

17052 RESOLUCION de 12 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Radio Aérea Marítima Española, Sociedad Anónima» (CRAME, Sociedad Anónima).

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Radio Aérea Marítima Española, Sociedad Anónima» (CRAME, Sociedad Anónima), que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité y Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 12 de junio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
CIA. RADIO AEREA MARITIMA ESPAÑOLA, S. A.**

I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los Centros de Trabajo de la Compañía, situados en el territorio nacional, por lo que es de ámbito nacional, con exclusión de cualquier otro.

ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL

Las normas del presente Convenio Colectivo se refieren a todos los trabajadores de la Compañía Radio Aérea Marítima Española, S.A., que formen parte de las plantillas de la Empresa, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

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

ARTICULO 3.- VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación tras su aprobación reglamentaria, si bien sus efectos económicos se iniciarán el 1º de Enero de 1991. Tendrá una duración de un año, siendo prorrogable por la tática de año en año salvo que algunas de las partes formulen denuncia del mismo por escrito, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 4. VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

ARTICULO 5.- COMPENSACION O ABSORCION

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

ARTICULO 6.- RESPETO DE DERECHOS ADQUIRIDOS

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

II. CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTICULO 7.-

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

<u>Grupo 1</u>	Ingenieros, Licenciados y Titulados Superiores.
<u>Grupo 2</u>	Jefes de Sección, Ayudantes Técnicos Jefe, Inspectores Generales Técnicos, Inspectores Técnicos de Primera, Jefes de Sistemas.
<u>Grupo 3</u>	Jefes de Negociado, Ayudantes Técnicos, Inspectores Técnicos de Segunda, Analistas de Aplicaciones.
<u>Grupo 4</u>	Delineantes, Projectistas, Contraмаestres, Subjefes de Negociado, Analistas-Programadores.
<u>Grupo 5</u>	Oficiales Administrativos de Primera, Oficiales Electricistas de Primera, Delineantes de Primera, Programador, Telefonista, Traductor.
<u>Grupo 6</u>	Oficiales Administrativos de Segunda, Oficiales Electricistas de Segunda, Delineantes de Segunda, Operador.
<u>Grupo 7</u>	Auxiliares Administrativos, Delineantes Calcadores, Oficiales Electricistas de Tercera, Especialistas, Almaceneros Conductores, Almaceneros, Ordenanzas, Grabador.
<u>Grupo 8</u>	Aspirantes Administrativos, Botones, Aprendices, Limpiadoras (jornada completa).

III. RETRIBUCIONES

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

ARTICULO 8.- SALARIO BASE

Para cada una de las categorías existentes, el salario base es el que se indica en la tabla que se relaciona en el Anexo I, de acuerdo con el Art. 1 de la Orden Ministerial de 22 de Noviembre de 1973.

ARTICULO 9.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE CANTIDAD O CALIDAD EN EL TRABAJO.

I) COMPLEMENTO PROFESIONAL MINIMO.

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

II) COMPLEMENTO POR HORARIO ESPECIAL

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

III) HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

K = coeficiente de incremento legal en la hora extraordinaria.

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

B) Dadas las especiales características del servicio prestado por CRAME, S.A. en determinadas ocasiones, debido a aglomeraciones de trabajo o períodos punta en la entrada de buques a puerto, se considera necesaria la realización de horas extraordinarias para mantener el correcto nivel de servicio por lo que, las horas extraordinarias que se efectúen, según se define en el Art. 1º de la Orden Ministerial de 1-3-1983 (B.O.E. de 7-3-1983) serán consideradas como horas extraordinarias estructurales sometidas, previamente a su liquidación por la Dirección de la Empresa, al juicio de los representantes de los trabajadores del centro de trabajo donde se realicen tales horas extraordinarias.

El personal administrativo 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.

Con independencia de las horas estructurales, se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor las realizadas en las atenciones urgentes a los buques que precisan una inmediata salida a la mar, permaneciendo en puerto muy corto espacio de tiempo y a cuyos buques no se les autoriza la navegación sin tener en perfecto estado de funcionamiento los equipos instalados en ellos, de los que depende la seguridad de la vida humana en el mar.

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

ARTICULO 10.- COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

Premio de antigüedad

El premio de antigüedad por cada bienio de antigüedad en la Compañía será de 950,- Ptas.

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

La acumulación de incrementos por antigüedad queda supeditada a las limitaciones establecidas en la Ley vigente "Estatutos de los Trabajadores".

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

ARTICULO 11.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

ARTICULO 12.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTOS DE TRABAJO

I Complementos por Residencia en Canarias

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

II Plus de Nocturnidad

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

IV. JORNADA LABORAL Y HORARIO

ARTICULO 13.

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

Horario Oficinas Centrales: 07,45h a 15,25h de Lunes a Viernes durante todo el año.

Para el personal que desde el 1.1.91 utilice en su desplazamiento a las Oficinas Centrales el autobús de la Empresa, éste realizará la última recogida del personal sobre el itinerario previsto, a las 07,45h, en la Avda. de América, esquina a Francisco Silveira, para trasladarse al centro de trabajo de Barajas Park, computándose el tiempo utilizado como jornada laboral efectiva.

La ruta de regreso se iniciará a las 15,25h desde el centro de trabajo en Barajas Park, en sentido inverso, en igual recorrido y en las mismas paradas.

Horario Delegaciones:	08,30h	a	13,30h	de	Lunes	a	Viernes
	16,00h	a	18,30h	de	Lunes	a	Viernes
	08,30h	a	13,30h	Sábados	alternos		

Para el período de verano el horario será :	08,30h	a	13,30h	de	Lunes	a	Viernes
	08,30h	a	13,30h	Sábados	alternos		
	16,30h	a	18,30h	Tardes	alternas		efectuando dicha alternancia en dos turnos

El período de verano comprenderá 13 semanas continuadas y no interrumpidas, cuya fecha de iniciación se fijará en el lunes más próximo al día 21 del mes de Junio.

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

En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la Compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se

establecerá ésta mediante acuerdos individuales con el grupo de empleados afectados, debiendo ser refrendado por la representación legal de los trabajadores.

HORARIO ALMACEN DE MADRID.

Lunes a Viernes 08,25h. a 17,30h. (descanso una hora para el almuerzo).

Período de Verano : Lunes a Viernes 08,25h. a 14,30h.

Tardes : Lunes a Viernes 15,30h. a 17,30h(alternos)

El horario de trabajo excede en 29 horas y media anuales al del resto de los centros de trabajo de la Compañía, siendo remunerado el exceso de horario como "Complemento Horario Especial Almacén", según lo estipulado en la Ley vigente.

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

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

ARTICULO 14.- VACACIONES

Todo el personal de la Compañía tendrá un período mínimo de vacaciones de veintiseis días laborables. A efectos de vacaciones, se considerarán los sábados no festivos como días laborables.

V. ASISTENCIA SOCIAL COMPLEMENTARIA

ARTICULO 15.- AYUDA ESCOLAR

Se concederá una ayuda escolar en el mes de Septiembre de Ptas. 12.152,- a todos los empleados por cada hijo que esté estudiando, en edad comprendida entre los 4 y 21 años, cumplidos durante el año natural, aportando el debido justificante de estudios.

ARTICULO 16.

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

VI. PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES

ARTICULO 17.- PLUS DE DISTANCIA A ALMACEN.

Con motivo del horario especial del Almacén de Madrid, el personal destinado en él continuará percibiendo el Plus de distancia de Ptas. 6.300,- mensuales, por no coincidir con el horario del Autobús de la Empresa.

ARTICULO 18. - PLUS MANUTENCION ALMACEN.

El personal de Almacén continuará percibiendo el plus de manutención de Ptas. 14.700,- mensuales.

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

ARTICULO 19.- DIETAS

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

- GRUPOS 1 y 2	:	Pesetas 3.540,-
- GRUPOS 3 y 4	:	Pesetas 3.190,-
- GRUPOS 5, 6, 7 y 8	:	Pesetas 2.840,-

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

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

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

ARTICULO 20.- DIETA EMBARQUE

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

ARTICULO 21.- GASTOS DE COMIDA INTERJORNADA

La Compañía abonará el importe de las comidas hasta un máximo de 1.500 Pesetas, cuando por necesidades de trabajo, y de acuerdo con el Jefe de Departamento o de Delegación, haya sido retrasada la salida o anticipada la entrada.

VII. RELACIONES LABORALES**ARTICULO 22.- COMITE INTERCENTROS**

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

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

ARTICULO 23.- SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Se estará a lo establecido en el Artículo 8º de la L.O.L.S.

ARTICULO 24.-

Todos los trabajadores tendrán derecho a participar en Asambleas convocadas por el Comité de Empresa, Delegados del Personal, o por las Secciones Sindicales de los Sindicatos " más representativos", según la L.O.L.S.

Dichas Asambleas se celebrarán en el Centro de Trabajo y en horario laboral, en los 15 primeros minutos de la jornada, armonizándolos con el desarrollo del servicio. El número de Asambleas no podrá exceder de un máximo de seis al año.

La solicitud de Asamblea se deberá realizar con una antelación mínima de 24 horas.

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

La solicitud de Asamblea se deberá realizar con una antelación mínima de 24 horas.

ARTICULO 25.-

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados del Personal, podrán ceder o acumular hasta un máximo del 50% de sus horas sindicales, respetando el cómputo global de horas mensuales.

VIII. COMISION DE VIGILANCIA**ARTICULO 26.-**

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

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

IX. ORGANIZACION DEL TRABAJO**ARTICULO 27.**

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

X. CLASIFICACION Y DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES**ARTICULO 28.- TECNICOS TITULADOS.****A) Ingenieros Superiores y Licenciados**

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

B) Ayudantes Técnicos Jefes

Son los empleados que hallándose en posesión del título de Ingeniero Técnico o equivalente y previa demostración de los conocimientos requeridos, tienen a su cargo y responsabilidad, siguiendo instrucciones de una superior dirección técnica, aquel departamento, sección o proyecto que se le asigne.

C) Ayudantes Técnicos

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

ARTICULO 29.- ADMINISTRATIVOS

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

-- Contabilidad general y analítica.- Evaluación de presupuestos.

-- Conformación de facturas de proveedores. Facturación a clientes.

-- Control administrativo de almacenes, de gastos y de inmovilizados.

Cálculo de costes.- Tesorería.- Nóminas.- Archivo.-

Aspectos tributarios.

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

-- A) Jefes de Sección

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

-- B) Jefes de Negociado

Los empleados que con los conocimientos exigidos asumen el mando de un sector de actividades de tipo administrativo, realizando trabajos sometidos a su iniciativa y responsabilidad, tales como: Cajeros de Centrales importantes, Segundos Jefes en las Secciones en que los haya, encargándose de la redacción de documentos importantes.

-- C) Subjefes de Negociado

Los empleados que desempeñan funciones complejas y de responsabilidad y, en su condición de mando, realizan igualmente las funciones señaladas anteriormente para el Jefe de Negociado.

-- D) Oficiales Administrativos de 1º

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

-- E) Oficiales Administrativos de 2º

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

-- F) Auxiliares Administrativos

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

-- G) Aspirantes Administrativos

Los empleados menores de 18 años que, sin iniciativa personal, se dediquen a operaciones elementales y, en general, a las puramente mecánicas similares a las tareas del auxiliar.

ARTICULO 30. - ESCALA INFORMATICA-- A) Jefes de Sistemas

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

-- B) Analistas de Aplicaciones

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

-- C) Analistas-Programador

Son los empleados cuya finalidad es diseñar, desarrollar y mantener cadenas de programas informáticos.

-- D) Programadores

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

-- E) Operadores

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

-- F) Grabadores

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

ARTICULO 31. - TECNICOS NO TITULADOSA) Inspectores Generales Técnicos

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

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

B) Inspectores Técnicos de 1º

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

Les corresponde, entre otras funciones, mantener la disciplina y distribuir el trabajo del personal a sus órdenes; la vigilancia, conservación y correcto uso de los equipos, materiales, repuestos, herramientas, etc., a su cargo; mantener las relaciones con la Dirección de la Empresa y todas aquellas que el ejercicio de su función les imponga; redactar la documentación y correspondencia inherentes a su cometido, e informar a la Dirección de aquellos asuntos o circunstancias que juzguen de interés para la Empresa.

C) Inspectores Técnicos de 2º

Son los empleados que, con los conocimientos requeridos y demostrados, realizan funciones similares a los Inspectores Técnicos de 1º, pero con responsabilidad más restringida.

D) Contramaestres

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

E) Delineantes Proyectistas

Son los técnicos de oficina que desempeñan las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo. Proyectan o detallan lo que les manda su superior o realizan lo que personalmente conciben, según los datos y condiciones técnicas exigidas por la naturaleza de la obra de que se trata.

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

F) Delineantes de 1º

Son los técnicos de oficina que, a las órdenes de su superior, desarrollan con cierta iniciativa los trabajos encomendados a su especialidad.

G) Delineantes de 2º

Son los técnicos de oficina que desempeñan las funciones de su grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media.

H) Calculadores

Son los técnicos de oficina que desempeñan las funciones del grupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad.

En su condición de auxiliares de la Oficina Técnica llevarán a cabo los trabajos complementarios normalmente requeridos por dicha Oficina: archivo, registro, reproducción, etc.

ARTICULO 32. - PROFESIONALES O DE OFICIOA) Oficiales Electricistas de 1º

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

Su preparación, demostrada, deberá extenderse a lo siguiente:

- Tener conocimiento de los fundamentales y principios de electricidad general, electrónica, radiotecnia y electrotecnia.
- Saber interpretar planos y esquemas generales de las instalaciones y aparatos comunmente instalados por la Empresa.
- Tener conocimiento suficiente de la función y manejo de los aparatos comunmente instalados por la Empresa.
- Saber utilizar y manejar correctamente los aparatos de comprobación y medida, normalmente utilizados en el ejercicio de su profesión.
- Tener conocimiento suficiente para efectuar, de forma correcta, reparaciones de nivel adecuado a su categoría y la conservación de los elementos auxiliares, como son, entre otros: antenas, masas eléctricas, baterías de acumuladores, convertidores estáticos y rotativos, proyectores de sonda, aisladores, cuadros de distribución y, en general, aquellos conocimientos necesarios para la ejecución de su cometido.

B) Oficiales Electricistas de 2º

Son los empleados que, con un menor grado de iniciativa y responsabilidad que los Oficiales Electricistas de 1º y bajo la supervisión del personal de superior categoría, efectúan instalaciones, reparaciones de nivel adecuado a su categoría, desmontaje, pruebas, trabajos de conservación y otros que fuesen encomendados, en los aparatos que son la base de las operaciones de la Empresa. Su preparación, demostrada, deberá abarcar las mismas materias que los Oficiales Electricistas de 1º, con menor grado de conocimiento y suficientes para la correcta ejecución de su cometido.

C) Oficiales Electricistas de 3º

Son los empleados que, con un grado de iniciativa y responsabilidad mínimos y bajo supervisión del personal de

superior categoría, efectúan trabajos de instalación, reparaciones elementales, desmontajes, trabajos de conservación y aquellos que les fuesen encomendados.

Su preparación, demostrada por prueba de aptitud, abarcará las mismas materias que los Oficiales Electricistas de 1º y 2º, exigiéndose un grado de conocimiento inferior al Oficial Electricista de 2º, pero suficiente para la correcta ejecución de su cometido.

D) ESPECIALISTAS

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

E) APRENDICES

Los mayores de 16 años podrán ser contratados a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de 20 años (Art. 11,2 y 3; Art. 22.1a y Art. 8.2 del Estatuto de los Trabajadores).

ARTICULO 33 - SUBALTERNOS

Almaceneros

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

Almaceneros-Conductores

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

Auxiliares de Almacén

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

Ordenanzas

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

Repartidores y Botones

Son aquellos subalternos mayores de 16 años y menores de 20 que están encargados de realizar las labores de reparto y encargos dentro y fuera de los locales a que están adscritos.

Limpiadoras

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

XI. PLANTILLA Y ESCALAFON

ARTICULO 34.- MOVILIDAD FUNCIONAL

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

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

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

ARTICULO 35.-

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

- Técnicos Titulados y Licenciados.
- Administrativos
- Escala Informática
- Técnicos no titulados
- Profesionales o de oficio
- Subalternos

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

ARTICULO 36.-

Semestralmente se confeccionará y publicará en el Tablón de Anuncios la Plantilla que integra el personal de la Compañía, especificando los distintos grupos, en la que consignarán los datos siguientes:

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

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

XII. INGRESOS Y ASCENSOS

ARTICULO 37.-

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

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

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

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

ARTICULO 38.

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

ARTICULO 39.-

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

ARTICULO 40.-

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

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

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

- 3.) Las distintas categorías serán cubiertas según se especifique en el ANEXO II, de este Convenio Colectivo.

XIII. PERIODO DE PRUEBA.

ARTICULO 41.-

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

- 1.- Para el personal técnico titulado cuya categoría se le asigne, de acuerdo con el título que posea : 6 meses.
- 2.- Para el personal subalterno : 15 días
- 3.- Para el resto del personal : 3 meses

ARTICULO 42.-

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

ARTICULO 43.-

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

ARTICULO 44.-

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

ARTICULO 45.-

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

XIV. CESES

ARTICULO 46.-

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

a)	Personal subalterno	:	15 días
b)	Resto del personal	:	un mes

ARTICULO 47.-

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

XV. DESCANSO Y AUSENCIAS

ARTICULO 48.-

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

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

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

ARTICULO 49.-

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

ARTICULO 50.- DESCANSO INTERMEDIO

Durante la jornada, los empleados de la Compañía tendrán derecho a un descanso intermedio de quince minutos de duración, dentro del centro de trabajo, no pudiéndose ausentar de su puesto durante este período de tiempo.

Dicho descanso se computará como trabajo efectivo.

ARTICULO 51.-

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

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

La fecha en que debe computarse la parte proporcional de vacaciones devengadas, en caso de baja en la Compañía, será desde el 1º de Enero último, hasta el día de la baja, computándose las vacaciones de 30 días naturales.

ARTICULO 52.-

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

ARTICULO 53.-

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

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

ARTICULO 54.-

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

ARTICULO 55.-

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

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

ARTICULO 56.-

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

ARTICULO 57.-

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

- A) Matrimonio. Previa solicitud con 8 días de anticipación a la fecha de su celebración, se concederán 15 días naturales.
- B) Por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. La duración de la licencia será de dos días naturales. No obstante, y de acuerdo con las circunstancias que concurran en cada caso, se podrá ampliar dicho período hasta un máximo de 7 días naturales, siempre y cuando dicho acontecimiento ocurra en población distinta a la residencia del empleado.
- C) Por cambio de domicilio habitual. Un día.
- D) Por el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, impuesto por las Leyes o Disposiciones vigentes. La licencia en este caso se concederá por el tiempo estrictamente necesario en cada caso.
Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- E) Cuando el cumplimiento del deber, referido en el apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Compañía pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el art. 46 del Estatuto del Trabajador.
- F) Para realizar funciones sindicales o de representación del Personal.
Las que se fijan legal o contractualmente.
- G) A las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se les concederá una hora de ausencia del trabajo por día, que podrán dividir en dos fracciones.
La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podría ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- H) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, si lo solicitase, se le concederá una reducción de la jornada

de trabajo, con una disminución proporcional del salario entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

ARTÍCULO 58.

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

La solicitud deberá ser presentada con 30 días de anticipación, resolviendo la Compañía en el plazo de 10 días.

ARTÍCULO 59.

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

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

La solicitud deberá ser presentada con un mes de anticipación.

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

ARTÍCULO 60.

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

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

ARTÍCULO 61.

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

ARTÍCULO 62.

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

ARTÍCULO 63.

El cumplimiento del Servicio Militar posee las mismas garantías que la excedencia forzosa.

XVI. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 64.

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

ARTÍCULO 65.

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

ARTÍCULO 66.

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

ARTÍCULO 67.

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

Para el cobro de los haberes mensuales, se concederá permiso retribuido sin que exceda de 45 minutos.

ARTÍCULO 68.

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

ARTÍCULO 69.

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

ARTÍCULO 70.

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

XVII VIAJES Y DIETAS

ARTÍCULO 71.

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

ARTÍCULO 72.

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

ARTÍCULO 73.

El personal autorizado para utilizar vehículo propio en desplazamientos al servicio de la Compañía, recibirá una compensación por kilómetro recorrido a razón de 22 Ptas./Km.

ARTÍCULO 74.

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

$$\text{Gratificación} = (\text{no. días} - 22) \times \text{dieta}$$

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

ARTÍCULO 75.

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

ARTÍCULO 76.

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

ARTÍCULO 77.

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

XVIII. TRASLADOS.

ARTÍCULO 78.

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

ARTÍCULO 79.

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

ARTICULO 80.

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

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

ARTICULO 81.

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

ARTICULO 82.

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

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

XIX. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**ARTICULO 83.**

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

Si la enfermedad o visita médica tuviera una duración inferior a 3 días, el trabajador deberá entregar a su incorporación, después del hecho, un documento que justifique el período de ausencia al trabajo.

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

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

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

ARTICULO 84.

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

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

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

ARTICULO 85.

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

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

ARTICULO 86.

En el supuesto de parto, la empleada, de acuerdo con las Leyes vigentes, tendrá derecho a un descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas, y a lo especificado en toda su extensión en el Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción por Ley 3/1989 de 3.3.89 (B.O.E. 8.3.89).

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

ARTICULO 87.

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

ARTICULO 88.

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

ARTICULO 89.

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

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

XX. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**ARTICULO 90.**

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

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

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

ARTICULO 91.

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

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

ARTICULO 92.

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

XCI. DE LAS FALTAS**ARTICULO 93.**

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

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

ARTICULO 94.

Se consideraran faltas "leves" aquellas que sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa, impliquen descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales o de normal observancia.

- a) La falta de puntualidad, sin causa justificada : cinco faltas en el período de un mes.
- b) Una falta injustificada al trabajo.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve espacio de tiempo.

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

- d) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las primeras horas siguientes a la entrada al trabajo, la motivación de la ausencia a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) La falta de aseo, limpieza personal y compostura.
- f) La ocupación, durante las horas de servicio, en trabajos ajenos a la Compañía o en cualquier otra ocupación como lectura de periódicos, libros, revistas, etc.
- g) No someterse al control de presencia establecido por la Empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo o faltar al orden durante el mismo.
- h) Cualquier otra falta o infracción no prevista expresamente pero que por su naturaleza deba considerarse de la misma índole que las enunciadas.

ARTICULO 95.

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

- a) El incumplimiento de las instrucciones recibidas de los superiores, en cuanto a los servicios encomendados.
- b) El retraso injustificado en el despacho de los asuntos encomendados.
- c) La falta de veracidad, comprobada, en informes o manifestaciones verbales o escritas, relativas al servicio.
- d) Las faltas de respeto a los superiores y a la consideración debida a los compañeros, o a quienes tengan acceso a oficinas y talleres en relación con el servicio.
- e) Las actitudes o expresiones que afecten a la disciplina general y las faltas que afecten al decoro del empleado.
- f) La embriaguez circunstancial.
- g) Los retrasos repetidos en la hora de entrada al servicio, superiores a cinco y ausencias reiteradas de su puesto, sin causa justificada o autorización expresa.
- h) La no asistencia al trabajo, al menos dos veces, sin causa justificada, en el plazo de un mes.
- i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. En este caso, y probado el consentimiento, se sancionará tanto al empleado que realizó el hecho, como al suplante.
- j) La reincidencia en faltas leves, dentro del plazo de 60 días, siempre que hubiera mediado sanción.
- k) Las discusiones o altercados, que no tengan carácter de faltas "muy graves", dentro del recinto de la Empresa, o en la ejecución de servicios fuera de aquel.
- l) La alegación de enfermedad para no acudir al trabajo, cuando resulta falsa o inexacta la alegación.
- m) La disminución dolosa en el rendimiento del trabajo.
- n) La negligencia que produzca daños sensibles al servicio o al material encomendado a la custodia de quien se trate.
- ñ) Faltar a prohibiciones y órdenes terminantes en materia de seguridad.

ARTICULO 96.

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

- a) La negativa a realizar los servicios encomendados por sus Jefes y que constituyan parte de las funciones atribuidas.
- b) El abandono del servicio.
- c) La violación del secreto de la correspondencia de la Empresa y, en general, de todos los asuntos de carácter confidencial de la misma, los actos de deslealtad y el abuso de confianza.
- d) La prestación de servicios en actividades similares, bien en Empresas competidoras o personalmente, cuya falta se entienda que existe, aún hallándose el empleado que la cometiera en situación de excedencia.
- e) La insubordinación o indisciplina manifestada violentamente ya sea individual o en forma colectiva.
- f) La incitación o provocación a los compañeros para realizar actos o adoptar actitudes contrarias a la disciplina y orden en el régimen interior.
- g) La embriaguez habitual.

- h) El hurto, robo o deterioro voluntario de los bienes, tanto de sus compañeros de trabajo como de la Empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de la dependencia de la Empresa, o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- i) Los actos de sabotaje.
- j) La percepción de cantidades improcedentes, al servicio de la Compañía.
- k) La utilización de los fondos de la Compañía en asuntos ajenos a la misma.
- l) Más de 15 faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- m) La falta al trabajo, sin justificar, durante tres días, cometidas en el período de un mes.
- n) Si encontrándose en situación de baja por enfermedad o accidente, se realizan trabajos de cualquier clase, por cuenta ajena o propia, incompatibles con su situación de baja.

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

- ñ) El abuso de autoridad sobre los subordinados.
- o) Las que produzcan condena, en sentencia firme, por delitos comunes, con pena superior a tres años o, en cualquier caso, por delitos de robo, hurto, estafa o malversación, aún cuando dichos delitos tengan lugar sin relación alguna directa con la Empresa.
- p) La reiteración de las faltas consideradas graves, dentro del período de un año, siempre que hubiere mediado sanción.

XIII. SANCIONES DISCIPLINARIAS**ARTICULO 97.**

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

- a) Por faltas "leves" :
 - Amonestación escrita.
 - Apercibimiento.
 - Pérdida de empleo y sueldo de uno a dos días.
- b) Por faltas "graves" :
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Traslado.
- c) Por faltas "muy graves" :
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
 - Despido.

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

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

XIII.3. TRAMITACION**ARTICULO 98.**

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

XIV. CLAUSULA DE REVISION**ARTICULO 99.**

Si el I.P.C. acumulado al final de 1991 resultase superior al 5,5%, se efectuará una revisión de la diferencia entre el 5,5% y el I.P.C. real, considerando como tope máximo real para revisión el 6,5%.

XV. DISPOSICION FINAL**ARTICULO 100.**

De acuerdo con la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, quedan sustituidas las normas contenidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Empresas de Radiocomunicación y el Reglamento del Régimen Interior de la Compañía, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 24-4-58, en virtud de las disposiciones acordadas en este Convenio.

En conformidad con lo acordado, se firma el presente Convenio en Madrid, a seis de marzo de mil novecientos noventa y uno

Por la parte Social

M. del Carmen Lizcano López
 Angel Dominguez Muñoz
 José Ameneiros Prados
 José Antonio Regueira Pérez

Por la parte Empresarial

José Alfonso Bejarano B.
 Julio de la Cierva Ticío
 Jesús M. Dominguez Basulto
 Angel Guzmán Fernández

ANEXO I.

GRUPO	SUELDO BASE PESETAS MES	COMPLEMENTO PROFESIONAL MINIMO PTAS. MES	RETRIBUCION CONVENIO PTAS. MES
GRUPO 1	53.250	84.888	138.138
GRUPO 2	53.250	72.271	125.521
GRUPO 3	53.250	60.140	113.390
GRUPO 4	53.250	53.803	107.053
GRUPO 5	53.250	47.558	100.808
GRUPO 6	53.250	37.563	90.813
GRUPO 7	53.250	28.506	81.756
GRUPO 8	53.250	16.010	69.260

ANEXO II

I - TECNICOS TITULADOS Y LICENCIADOSA) Técnicos Superiores y Licenciados

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

B) Ayudantes Técnicos Jefes

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

C) Ayudantes Técnicos

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

II- ADMINISTRATIVOSA) Jefes de Sección

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

B) Jefes de Negociado

Las plazas que puedan crearse o las vacantes que se produzcan se proveerán de la siguiente forma :

Por Concurso/Oposición entre los Subjefes de Negociado y Oficiales de 1º de la Empresa. Conjuntamente con el resultado se tendrá en cuenta la capacidad profesional, cualidades para el mando y aptitud para las relaciones humanas.

Por libre designación s/ Artículo 40.2.

C) Subjefes de Negociado

Las vacantes de esta categoría o las plazas que puedan crearse serán cubiertas por Concurso/Oposición entre los Oficiales de 1º de la Empresa.

Por libre designación s/ Artículo 40.2.

D) Oficiales Administrativos de 1º

Se cubrirán por los turnos siguientes :

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

- Por libre designación s/ Artículo 40.2.

E) Oficiales Administrativos de 2º

Se cubrirán por los turnos siguientes :

- Por Concurso/Oposición entre los Auxiliares de la Empresa, valorándose con 0,20 puntos cada año de antigüedad en la Empresa y 0,20 puntos por cada año de antigüedad en la categoría anterior y con 10 puntos el ejercicio de aptitud.

- Por libre designación s/ Artículo 40.2.

F) Auxiliares

La plantilla de esta categoría se nutrirá :

- 1.- Con Aspirantes en el momento de cumplir 18 años.
- 2.- Con subalternos que lo soliciten y sean declarados aptos en la correspondiente prueba.
- 3.- Por admisión directa del exterior, previa declaración de aptitud en la prueba a que al efecto serán sometidos los aspirantes a ingresar en la Compañía.

G) Aspirantes

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

III- ESCALA INFORMATICAA) Jefes de Sistema

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

B) Analista de Aplicaciones

- Serán cubiertas por Concurso/Oposición entre los Analistas-Programadores de la Empresa. Conjuntamente con el resultado se tendrá en cuenta la capacidad profesional, cualidades para el mando y aptitud para las relaciones humanas.

- Por libre designación s/ Artículo 40.2.

C) Analista-Programador

Las vacantes de esta categoría o las plazas que puedan crearse, serán cubiertas por Concurso/Oposición preferentemente entre los Programadores de la Empresa o cualquier empleado de la Compañía que haya venido demostrando suficientes conocimientos para optar al Concurso-Oposición.

Por libre designación s/ Artículo 40.2.

D) Programador

- Las vacantes de esta categoría o las plazas que puedan crearse, serán cubiertas por Concurso-Oposición entre el personal de la Empresa que haya venido demostrando suficientes conocimientos para optar al Concurso/Oposición. En igualdad de puntuación tendrán prioridad los que ostenten la categoría de Operador en la Compañía.

- Por libre designación s/ Artículo 40.2.

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

E) Grabador

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

IV- TECNICOS NO TITULADOSA) Inspectores Generales Técnicos

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

B) Inspectores Técnicos de 1º

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

C) Inspectores Técnicos de 2ª

Las vacantes de esta categoría se cubrirán mediante Concurso/Oposición libre, si bien con preferencia, en igualdad de condiciones, para el personal perteneciente a la Compañía.

Por libre designación s/ Artículo 40.2.

D) Contramaestres

Esta categoría se nutrirá mediante Concurso/Oposición entre Oficiales Electricistas de 1ª clase. En caso de no resultar aptos, se convocará concurso libre, si bien, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a los empleados de la Compañía.

Por libre designación s/ Artículo 40.2.

E) Delineantes

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por Concurso/Oposición entre el personal de inferior categoría en dicha titulación de la Empresa. En caso de falta de condiciones y conocimientos de los aspirantes, podrá la Empresa cubrirlos por libre designación con personal de nuevo ingreso.

Por libre designación s/ Artículo 40.2.

V - PROFESIONALES O DE OFICIO**A) Oficiales Electricistas de 1ª**

Esta categoría se nutrirá mediante Concurso/Oposición entre los Oficiales Electricistas de 2ª.

Por libre designación s/ Artículo 40.2.

B) Oficiales Electricistas de 2ª

Se cubrirán mediante Concurso/Oposición entre los Oficiales Electricistas de 3ª.

Por libre designación s/ Artículo 40.2.

C) Oficiales Electricistas de 3ª

Las vacantes en la plantilla de esta categoría serán cubiertas:

1. Por aprendices que al cumplir 20 años sean declarados aptos para el desempeño de los trabajos inherentes a esta categoría.
2. Por especialistas que, mediante examen, demuestren aptitud suficiente, dando preferencia a los más antiguos.
3. Por admisión directa del exterior, previa declaración de aptitud en la prueba a que al efecto serán sometidos los aspirantes a ingresar en la Compañía.

D) Especialistas

Son los aprendices que al cumplir los 20 años permanecen en la Compañía y no son aptos para su ascenso a Oficiales Electricistas de 3ª.

VI - SUBALTERNOS**A) Almaceneros y Auxiliares de Almacén**

Se designarán libremente, si bien dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los demás subalternos de la Compañía que desearan ocupar estas plazas.

En el caso de Almacenero-Conductor, deberá éste hallarse en posesión del correspondiente carnet de conducir.

B) Cobradores, Conserjes, Guardas y Serenos.

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

C) ORDERANZAS

Las vacantes o puestos de nueva creación, se cubrirán con Botones que hubieran cumplido 20 años de edad, si los hubiere, y siempre que reúnan las condiciones precisas a juicio de la Dirección.

En otro caso, se admitirán directamente del exterior.

D) BOTONES

Serán admitidos del exterior, dentro de los límites de edad entre 16 y 18 años y previo el cumplimiento de los requisitos generales para el trabajo de menores.

VII - CONCURSO/OPOSICION

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

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

Las pruebas del examen serán específicas del área para la que se convoque el Concurso/Oposición, valorándose con la puntuación que se indica:

Área específica : 7 puntos.

- Ejercicios teóricos, 3 puntos.
- Ejercicios prácticos, 4 puntos.

Valoración personal : de 1 a 3 puntos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17053 RESOLUCION de 31 de enero de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1456/1985, promovido por «Beiersdorf AG» contra acuerdos del Registro de 5 de mayo de 1984 y 7 de enero de 1986.

En el recurso contencioso-administrativo número 1456/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Beiersdorf AG» contra resoluciones de este Registro de 5 de mayo de 1984 y 7 de enero de 1986, se ha dictado, con fecha 25 de febrero de 1989, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Beiersdorf AG» contra resolución del Registro