inferior, la superación de unas curas básicas.
- 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.

Artículo 14. Ambito de Aplicación

Los incrementos salariales resultantes de la aplicación del P.O.S. no afectarán al personal en situación de Regulación de Empleo o jubilación anticipada a los que se aplicará el incremento mínimo del 3,3%.

CAPITULO IV - TEMAS SALARIALES VARIABLES

Artículo 15. 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 IV. No obstante, si algún trabajador tuviera un valor de hora extra superior al correspondiente a su nivel, se le mantendrá en su importe al 31-12-86.

Dadas las especiales características del servicio prestado por M.R.M., S.A., en determinadas ocasiones, debida 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 V. El personal administrativo solo 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 = 2 horas de tiempo libre

1 hora extra festiva = 3 horas de tiempo libre

Artículo 16. Trabajos de vigilancia del Centro de Madrid

Son aquellos que en este concepto se realizan por el personal subalterno de Madrid.

El valor hora para estos trabajos se incrementa en el 3,3%, sobre el que tuviese al 31-12-86.

CAPITULO V - JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 17. Jornada

Se establece para 1.987 una jornada de 1.759,25 horas de trabajo efectivo para todos y cada uno de los trabajadores; se fija para 1.988 una

reducción de 15,3 horas, quedando establecido para el mencionado año 1.743,75 horas. Se considerará en todo caso como de trabajo efectivo los 15 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 ineluctabilidad 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 art. 9 del Real Decreto 2.001/1.983 de 23 de julio y en estricta interpretación del art. 4.º de dicho Real Decreto, en relación con el art. 1.º de la Ley 4/1.983 de 29 de junio que modificaba el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, se establecerá para este personal, una jornada máxima de presencia en el puesto de trabajo de 240 horas anuales sobre la jornada efectiva de 1.759,25 horas pactada con carácter general para el resto del personal de plantilla, en las condiciones siguientes:

- En cualquier caso, el trabajador no podrá realizar más de 10 horas diarias o 45 semanales, computado el tiempo de trabajo efectivo y el de presencia, considerándose como horas extraordinarias las que superen dichos máximos.
- 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 10 horas diarias o 45 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.

- 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.

Artículo 18. Horario

El horario establecido en cada centro de trabajo será el vigente a la fecha de la firma del Convenio.

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

- Comienzo de la jornada desde 7 h. 30 m.
- Finalización de jornada hasta 15 h. 45 m.
- Entre ambos límites se trabajarán 7 h. 45 m., con un margen de 5 minutos en la salida.

Las entradas que, excepcionalmente, se produzcan a partir de las 8,00 horas hasta las 8 h. 45 m., no se considerarán e efectos disciplinarios siempre que se proceda a su recuperación.

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

Artículo 19. Vacaciones

El período de vacaciones de todo el personal de M.R.M. que tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año, será de 16 días laborales, 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 desea 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 esta continuara, en primer lugar se dará preferencia a aquella petición que lleve emparejado un mayor período de duración, en segunda 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 vacante 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 programas de vacaciones se realizarán antes del 30 de abril de cada año.

Los empleados de la Empresa no podrán cambiar, bajo ningún concepto, las fechas de disfrute de las mismas, salvo casos de fuerza mayor, en que se hará la petición a su Jefe respectivo para su aprobación y posterior comunicación 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 (15 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 esta última 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.

CAPÍTULO VI - PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 20. Permisos oficiales u obligatorios

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio (UN MES)
- b) 2 días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, entendiéndose por tales:
 - 1º. grado: Padres e hijos del trabajador o conyuge.
 - 2º. grado: Abuelos, nietos y hermanos del trabajador ó conyuge.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales (MÍNIMO IMPRESCINDIBLE)

- c) 6 días naturales en los casos de fallecimiento de esposa o esposo (MÍNIMO IMPRESCINDIBLE).
- d) 1 día por traslado del domicilio habitual (15 días).
- e) Maternidad.- Las empleadas, por maternidad, podrán disfrutar de un período de permiso retribuido de 14 semanas con el 100% del salario mensual. Este período se podrá subdividir en dos de 6 y 8 semanas respectivamente. A petición de la interesada, el primer período de 6 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 (15 días).

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 26 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 e convencionalmente y que se encuentran detalladas en nuestro Convenio Colectivo (15 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 discapacitado físico o psíquico que no desempeña otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menor, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- j) El empleado tendrá derecho al disfrute de los permisos remunerados necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional (15 días)

Artículo 21. Permisos especiales o particulares

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

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

Artículo 22. Permisos no retribuidos

Todo empleado podrá obtener un permiso no retribuido por un tiempo mínimo de 3 meses y máximo de 6. Dicho permiso no se podrá utilizar en ningún caso para la realización de actividad remunerada.

Para la obtención de estos permisos será necesario el preaviso de 30 días de antelación para los titulados y mandos y 15 días para el resto del personal.

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

Artículo 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 regreso deberá solicitarse al empleado dentro del mes siguiente al caso 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 el 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 5 años, siempre que en ellos se den las siguientes circunstancias:

- a) Se solicite por primera vez.
- b) No se halle en situación de excedencia más del 32 de la plantilla.
- c) Que medie 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 período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en E.R.M. solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII - ASUNTOS SOCIALES

Artículo 24. Seguros

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

El capital asegurado en estas pólizas es el importe de una anualidad del sueldo de cada empleado, con un mínimo de 2.000.000 de pesetas.

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

- A) SEGURO COLECTIVO DE VIDA.- Se pueden adherir al mismo los empleados que lo desean, que no hayan cumplido la edad de 65 años.

Cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez, de forma que si el asegurado fallece antes de los 70 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 65 años, lo percibe el mismo asegurado.

Al cumplir los 70 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.

Artículo 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.

Artículo 26. Económata

Los empleados que están 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 tuvieren reconocida la gratuidad de este servicio, por ser a cargo de la Empresa, seguirán disfrutando de este derecho.

Artículo 27. Ayudas Sociales

Se establecen las siguientes:

- Premio por Nupcialidad 13,000 pts.
- Premio por Natalidad 5,500 "
- Auxilio por Fallecimiento 6,500 "

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.

Artículo 28. Préstamos

Se podrán solicitar anticipos de hasta 200.000 pts. 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, etc), 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.

Artículo 29. Jubilación anticipada a los 64 años

Se acuerda que la Empresa en caso de desear jubilar a algún empleado a la edad de 64 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.

Artículo 30. Jubilación anticipada

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

SISTEMA A:

1. Percepción del 100% de los haberes líquidos que en concepto 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% de los haberes líquidos que en concepto 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 65 años, instante en que pasará a percibir la pensión complementaria establecida en el Artículo 31 del presente Convenio.

3. A los 65 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 encuentran en vigor para las clases pasivas.

SISTEMA B:

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

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

$$PC = \frac{\text{Salario Bruto} \cdot (1 - 2 \text{ IRPFSS} - 25556) + \text{Pensión INSS} \cdot (2 \text{ IRPFINSS} - 1)}{14}$$

REGULARIZACIÓN FIN DE AÑO

PC = Pensión Complementaria mensual a cargo de HRM.

Salario Bruto = Salario anual según Convenio HRM.

7 IRPFSE = 7 retención a aplicar al Salario Bruto, según tabla en vigor.

2 S.S. = 2 retención Seguridad Social a cargo del trabajador.

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

2 IRPF = 2 retención a aplicar a la pensión del INSS, según tabla en vigor.

2. Anualmente, se le revisará su salario en conceptos fijos, en el importe mínimo que para su categoría profesional se reconozca en Convenio, hasta que el empleado cumpla la edad de 65 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 percibe por el Organismo competente del cual dependa, así como el resto de los documentos que normalmente enviara a la mencionada Dirección de Personal en activo en la Empresa, para de este modo poderle completar su pensión mensualmente hasta totalizar la retribución que le corresponde.

4. A los 65 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 encuentran en vigor para las clases pasivas.

Artículo 31. Pensión complementaria de Jubilación

Los empleados que al cumplir los 65 años de edad lleven 25 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 25 años, la pensión complementaria de jubilación guardará, en relación con la que se aplicaría en el caso de llevar 25 años, la misma proporción que el tiempo de servicio efectivo en H.R.M. guarda con respecto a 25.

Tal solicitud deberá cursarse, como máximo, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se cumplan los 65 años de edad.

Artículo 32. Pensiones de Viudedad y Orfandad

Es el complemento económico concedido por la Empresa a la pensión oficial establecida para las viudas ó 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, invalides provisional o permanente o gran invalides 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 66,62 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% de la retribución líquida por cada hijo menor de 18 años o incapacitado para el trabajo, y de la suma total (con un máximo del 100% de la retribución líquida) se deducirá la pensión de viudedad y orfandad que fija el Organismo Oficial correspondiente.

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

- c) En el supuesto de que el fallecido estuviera en situación de jubilado, invalides provisional o permanente o gran invalides, el coeficiente del 66,62 se aplicará 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 18 años, se irán ajustando las pensiones a cargo de la Empresa, reduciéndose ésta en un 15% por cada hijo, con una retención máxima del 33,42.

- e) Si a la muerte del empleado no queda cónyuge sobreviviente, o el el cónyuge sobreviviente fallece estando percibiendo Pensión de Viudedad a cargo de H.R.M., 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.

Artículo 33. Pensión en favor de ascendientes

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

Artículo 34. Fondo de Pensiones

Con independencia de lo expresado en los artículos 30, 31, 32 y 33 del presente Convenio, que en lo sucesivo sólo se aplicará a quienes

actualmente participan de esas condiciones así como el personal incluido en el Plan de Viabilidad y posibles fallecimientos del personal en activo respecto de la pensión de viudedad, de conformidad con los estudios actuariales realizados, se destinan 3,4 puntos de la masa salarial (20.000.000 en 1.987) para la creación de un Fondo de Pensiones. Dicho Fondo se crea sobre la base de una prestación del 10% del salario bruto con 35 años de servicio en la Empresa, revertible en un 60% como pensión de viudedad; en caso de orfandad se complementará con un 15% por hijo hasta el máximo del 100%.

Se establece una comisión para la regulación, control y seguimiento de este fondo. Dicha Comisión estudiará la puesta en marcha gradual de este nuevo sistema así como todas las cuestiones relacionadas con el mismo a lo largo de la vigencia de este Convenio.

Se fija para la total implantación de este nuevo sistema un período transitorio de 10 años a partir del 1.1.87.

La parte Social en dicha Comisión estará representada por los dos miembros de la Comisión de Vigilancia del Convenio más un representante de UGI y otro de CC.OO.

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

CAPÍTULO VIII - PLANTILLA, ESCALAFONES, INGRESOS, ASCENSOS Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 35. Plantillas y escalafones

In cuanto a plantilla y escalafones se estará a lo que dispone el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 36. Ingresos

La convocatoria de plazas de ingreso en Hispano Radio Marítima, S.A. 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 al 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, evaluados por su declaración jurada en aquella, determinará la nulidad del contrato por vicio en el consentimiento y, por tanto, el trabajador cesará en el acto sin indemnización, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera haber incurrido.
- c) Para ingresar al servicio de la Empresa, se precisará como mínimo reunir las siguientes condiciones, que podrán ser ampliadas o variadas en cualquier momento por la Empresa:
 - 1. Capacitación profesional suficiente, acreditada mediante las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que se señalen para cada categoría.
 - 2. Condiciones físicas y de salud normales, comprobadas mediante reconocimiento médico que no puede ser eludido por el aspirante bajo ningún concepto, y las especiales que exige el puesto que se trata de cubrir.
- d) PERIODO DE PRUEBA. En todo caso, y además de constar en el contrato, todo ingreso se considera hecho a título de prueba, cuya duración salvo modificaciones por Convenio Colectivo, son las siguientes:

- a) Personal técnico titulado 6 meses
- b) Personal técnico no titulado 3 meses
- c) Personal Administrativo 3 meses
- d) Profesionales o de oficio:
 - Oficiales Técnicos Electricistas 3 meses
 - Peones especialistas 15 días laborables
 - Aprendices 15 días laborables
- e) Personal subalterno 15 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 sin necesidad de previo podrá 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.

Artículo 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 30 días.

b) Exámenes

En 1.987 se dota para ascensos por exámenes la cantidad de 600.000 pta. La convocatoria se realizará con efectos al 1-7-87.

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 ostente.

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	- 1 punto
Específico	- 6 puntos
Valoración personal	- 3 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 este 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 al jefe inmediato del aspirante.

Los tribunales, uno para administrativos y otro para técnicos estarán formados por 3 miembros de pleno derecho: 2 designados por la Dirección (Presidente y Secretario) y un vocal designado por la representación social.

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

Para poder obtener plaza, se ha de alcanzar la puntuación mínima de 1,5 puntos en los apartados teórico y práctico.

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

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, S.A., 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 la, 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 12 meses y tras una evaluación positiva del desempeño de dicho cargo se le daría la categoría laboral de Jefe Administrativo de la. Durante esos doce meses percibirá en concepto de "complemento personal" la diferencia entre su salario y el correspondiente a Jefe Administrativo de la. 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 la, podrán acceder

directamente a élle transcurrido un período 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 la.

El paso de Botones a Ordenanza se realizará automáticamente al cumplir los 21 años.

Todos los ascensos, en puestos a desempeñar por libre designación que entrañen cargo, se entienden afectados y sujetos a confirmación pasado el período de prueba indicado en el artículo anterior.

Artículo 38. Movilidad geográfica

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

- 500.000 pesetas en concepto de indemnización.
- 20 dietas.
- Importe del traslado de familia, muebles y enseres.
- Ayuda de vivienda durante 2 años (15.000 pesetas mensuales).

CAPITULO IX - SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTIVO

Artículo 39.

- a) Los empleados que se incorporan al Servicio Militar o Social sustitutivo, oficial o voluntario, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dura éste y 30 días naturales a partir de la fecha de la terminación del mismo.
- b) La localidad 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

SECCION 1A. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 40.

El mantenimiento de la disciplina de la Empresa es facultad exclusiva e inderogable 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.

Artículo 41.

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

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

SECCION 2A. PREMIOS

Artículo 42.

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

Artículo 43.

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

Artículo 44.

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

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

SECCION 3A. FALTAS

Artículo 45.

Se entiende por falta en sentido laboral, la acción u omisión voluntaria cometida por el empleado de acuerdo con la Ley 8/1.980 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), disposiciones legales, vigentes o futuras y lo descrito en este Convenio Colectivo.

Artículo 46.

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

Artículo 47.

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.) Las falta de puntualidad sin justificar en el plazo de 30 días naturales.
- 3.) No atender 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 3 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 48 horas siguientes desde el momento en que se produjo el mismo.
- 7.) Entrar con más de 48 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.

Artículo 48.

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 reincidencia, cuando el culpable hubiera sido sancionado por la comisión de otra falta de naturaleza distinta. A la tercera falta, aunque sea 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 las avisos o cartales colocados en los tableros de anuncios o en otros lugares señalados de los centros de trabajo.
- 5.) La reincidencia en el incumplimiento de la norma contenida 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 falsar datos en los documentos de control de trabajo.
- 10.) Sacar materiales o herramientas del centro de trabajo, sin la debida autorización, o sin exhibir ésta al vigilante o portero, así como desobedecer o dificultar la labor de éstos encargados de hacer cumplir las disposiciones reglamentarias y las órdenes de la Dirección.
- 11.) Simulación de enfermedades o accidentes.
- 12.) La negativa al reconocimiento periódico por el Servicio Médico de Empresa.
- 13.) Realizar fuera de la jornada laboral, pero dentro de los centros de trabajo y sin autorización, trabajos particulares.
- 14.) Las imprudencias en acto de servicio.
- 15.) La embriaguez o 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.

Artículo 49.

Se considerarán faltas muy graves:

- 1.) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves que sean sancionadas dentro de un trimestre aunque sean de distinta naturaleza.
- 2.) Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes laborales.
- 3.) La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- 4.) El abuso de autoridad.
- 5.) Repartir propaganda de cualquier tipo dentro de los locales de la Empresa sin permiso de la Dirección.
- 6.) La condena por delito de robo, estafa, hurto malversación, abusos deshonestos, escándalo, o alteración 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 fé 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 subordinados, 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.

Artículo 50.

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

Artículo 51.

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

Podemos considerar como tales:

- a) Reincidencia o reiteración.
- b) La mayor educación, 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.

SECCION 4a. SANCIONES

Artículo 52.

Las sanciones a imponer serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de un día de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Inhabilitación por plazo no superior a dos años para ascender de categoría.

c) Por faltas muy graves:

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

Artículo 53.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de las acciones legales que al acto jurídico correspondiente estime pertinente.

Artículo 54.

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

Artículo 55.

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

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

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

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

En aquellos centros donde existe 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.

Artículo 56.

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

Artículo 57.

Las faltas leves no podrán ser sancionadas después de transcurridos 120 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 60 días desde su conocimiento por la Dirección, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58.

El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo podrá ser conocido 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

SECCION 1.

Artículo 59. Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados Sindicales.

Tendrán las siguientes competencias y derechos:

- a) Comprobar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad Social.
- b) Ser informado sobre toda decisión importante que afecta 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.

Artículo 60. 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% 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 establecidos en el seno de la Empresa y en los ámbitos antes mencionados, pertenecientes a cada Central Sindical.

Será nulo cualquier acto o pacto dirigido a:

- a) Condicionar al empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Sección Sindical.
- b) Despedir a un trabajador, discriminatorio, 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 pertenecían por medio de su Delegado.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán derecho a:

- a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical.
- b) Recaudar las cotizaciones sindicales. En aquellos centros de trabajo en los que se acuerde, ésta podrá hacerse directamente a través de la oficina de la Administración de Personal.
- c) Utilizar el local destinado al Comité.
- d) 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 10 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.

Artículo 61. Garantías de los Representantes

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

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

- 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 2 años después de expirar su mandato.
- b) Para el ejercicio de actividades sindicales dentro o fuera de la Empresa dispondrán de hasta 40 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.

Artículo 62. 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.

Artículo 63. Asambleas

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en la Empresa, tanto fuera como dentro de la jornada laboral. En este último caso, dispondrán de 10 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 10 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% de la plantilla.

Para poder utilizar las 10 horas retribuidas las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 20% 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 48 horas de antelación, proporcionando el orden del día, acordándose las medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.

Artículo 64. Salvaguardia

Con carácter general y para todo lo no indicado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en las Leyes 10-3-80, según redacción Ley 2-8-84 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 1-1-87.

Segunda. Comisión de Vigilancia del Convenio

Se formará una comisión de vigilancia del Convenio integrada por las siguientes personas:

Por la Dirección:	Por los trabajadores:
Pedro Landiaga Alberdi	Florinda Fernández Villar
Un asesor a designar	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.
- Entender sobre cualquier cuestión relacionada con los niveles y pluses de cargo y/o función.
- Preparar la normativa concreta por la que se regirá la convocatoria de ascensos del presente año.
- Cualesquiera otras funciones que estén encomendadas a lo largo del texto del presente convenio.

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

Tercera. 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. Peligrosidad y Penosidad.

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

Quinta. 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 1.946 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.

A N E X O I

TABLAS XIII CONVENIO COLECTIVO - 1.987

NIVEL	CATEGORIA	C.F.	S.C.	P.O.	P.T.	
1	INGEN. E)	3.187.944	3.085.591	80.353	22.000	
		3.007.495	2.905.142	80.353	22.000	
		2.685.263	2.582.910	80.353	22.000	
		2.441.148	2.338.795	80.353	22.000	
		2.122.738	2.020.385	80.353	22.000	
2	LICENC. E)	2.691.750	2.789.397	80.353	22.000	
		2.728.066	2.625.713	80.353	22.000	
		2.435.773	2.333.420	80.353	22.000	
		2.214.339	2.111.986	80.353	22.000	
		1.925.513	1.823.160	80.353	22.000	
3	ING. TECN. E)	2.550.410	2.456.854	71.556	22.000	
		2.406.048	2.312.492	71.556	22.000	
		2.148.257	2.054.761	71.556	22.000	
		1.952.961	1.859.405	71.556	22.000	
		1.698.227	1.604.671	71.556	22.000	
4	INSPECTOR JEFE	2.388.370	2.286.017	80.353	22.000	
5	INSPECTOR 1a.	1.980.721	1.687.165	71.556	22.000	
		JEFE ADVO. 1a.	1.947.354	1.853.798	71.556	22.000
6	INSPECTOR 2a.	1.702.136	1.620.577	59.559	22.000	
		JEFE ADVO. 2a	1.702.136	1.620.577	59.559	22.000
		DIFUS. PROYECT.	1.702.136	1.620.577	59.559	22.000
		OPERADOR JEFE	1.702.136	1.620.577	59.559	22.000
7	b) SUBINSPECTOR	1.572.366	1.496.357	53.989	22.000	
		SUBJEFE ADVO.	1.572.366	1.496.357	53.989	22.000
		PROGRAMADOR	1.572.366	1.496.357	53.989	22.000
		a) CONTRAMAESTRE	1.513.632	1.439.873	51.559	22.000
8	b) O.M.E. MAYOR	1.505.063	1.432.301	50.762	22.000	
		a) OFIC. ADVO.	1.459.331	1.386.569	50.762	22.000
		O.M.E.	1.459.331	1.386.569	50.762	22.000
		DELINQUENTE	1.459.331	1.386.569	50.762	22.000
		GRAB. VERIF.	1.459.331	1.386.569	50.762	22.000

NIVEL	CATEGORIA	C.F.	S.C.	P.O.	P.T.
9	OFIC. ADVO. C.M.F.E.	1.307.991	1.241.826	44.165	22.000
		1.307.991	1.241.826	44.165	22.000
10	OFIC. ADVO. C.M.F.E.	1.182.178	1.120.013	40.165	22.000
		1.182.178	1.120.013	40.165	22.000
11	ALMACENERO CONDUCTOR	1.386.595	1.320.430	44.165	22.000
		1.386.595	1.320.430	44.165	22.000
		1.386.595	1.320.430	44.165	22.000
		1.386.595	1.320.430	44.165	22.000
12	ALMACENERO	1.282.259	1.220.094	40.165	22.000
13	ORDENANZA PEON ESPEC.	1.182.178	1.120.013	40.165	22.000
		1.182.178	1.120.013	40.165	22.000

A N E X O I I

ACTA REUNION COMISION DE VIGILANCIA DE FECHA 25.3.87

Se reúne la Comisión de Vigilancia, con asistencia de sus Cuatro miembros, a fin de dar cumplimiento al artículo 8.2 del XII Convenio Colectivo, sobre estudio y regulación de los Pluses de Cargo y Función.

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

La Dirección fija los siguientes niveles de clasificación:

NIVEL	INTERVALO
1	200 - 250 puntos
2	251 - 300 "
3	301 - 370 "
4	371 - 470 "
5	471 - 525 "

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

Nivel 1: Almacenes, Información Estratégica, Instalaciones, Servicios Generales, Evaluación Social, Definición.

Nivel 2: Valencia, El Ferrol, Contencioso Jurídico, San Carlos, Palma de Mallorca, Tarragona, Tenerife, Promoción y Publicidad, Administración de Personal, Isla Cristina, Riveira, Servicios Comerciales, Contabilidad, Calidad Producto, Burela, Coordinación de Servicios, Tesorería, Málaga, Algeciras, Compras, Desarrollo de la Organización, Alicante.

Nivel 3: Huelva, Bermeo, Suministros, Santander, Delegación Comercial Galicia, Delegación Comercial Levante, Delegado Rías Baixas, Barcelona, Bilbao Astilleros y Navieras, Cádiz, Ondarroa, Formación Técnica, Desarrollo Directivo y de Personal, Cartagena, Gijón, Planta Producción, La Coruña, Pasajes, Facturación y Gestión de Cobros, Evaluación y Comunicaciones Corporativas, Marín, Mercado Institucional, Defensa.

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

Nivel 5: Mercado Marítimo, Mercado Terrestre.

En su momento se procederá a valorar las Jefaturas de Servicio y Catálogo de las delegaciones que requieran dichos puestos.

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

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

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

- NIVEL DE CARGO 5	4,10
- " " " 4	3,45
- " " " 3	2,50
- " " " 2	2,25
- " " " 1	2,00

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

Las retribuciones brutas que correspondan según el abanico descrito -- se mantendrán en tanto el responsable se halle en el ejercicio del cargo.

Para los Titulados que accedan a un cargo que está valorado conforme -- a los niveles 1, 2 y 3 y debido a que sólo por su categoría laboral ya tienen -- un abanico superior, se les fijarán las siguientes cantidades como Plus de Cargo

- NIVEL DE CARGO 3 245.865 pesetas
- NIVEL DE CARGO 2 212.850 "
- NIVEL DE CARGO 1 168.795 "

Dichas cantidades se mantendrán igualmente mientras el responsable se halle en el ejercicio del cargo

Respecto del Plus por función, se acuerda mantener lo existente respecto de las Secretarías de Dirección, que estarán divididas en dos Grupos

- Grupo A : Secretarías de Presidencia y Dirección General. Corresponden 174.303 h
- Grupo B : Secretarías de Dirección. Corresponden 165.136 h

ANEXO III

ABANICO SALARIAL SEGUN NIVELES PROPOSTOS (Acuerdo POS)

P. Titulado	P. No Titulado	P. Subalterno
3	4 2,375	
1 2		
2,76	5 1,9	
2 1,84		
2,4	6 1,6	
3 1,6	7 1,475	
	8 1,375	11 1,325
		12 1,150
	9 1,2	13 1
	10 1	

ANEXO IV

NIVEL	CATEGORIA	VALOR H.E. 1.987	VALOR H.E. FESTIVA 1.987
1	Ingeniero	e) 2.750	3.143
		d) 2.330	2.663
		c) 1.766	2.017
		b) 1.694	1.935
		a) 1.658	1.895
2	Licenciado	e) 2.060	2.355
		d) 2.076	2.372
		c) -	-
		b) -	-
		a) 2.062	2.357
3	Ingeniero Técnico	e) 1.877	2.144
		d) 1.660	1.895
		c) 1.360	1.553
		b) 1.313	1.500
		a) 1.291	1.362

NIVEL	CATEGORIA	VALOR H.E. 1.987	VALOR H.E. FESTIVA 1.987
4	Inspector Jefe	2.304	2.633
5	Inspector Ia.	1.666	1.963
	Jefe Admvo. Ia.	1.666	1.903
6	Inspector 2a.	1.434	1.637
	Jefe Admvo. 2a.	1.434	1.637
	Delineante Proyectista	1.434	1.637
	Operador Jefe	1.434	1.637
7 b)	Subinspector	1.345	1.536
	Subjefe Admvo.	1.345	1.536
	Programador	1.345	1.536
a)	Contramaestre	1.253	1.431
8 b)	Ofic. Mec. Mayor	1.301	1.485
	a) Of. Admvo.	1.173	1.340
	Of. Téc-Admvo	1.173	1.340
	O.M.E.	1.173	1.340
	Delineante	1.173	1.340
	Grabador-Verif.	1.173	1.340
9	Of. Admvo	1.108	1.266
	O.M.E.	1.108	1.266
	Grabador-Verif.	1.108	1.266
10	Of. Admvo.	955	1.091
	O.M.E.	955	1.091
11	Almacenero	1.058	1.209
	Conductor	1.058	1.209
	Conserje	1.058	1.209
	Telefonista	1.058	1.209
12	Almacenero	975	1.114
13	Ordenanza	845	964
	Peón Especialista	845	964

ANEXO V

HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES PARA EL AÑO 1987

ALGECIRAS	580
ALICANTE	290
BARCELONA	600
BERMEO	100
BILBAO	1.200
BURELA	45
CADIZ	450
CARTAGENA	200
FERROL	50
GILJON	500
HUELVA	150
ISLA CRISTINA	35
LA CORUÑA	1.400
LAS PALMAS	1.950
MÁLAGA	50
MARIN	300
ONDARROA	350
PALMA DE MALLORCA	200
PASAJES	175
STA. EUGENIA DE RIVEIRA	90
SANTANDER	150
TARRAGONA	1.850
TENERIFE	600
VALENCIA	150
VIGO	1.500
RESERVA	375
TOTAL	13.500

ANEXO VI

ZONAS DE INFLUENCIA

- ALGECIRAS:
- Puerto José Banús
 - Estepona
 - Puerto de La Línea (Grinavis)
 - Refinería "Uibraltar" (Cepsa)
 - Acerinox
 - Ascilleros Isla Verde
 - Sea Land Téfrica
 - Costera San García (Algeciras)
 - Costera de Tarifa
 - Tarifa

ALICANTE:

Torrevieja
Santa Pola
Villajoyosa
Altea
Calpe
Jávea
Denia

ALMERÍA:

Adra
Garruche

BARCELONA:

Villanueva y Geltrú
Arenys de Mar
Blanes
San Feliú de Guisola
Palapós
La Escala
Estación C. de Sagur

BERMEO:

Mutikutzako
El anchove
Murua
Bilbao

BILBAO:

Somorrostro
Santurce
Portugalete
Sestao
Izchana
Zorroza
Canal
Euskalduna
Abando
Belguera
Punta Gaies
Bermeo

BURELA DE CABO:

Foz
Ribadeo
Astilleros Condán
San Ciprian
Vivero/Cillero
Santa Marta de Ortigueira

CADIZ:

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

CARTAGENA:

Cabo Roig
San Pedro del Pinatar
Pto. Tomás Mestre
Cabo de Palos
Hazarroñ
Aguilas

EL FERROL:

Cedeira
Carriño
Ortigueira
Espasante
Puentedeume

GIJÓN:

Cabo Peñas
Avilés
San Esteban de Pravia
Navia
Ribadesella
Lastres
Cudillero
Luarca
E.C. de V.H.F. ubicada en BOAL

HUELVA:

Isla Cristina
Muelle de Titania
Muelle Gonzalo Vata
Muelle Reina Sofía
Muelle Minerales
Muelle Arzonas
Punta Labria
Ayamonte
Lepe

ISLA CRISTINA:

Ayamonte
Lepe (El Terrón)

LA CORUÑA:

Ferrol
Muros
Finisterre
Feijó
Noya
Sada
San Ciprian
Burela
Ribadeo

LA CORUÑA (CONT.)

Carriño
Corcubián
Cee
Mugla
Camarieira

LAS PALMAS:

Salinetas
Arguineguín
Puerto Rico

MÁLAGA:

Fuengirola
Marbella
Puerto Real
Estepona
Morril

MARTÍN:

Bueu
Cambados
Sanxenjo
Vilagarcía de Arosa

ONDARROA:

Getaria
Zumaya
Motrico
Lequeitio

PALMA DE MALLORCA:

Club Náutico
Muelle Comercial Felatree
Muelle Comercial Dique del Oeste
Club de Mar
Muelle Pescadores
Club Náutico del Arsenal
Pto. Depozitivo Palma Nova
Club Náutico de CAN Pastilla
Santa Ponsa
Puerto de Andraitx
Puerto de Sóller
Puerto Pollensa
Puerto de Alcudia
Puerto de Cala Rajada
Porto Cristo
Porto Colon
Cala D'Or
Puig-Mayor (Costera Palma)
Costera EAO PALM (Cán Pastilla)

PASAJES:

San Sebastián (Puerto)
Fuenterrabía (Astilleros Olazireu)
Fuenterrabía (Varadero)
Fuenterrabía (Pto. Refugio)
Oriz
Cuartero

SANTA EUGENIA DE RIVEIRA:

Aguño
Puebla de Caracina
Portosain

SANTANDER:

Astillero
Santora
Colindres
Laredo
San Vicente
Castro Urdiales

TARRAGONA:

Cambilis
San Carlos de la Népita
Alcanar
Vinaros
Benicarló
Amelia de Mar

TENERIFE:

Pto. Los Cristianos

VALENCIA:

Pto. de Sagunto
Cullera
Burriana (Castellón)
Candía
Castellón
Costera Cabo Llançó

VICO:

Santa Eugenia de Riveira
Vilagarcía de Arosa
Marín
Cambados
Sanxenjo
Bueu

17507

RESOLUCION de 26 de junio de 1987, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la coordinación de la política de empleo.

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Cantabria, un Convenio de colaboración para la coordinación de la política de empleo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, adoptado en su sesión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el Boletín Oficial del Estado de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

En Madrid a 17 de junio de 1987,

Reunidos el excelentísimo señor don Manuel Chaves González, Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el excelentísimo señor don Angel Díaz de Entresotos Mier, Presidente de la Diputación Regional de Cantabria,

Actuando ambos en el ejercicio de sus cargos y en la representación que ostentan, y reconociéndose recíprocamente la capacidad de contratar y obligándose en los términos de este documento, manifiestan:

a) Que la configuración del Estado de las Autonomías que diseña la Constitución obliga a una adecuada coordinación y colaboración entre el Gobierno de la Nación y la Diputación Regional de Cantabria.