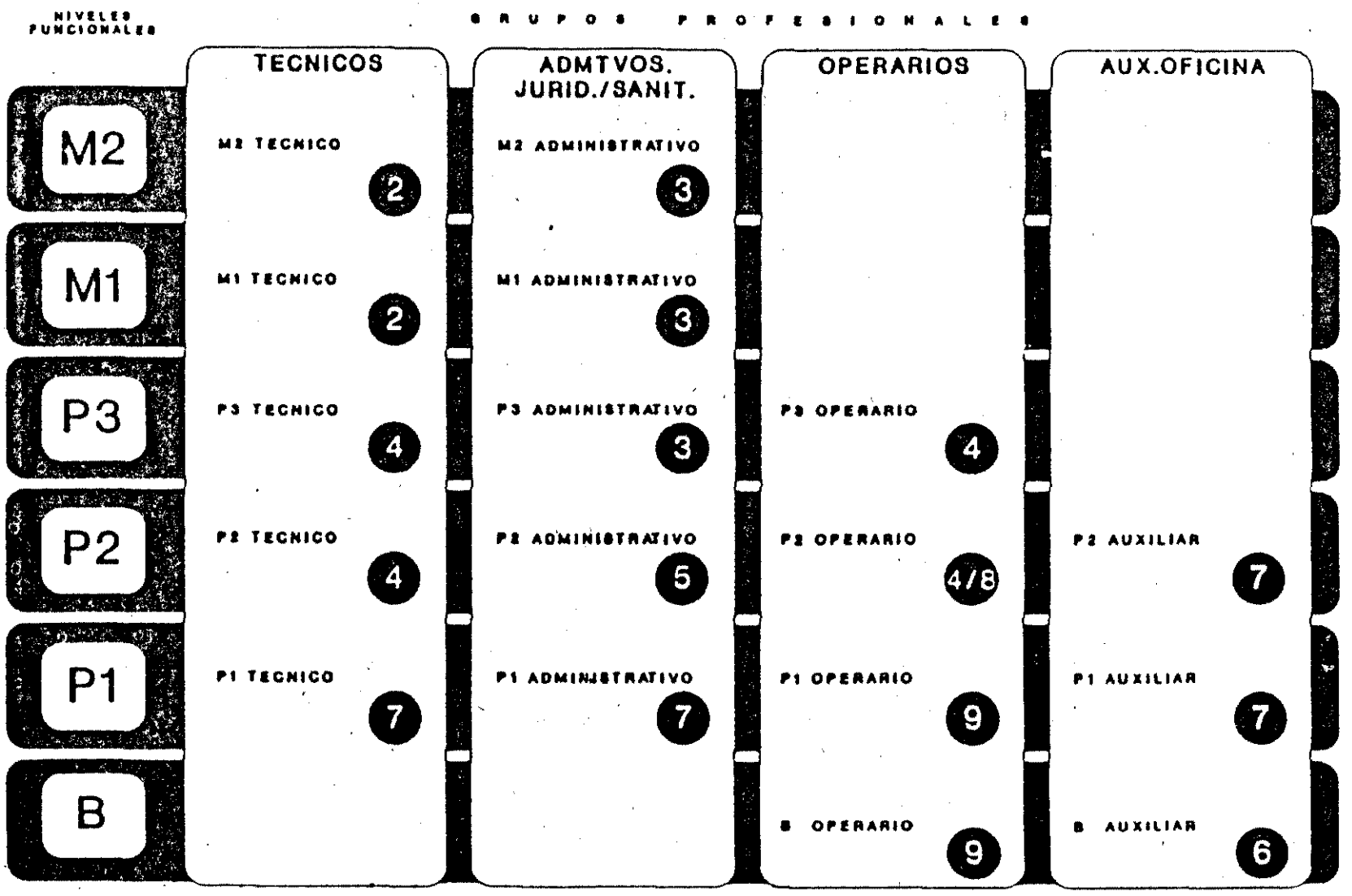
ANEXO VI

GRUPOS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL EN RELACION AL NIVEL FUNCIONAL Y GRUPO PROFESIONAL



3519 *RESOLUCION de 29 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del XVII Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», y su personal.*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Radio Marítima, Sociedad Anónima», que fue sucrito con fecha 7 de noviembre de 1991 de una parte por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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, 29 de enero de 1992.–La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVII CONVENIO COLECTIVO DE «HISPANO RADIO MARITIMA, S. A. Y SU PERSONAL

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 1.991 por un período de un año. El presente Convenio Colectivo se considerará automáticamente denunciado el 31.12.91, sin necesidad de preaviso y salvo voluntad unánime y expresa de las partes. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo 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:
      - Antiguedad
      - 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 interjornada
- Complemento de las prestaciones reglamentarias por enfermedad y accidente
- Ayuda escolar
- Complemento pensiones de jubilación
- Complemento pensiones de viudedad y orfandad

Artículo 6. Incremento Salarial

Se efectuará un incremento en tablas del 6,25% para los niveles salariales 1 a 5, y del 7% para los niveles 6 a 13. El resto de los conceptos salariales fijos se incrementan en el 6%.

Artículo 7. Sueldo Convenio

A resultas del artículo anterior, queda fijado este concepto por niveles salariales según el Anexo I.

Artículo 8. Complementos del Sueldo Convenio

1. PERSONALES

A) ANTIGUEDAD. Se incrementa este concepto en el 6%.

Los bienios que se abonen a partir de la vigencia de este Convenio tendrán un valor único para todas las categorías de 1.845 pesetas mensuales.

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

Se incrementa este concepto en el 6%.

2. DE PUESTO DE TRABAJO

A) RESIDENCIA. Para el personal de Canarias se incrementa este concepto en el 6%.

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 6%.

El estudio y valoración de los distintos puestos de trabajo, lo realiza la dirección, sirviéndose para ello de un manuel 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, Instalaciones, Delineación, Mercado de Repuestos, Distribuidores, Gestión de Servicios, Gestión de la Distribución, Gestión de Cobros, Importaciones, Facturación, Importaciones-Repuestos.

Nivel 2 : Valencia, Cedeira, Asesoría Jurídica, San Carlos, Palma de Mallorca, Tarragona, Tenerife, Promoción y Publicidad, Administración de Personal, Isla Cristina, Riveira, Servicios Comerciales, Contabilidad, Burela, Servicios Técnicos, Tesorería, Málaga, Algeciras, Compras, Alicante, Administración Comercial, Responsable Instalaciones y Mantenimiento, Responsable Administrativo Vigo, Responsable Administrativo Las Palmas.

Nivel 3 : Huelva, Bermeo, Santander, Delegación Comercial Sur Galicia, Barcelona, Bilbao, Astilleros y Navieras, Cádiz, Ondárroa, Recursos Humanos, Cartagena, Gijón, Planta Producción, La Coruña, Pasajes, Información y Comunicaciones, Marín, Mercado Institucional, Defensa, Personal, Ingeniería Comercial Comunicaciones, Ingeniería Comercial Control y Automatismos, Ingeniería Comercial Com. Satélites, Línea Comunicaciones CTNE, Línea Radiocomunicaciones, Línea Tráfico, Línea Control y Automatismos, Laboratorio Hard-Soft., Responsable Servicio a Flote Vigo, Responsable Servicio a Flote Las Palmas, Homologación y Comunicaciones, Detectores de Superficie, Sondas-Giroscópicas y Pilotos Automáticos, Posicionamiento-Satélite y Sistemas Integrados, Delegado Comercial Norte Galicia.

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

Nivel 5 : Mercado Marítimo, Mercado Terrestre.

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.

El abanico que se fija para los cinco Niveles de Cargo, respecto del Nivel de referencia es el siguiente:

- Nivel de Cargo 5 4,10
- " " 4 3,45
- " " 3 2,50
- " " 2 2,25
- " " 1 2,00

Para las personas que accedan a un cargo que esté valorado conforme a los niveles 1, 2 y 3 y debido a que solo por su categoría laboral ya tuviesen un abanico superior, se les fijarán las siguientes cantidades como Plus de Cargo :

- Nivel de Cargo 3 ..... 328.772
- " " 2 ..... 284.625
- " " 1 ..... 225.713

Pluses de Jefes de Servicio y Laboratorio. La Dirección podrá crear la Jefatura de Servicios en las Delegaciones de Nivel de Cargo 3 que así lo estime conveniente. De igual manera, en las Delegaciones de Nivel de Cargo 4, se podrá crear la Jefatura de Laboratorio.

En ambos casos, se fija un Plus de 341.850 Pts. anuales.

Plus Secretarias Dirección. El Plus por Función de las Secretarias de Presidencia y Dirección General, será superior en un 50% al Plus de las restantes Secretarias de Dirección, quedando en 1.991 de la siguiente manera :

Grupo A :
- Secretarias de Presidencia y Dirección General 331.232

Grupo B :
- Secretarias Dirección 220.821

Consolidación. Los Pluses de Cargo/Función quedarán consolidados en caso de cese no voluntario, en los siguientes porcentajes:

- Primer año de desempeño, se considera período de prueba y no será consolidable.
- Segundo año se consolidará el 10%.
- A partir del tercer año un 15% anual hasta un máximo del 70%.

En el caso de que el afectado tuviese un Complemento Personal, al acceder al cargo que, actualizado en los mínimos del Convenio, fuera superior a la cantidad resultante de la aplicación del porcentaje del sistema anterior, se le consolidará aquél.

C) "SERVICIO DE JORNADA AMPLIADA". Tiene por objeto el mantenimiento técnico de los equipos vendidos por H.R.H., tengan o nó Contrato de Mantenimiento, en su modalidad de jornada ampliada para el servicio de flota pesquera y mercante.

Este servicio, que tendrá carácter voluntario, será cumplimentado por el personal de las delegaciones designadas para tal fin, a propuesta del Jefe de Delegación, manteniendose las condiciones específicas de cada Delegación para un adecuado servicio. No podrán cobrar esta prima los Jefes de Servicio o Delegación con Nivel de Cargo 3.

El personal que realice este servicio, percibirá la cantidad de 170.925 pesetas anuales y el importe de las horas extras realizadas. La percepción de la cantidad fija establecida estará ligada a la prestación efectiva y continuada del tal servicio.

Si la Empresa lo estimara oportuno podrá realizarse este servicio en la Oficina Central.

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 1-1 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.

4. DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

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

- La cuantía de esta prima será del 8% del total de "mano de obra" facturado por atenciones a buques extranjeros No Ramac en cada Delegación.
- Para disfrutar de esta prima, será condición indispensable que en las Delegaciones quede garantizado el servicio para toda clase de buques, tanto de día como de noche y en días festivos, y para facilitar la labor de las Delegaciones se requerirá de los consignatarios de los buques que necesiten servicio durante la noche o en días festivos, que avisen a nuestra Delegación antes de terminar la jornada laboral de la mañana de los días normales y, antes de terminar la jornada de la mañana del día anterior, si el servicio es solicitado para días festivos.

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

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

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

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

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

C= Coeficiente de ajuste que se aplicará a los sueldos base.

D= Número de días del trimestre que por cualquier causa no haya prestado servicio de turno.

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

DT= Número de días del trimestre.

El coeficiente máximo no podrá ser superior a 6. A los Jefes de Delegación que realicen o no trabajo a bordo, se les aplicará el coeficiente mínimo de 2 o en su caso, el que les corresponda, según sus trabajos, si es superior.

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

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

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

B) 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 traslación:

Siempre que el acceso al punto de trabajo permita al helicóptero descender hasta un helipuerto o espacio similar:

- Por el primer viaje y estancia en punto de trabajo, 5.000 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 puntas, es decir a mar abierta, tendrán derecho a la percepción de 1.830 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 8.130 pesetas si permanece embarcado más de 5 horas o 4.065 pesetas hasta 5 horas. A los efectos anteriores, se entenderá por navegación la salida del buque del puerto.

E) Prima de Transporte a la boya de Huelva.

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

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

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

Artículo 9.Percepciones económicas no salariales

A) PLUS TRANSPORTE. Se abonara por este concepto, segun los niveles salariales, la cantidad anual que figura en el anexo I. Dicho importe estara distribuido 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 liquida y se abonará en el mes siguiente de haber cumplido los 20 o 40 años. 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, salvó que el motivo del viaje sea la asistencia a cursos de formacion, en cuyo caso no habra derecho. Este día o días los deberá tomar siempre previo acuerdo con su Jefe inmediato y de modo que no perjudique la realización de su trabajo.

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

Cuando la Dirección solicite del empleado la utilización de su vehículo propio se le abonará cada kilometro recorrido a 22 pts., entendiendose a todos los efectos, revisado este concepto en el 6,5%. Esta cantidad sera 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 8.300 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.

- 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.

En viajes de una sola jornada:

- Si saliendo por la mañana el empleado regresa antes de las 20:30 horas, se abonará una comida interjornada.

- Si en el caso anterior, es decir, saliendo por la mañana, el empleado regresa después de las 20:30 horas, se abonará el 60% del importe de la dieta.

- Si sale el empleado después de haber efectuado la comida y regresa después de las 20:30 horas, se le abonará el 30% del importe de la dieta.

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, se viajará a gastos pagados. No obstante, cuando se viaje al extranjero con motivo de instalación o reparación, excepto en el caso de Europa, se abonará además la cantidad de 10.000 Pts. por día de estancia, incluidos los días de salida y llegada. Si el viaje es a Europa y por los mismos motivos, se abonarán 5.000 Pts. siempre que el límite máximo del viaje sean 5 días (se incluyen días de salida y regreso), desde el sexto día se abonarán 10.000 Pts.

En las salidas al extranjero no se abonarán en ningún caso horas extraordinarias; sí se abonará Prima de Embarque si procede.

Cuando en determinadas zonas y épocas del año por dificultades de alojamiento, el precio de los que se encuentren supere el 60% del importe de la dieta, se abonará el exceso previa la oportuna justificación.

E) GASTOS DE COMIDA INTERJORNADA

- En los casos en que por necesidades de trabajo el empleado no pudiera interrumpir éste por el espacio de tiempo necesario para desplazarse hasta su domicilio, para efectuar alguna de las dos comidas principales del día y tengan jornada partida, el empleado percibirá el importe de 1.400 pts. para el pago de la comida, así como la remuneración de su tiempo efectivo de trabajo a precio de horas extraordinarias.

- En aquellos centros donde tengan establecida jornada continuada y el empleado 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. 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.
- Peaje de autopistas.
- Conferencias por razones de trabajo.
- Aparcamiento.
- Transporte hasta estación o aeropuerto.

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

Cuando el empleado, previa autorización, se vea obligado a invitar por cuenta de la Empresa a comer o cenar a algún acompañante, presentará la factura del importe de ésta o éstas al cobro, deduciendo del importe de su dieta la cantidad asignada en la misma por este o estos conceptos (1.000 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 (1.000 pts. comida).

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

La Empresa abonará en caso de enfermedad o accidente el 100% del salario. Desde el día 4 al 20, ambos inclusive, se mantiene lo anterior mientras la aportación de la Seguridad Social o Mutualidad permanezca en las actuales circunstancias.

Artículo 11. Ayuda Escolar

Con el fin de contribuir a los gastos que origina la formación cultural de los hijos de los empleados, se abonará por hijo comprendido entre las edades de 3 a 18 años, ambos inclusive, la cantidad de 22.850 pts. anuales. En el caso de hijo deficiente, se abonarán 55.000 Pts. anuales.

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

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

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

1. - El 25% 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 3 o 19 años.

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

Artículo 12. 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)
	" "	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)
	"	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)
	" "	a)	Entrada. Libre designación
4	Inspector Jefe	)	Libre designación
5	Inspector de 1a.	)	Concurso-Oposición
	Jefe Administrativo 1a.	)	
6	Inspector de 2a.	)	
	Jefe Administrativo 2a.	)	
	Operador Jefe	)	Concurso-Oposición
	Delineante Proyectista	)	
	Programador de Aplic.	)	
7	Subinspector	)	
	Subjefe Administrativo	)	Concurso-Oposición
	Programador	)	
	Contramaestre	)	

NIVEL	CATEGORIA	ACCESO
8	Oficial Mecánico Mayor Oficial Administrativo " Mecánico " Delineación Grabador-Verificador	Concurso-Oposición ó 6 años de servicio efectivo en nivel 9 ó 11 años en la Empresa
	Almacenero 1a:	Unicamente por Concurso-Oposición
9	Oficial Administrativo " Mecánico " Delineación Grabador-Verificador	Concurso-Oposición ó 5 años de servicio efectivo en nivel 10
10	Oficial Administrativo " Mecánico " Delineación Grabador-Verificador	Entrada
11	Personal Subalterno	6 años de servicio efectivo en nivel 12 ó 11 en la Empresa
12	Personal Subalterno	5 años de servicio efectivo en nivel 13.
13	Personal Subalterno	Entrada. Libre designación

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

a) Se entiende por tiempo de servicio efectivo el transcurrido perteneciendo a la plantilla de H.R.M., S.A., en la categoría de que se trate a partir de la fecha de efectividad del nombramiento para la misma. Tendrá el carácter de tiempo efectivo, el transcurrido bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo, incluyéndose como tal el período de prueba. No serán considerados como 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 H.R.M.

b) 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 H.R.M.,S.A. en más de un grupo profesional y pasarán al nivel 8 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.

c) Para el personal que haya ingresado con posterioridad al 1.1.87, 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 unos cursos básicos.

d) 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. A los efectos del presente artículo, no se considerará como personal subalterno, la categoría de Almacenero de 1a.

CAPITULO IV - TEMAS SALARIALES VARIABLES

Artículo 13. 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. Asimismo, a efectos de su abono o compensación, se consideran festivas las horas nocturnas efectuadas entre las 22,00 y las 06,00 horas.

Se fijan unos valores únicos de hora extraordinaria normal y festiva para todas las categorías laborales que tengan un mismo nivel salarial de conformidad con el Anexo II. No obstante, si algún trabajador tuviera un valor de hora extra superior al correspondiente a su nivel, se le mantendrá en su importe al 31-12-90.

Quienes desempeñen un cargo y estén afectados por el artículo 37, c, mientras no sean confirmados definitivamente en el mismo, tendrán el valor de la hora extraordinaria correspondiente a su categoría laboral en el momento de dicho nombramiento.

Dadas las especiales características del servicio prestado por H.R.M.,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 estructurales para mantener el correcto nivel del servicio. 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, o embarcado, con un tope máximo de cuatro diarias, el exceso se tomará en tiempo libre.

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 14. Trabajos de vigilancia del Centro de Madrid

con aquéllos que en este concepto se realizan por el personal subalterno de Madrid.

El valor hora para estos trabajos se incrementa en el 6,5%, sobre el que tuviese al 31-12-90.

CAPITULO V - JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 15. Jornada

Se establece para el año 1.991 una jornada anual de 1.728,25 horas de trabajo efectivo para todos y cada uno de los trabajadores. 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 inmediatibilidad 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. 4.1 de dicho Real Decreto, en relación con el art. 1 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 1.728,25 horas pactada con carácter general para el resto del personal de plantilla, en las condiciones siguientes:

1. En cualquier caso, el trabajador no podrá realizar más de 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.

2. En función de las previsiones de trabajo, queda a criterio de los responsables de cada centro la posibilidad de que se completen o no las 10 horas diarias ó 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.

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

Artículo 16. 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 a 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 17. Vacaciones

El período de vacaciones de todo el personal de H.R.M. que tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año, será de 27 días laborables, computándose como tales todos los sábados, excepto los que expresamente tengan la consideración de día festivo.

Aquellos empleados con una antigüedad inferior a un año en la Empresa, tendrán 2,25 días de vacaciones por cada mes de trabajo.

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

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

Las vacaciones deberán ser siempre disfrutadas. En caso contrario, se perderá el derecho al disfrute de las mismas por no poder ser acumuladas para años sucesivos o cambiarlas por su percepción en metálico, excepto en los casos en que no pudieran disfrutarlas 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 segundo lugar se dará preferencia a la antigüedad del peticionario en la Empresa por primera vez, de modo que si la igualdad persistiera en años sucesivos, se procederá por turnos de rotación.

Las vacaciones se establecerán por Secciones o Delegaciones remitiendo cada empleado las propuestas a sus Jefes respectivos, siendo estos Jefes con los Directores o Jefes de los Departamentos a que pertenecen estas Secciones o Delegaciones, los responsables de adecuar las vacaciones solicitadas por los empleados a sus necesidades de trabajo, aceptando o renegociando con los empleados los períodos de vacaciones solicitados por éstos. Los 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 alDepartamento 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 esto último no fuera posible por necesidades del servicio el período vacacional que reste se disfrutará en todo caso antes de la finalización del año natural en curso.

CAPITULO VI - PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18. 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:
   1er. 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 (MINIMO IMPRESCINDIBLE)

c) 6 días naturales en los casos de fallecimiento de esposa o esposo (MINIMO 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 16 semanas con el 100% del salario mensual. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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 laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1, del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente y que se encuentran detallados en nuestro Convenio Colectivo (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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

j) El empleado tendrá derecho al disfrute de los permisos remunerados necesarios para concursar a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional (15 días)

Artículo 19. 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 20. 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 21. 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 reingreso deberá solicitarlo el empleado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, en caso contrario, perderá el derecho a la reserva de su puesto, y se considerará como baja en la Empresa.

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

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

La Empresa, a su criterio, podrá conceder excedencia a los empleados que, con una antigüedad mínima de un año, lo soliciten, por un tiempo máximo de 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 3% de la plantilla.

c) Que medien fundamentos debidamente justificados de orden familiar o de estudios.

Los empleados tendrán derecho a una excedencia no inferior a un año ni superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de este. 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 o la madre trabajen en H.R.M., solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antiguedad.

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 despues de finalizar el desempeño del mismo, y con las mismas penalidades que en el caso de la excedencia forzosa.

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

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

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

CAPITULO VII - ASUNTOS SOCIALES

Artículo 22. 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 3.000.000 de pesetas.

La Casa Aseguradora establece la cuota de pago en base al capital asegurado, siniestralidad y edad media de la Compañía. La prima resultante por los capitales de hasta 3.000.000 pesetas la abonará íntegramente la Empresa. Por lo que se refiere a la parte que exceda de ese capital en el caso de que el salario anual lo supere, la cuarta parte de la prima en dicho exceso será a cargo del trabajador.

A) SEGURO COLECTIVO DE VIDA.- Se pueden adherir al mismo los empleados que lo deseen, 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, cuando como tal se califique legal o judicialmente, de conformidad con las condiciones generales de la póliza suscrita.

Artículo 23. 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 la vayan presentado, 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 24. Economato

"LOS EMPLEADOS QUE ESTEN INTERESADOS EN DISFRUTAR DE ESTE SERVICIO DEBERAN ABONAR EL IMPORTE DE LOS GASTOS DE SOSTENIMIENTO DEL MISMO EN LA FECHA Y FORMA QUE DETERMINE EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL. LOS JUBILADOS Y VIUDOS QUE TUVIERAN RECONOCIDA LA GRATUIDAD DE ESTE SERVICIO, POR SER A CARGO DE LA EMPRESA, SEGUIRAN DISFRUTANDO DE ESTE DERECHO".

Artículo 25. Ayudas Sociales

Se establecen las siguientes:

- Premio por Nupcialidad ..... 15.000 pts.
- Premio por Natalidad ..... 7.500 "
- Auxilio por Fallecimiento ..... 7.000 "

"ESTA ULTIMA AYUDA SE CONCEDERA EN CASO DE FALLECIMIENTO DE CONYUGE, HIJOS Y PADRES (CONSANGUINEOS O POLITICOS), SIEMPRE QUE DICHOS FAMILIARES CONVIVAN Y/O DEPENDAN ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR".

Artículo 26. Préstamos

Se podrán solicitar anticipos de hasta 250.000 pts. reintegrables en 18 meses, deduciéndose de las pagas mensuales y extraordinarias, en casos de necesidad derivados de larga enfermedad, defunción de esposo/a y ascendientes o descendientes del primer grado, o vivienda. En el caso de larga enfermedad, el ámbito de aplicación serán : los empleados, cónyuges y parientes de primer grado por consanguinidad. A los efectos del párrafo anterior, se entenderán como larga enfermedad los siguientes supuestos:

- Permanencia superior a tres meses, en situación de baja por enfermedad o accidente.
- Tratamientos psicológicos y rehabilitatorios superiores a seis meses.
- Operaciones quirúrgicas de necesidad que no cubra la Seguridad Social.

En el caso de vivienda, habrá de referirse a adquisición de vivienda habitual (contrato, escritura, etc.), ampliación de la misma y reparaciones urgentes e impresvistas.

La necesidad del anticipo deberá ser debidamente justificada mediante los documentos oportunos y consecuencia de un gasto extraordinario.
No se podrá solicitar un anticipo mientras se esté pendiente de la cancelación de otro solicitado anteriormente.

Artículo 27. Jubilación anticipada a los 64 años

La empresa por si o a petición del empleado, podrá acceder a la jubilación del mismo a la edad de 64 años, de conformidad con el R.D. 1194/85 y siempre que no cause perjuicio a los intereses de la Empresa.

Artículo 28. Jubilación anticipada

Quedan suprimidas las jubilaciones anticipadas. Sin perjuicio de que 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 conceptos fijos viniera percibiendo en el momento de aceptar su jubilación.

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

2. La pensión asignada por la Empresa será incrementada anualmente en el índice de precios al consumo hasta que el empleado cumpla la edad de 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 encuentren en vigor para las clases pasivas.

SISTEMA B:

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

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

$$PC = \frac{\text{Salario Bruto } (1-\% \text{ IRPFSB} - \%\text{SSSB}) + \text{Pensión INSS } (\%\text{IRPFINSS} - 1)}{}$$

REGULARIZACION FIN DE AÑO

Pc = Pensión Complementaria mensual a cargo de HRM.

Salario Bruto = Salario anual según Convenio HRM.

% IRPFSB = % retención a aplicar al Salario Bruto, según tabla en vigor.

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

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

% IRPF = % 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 Departamento de Personal mensualmente, fotocopia del recibo de cobro de la pensión que perciba por el Organismo competente del cual dependa, así como el resto de los documentos que normalmente enviaría a la mencionada Departamento de permanecer en activo en la Empresa, para de este modo poderle completar su pensión mensualmente hasta totalizar la retribución que le corresponda.

4. A los 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 encuentren en vigor para las clases pasivas.

Artículo 29. 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. guarde 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 30. 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, invalidez provisional o permanente o gran invalidez el cónyuge sobreviviente y sus hijos tendrán derecho a una pensión complementaria de la que le corresponda por el Organismo Oficial correspondiente.

b) En el caso de fallecimiento de un empleado en servicio activo, se calculará la pensión base que resulte de aplicar el coeficiente de 66.6% al total de la retribución líquida de caracter 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 fije 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, invalidez provisional o permanente o gran invalidez, el coeficiente del 66.6% se aplicaría a la pensión total (suma de la de la Empresa y del Organismo Oficial) que percibiera en el momento de fallecer, siguiéndose el criterio señalado en el punto anterior, en el supuesto de corresponder también Pensión de Orfandad.

d) A medida que los hijos del fallecido vayan cumpliendo los 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 33,4%.

e) Si a la muerte del empleado no queda cónyuge sobreviviente, o si el cónyuge sobreviviente fallece estando percibiendo Pensión de Viudedad a cargo de H.R.M., la Pensión de Orfandad se incrementaría 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 distribuiría 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 31. Pensión en favor de ascendientes

En aquellos casos en quienes concurran 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 32. Fondo de Pensiones

Con independencia de lo expresado en los artículos 28, 29, 30 y 31 del presente Convenio, que en lo sucesivo sólo se aplicará a quienes actualmente participan de esas condiciones y posibles fallecimientos del personal en activo respecto de la pensión de viudedad, de conformidad con los estudios actuariales que se realicen, se destinarán anualmente las cantidades pertinentes, en función de dichos estudios para el mantenimiento de un Fondo de Pensiones. Dicho Fondo esta creado 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%.

La total implantación de este nuevo sistema, será a partir del 1.1.97. Entretanto, el período transitorio queda configurado de la siguiente manera:

a) - Los que se jubilen con 65 años cumplidos durante 1.994 y lleven 27,5 años de servicio en la Empresa, tendrán derecho a una pensión equivalente al 13,75% del salario bruto.

b) - Los que se jubilen durante 1.995 y tengan 30 años de servicio, les corresponderá el 12,5% del salario bruto.

c) - Los que se jubilen durante 1.996 y tengan 32,5 años de servicio en la Empresa, tendrán una pensión equivalente al 11,25% del salario bruto.

Por último, respecto de este tema, se estará a la normativa que de derecho necesario se legisla en la Ley 8/1.987, de 8 de junio de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su posterior Reglamento.

CAPITULO VIII - PLANTILLA, ESCALAFONES, INGRESOS, ASCENSOS Y MOVILIDAD GEOGRAFICA

Artículo 33. Plantillas y escalafones

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

Artículo 34. 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 el Convenio Colectivo en vigor en cada momento. En todo caso, será previa a la admisión del personal

la realización de las pruebas que, para cada categoría laboral, se hayan establecido por la Dirección en cada momento, y cumplir los trámites y requisitos señalados.

b) Previa asimismo a la admisión, es la cumplimentación de la solicitud de ingreso. Toda falsedad en los datos familiares, personales o profesionales del aspirante, avalados por su declaración jurada en 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 pueda ser eludido por el aspirante bajo ningún concepto, y las especiales que exija 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 Mecánicos 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.

I. 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 preaviso podrán proceder a su resolución sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

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

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

Artículo 35. 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 1.991 se dota para ascensos por exámenes la cantidad de 1.000.000 pts. Se negociaran las plazas a convocar con la comisión de examenes. La convocatoria se realizará con efectos al 1-7-91 y la adjudicación de las plazas se efectuará en el año en curso.

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

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

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

CULTURA GENERAL		2 puntos
- Actualidad	0,5 puntos	
- Redacción	0,5 puntos	
- Temas Grales. Empresa	1,- puntos	
AREA ESPECIFICA		5 puntos
- Teórico	2,5 puntos	
- Práctico	2,5 puntos	
VALORACION PERSONAL		3 puntos

El apartado de Temas Generales de la Empresa se presentará mediante tests.

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

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

OFICINA CENTRAL: El tribunal pedirá la calificación a una entre dos personas propuestas por la representación social y el Jefe inmediato del aspirante.

Los tribunales, uno para administrativos y otro para técnicos estaran formados por 3 miembros de plano 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 2,5 puntos en el AREA ESPECIFICA.

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

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

a) antiguedad 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 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 1a. 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 1a. Durante esos doce meses percibiría en concepto de "complemento personal" la diferencia entre su salario y el correspondiente a Jefe Administrativo de 1a. 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 2a., o en su caso, Jefe Administrativo de 2a., si procediese de la escala administrativa, podrán acceder directamente a ella 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 1a.

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 mando, se entienden afectados y sujetos a confirmación pasado el período de prueba indicado en el artículo anterior.

Artículo 36. 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 :

- 300.000 pesetas en concepto de indemnización.
- 20 dietas.
- Importe del traslado de familia, muebles y enseres.
- Ayuda de vivienda durante 2 años (18.000 pesetas mensuales).

CAPITULO IX - SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTIVO

Artículo 37.

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

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

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

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

CAPITULO X - PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

SECCION 1A. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 38.

El mantenimiento de la disciplina de la Empresa es facultad exclusiva e indeclinable de la Dirección, bien por sí, bien a través de sus Jefes y/o sus disposiciones que en este aspecto tienen fuerza de obligar, sin que contra las mismas quepa otro recurso que los que legalmente hay establecidos.

Artículo 39.

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

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

SECCION 2A. PREMIOS

Artículo 40.

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 aquéllos casos más dignos de encomio, y se concedan los premios que en cada caso se vean proporcionados a los hechos.

Artículo 41.

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 42.

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 al empleado se encuentre prestando sus servicios.

SECCION 3a. FALTAS

Artículo 43.

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 44.

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

Artículo 45.

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 atenerse a las normas dictadas por la Dirección de la Empresa en cada momento referente al control de presencia si en el plazo de un mes se omite firmar o fichar más de 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.) Entrega 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 46.

Se considerarán como faltas graves:

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

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

3.) Cambiar sin autorización su turno de trabajo.

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

5.) La reincidencia en el incumplimiento de la norma contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

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

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

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

10.) Sacar materiales o herramientas del centro de trabajo, sin la debida autorización, o sin exhibir ésta al vigilante o portero, así como desobedecer o dificultar la labor de 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 colctiva 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 47.

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 órden 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 negativamante 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 subalternos, siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.

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

13.) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

Artículo 48.

La especificación de las faltas enunciadas en los artículos 45, 46 y 47 es enunciativa y no limitativa, de forma que no impide la calificación por analogía, como faltas, los hechos semejantes o análogos.

Artículo 49.

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 debidamante probadas.

Podemos considerar como tales:

a) Reincidencia o reiteración.

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

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

d) Mala conducta.

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

f) Obrar con abuso de confianza.

g) La mayor o menor gravedad del daño causado.

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

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

SECCION 4a. SANCIONES

Artículo 50.

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 51.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de las acciones legales que el ante jurídico correspondiente estime pertinante.

Artículo 52.

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

Artículo 53.

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

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

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

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

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

Artículo 54.

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

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

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

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

Artículo 55.

Las faltas leves no podrán ser sancionadas después de transcurridos 10 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 56.

El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento del Departamento de 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 57.Comité de Empresa,Delegados de personal y Delegados Sindicales.

Tendrán las siguientes competencias y derechos:

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

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

c) Recibir mensualmente relación de altas, bajas y cualquier otra variación de plantilla. Igualmente y con las 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 58. 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 el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Sección Sindical.

b) Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

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

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán derecho a:

a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical.

b) Recaudar las cotizaciones sindicales. En aquellos 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 al Departamento de Personal.

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

Artículo 59. 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 mandado.

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 60. 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 61. 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 62. 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 1-1-91.

Segunda. Comisión de Vigilancia del Convenio

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

Por la Dirección:	Por los trabajadores:
PEDRO GANDIAGA ALBERDI	ROSA M. DIEGO MARTELO
GERARDO ORELLANA MAURIN	AGUSTIN JURADO ESCURIN

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.
- 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. Reglamento Régimen Interior

Se creará una comisión para actualizar dicho Reglamento y el trabajo que realice la misma, sea, posteriormente incorporado al Convenio Colectivo.

Sexta. Derogación de claúsulas 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.

ANEXO I

NIVEL	CATEGORIA		C.F.	S.C.	P.O.	P.T.
1	INGEN.	E)	4.098.987	3.969.519	101.640	27.828
		D)	3.866.969	3.737.501	101.640	27.828
		C)	3.452.651	3.323.183	101.640	27.828
		B)	3.138.775	3.009.307	101.640	27.828
		A)	2.729.369	2.599.901	101.640	27.828
2	LICENC.	E)	3.737.208	3.607.740	101.640	27.828
		D)	3.525.667	3.396.199	101.640	27.828
		C)	3.147.917	3.018.449	101.640	27.828
		B)	2.861.744	2.732.276	101.640	27.828
		A)	2.488.473	2.359.005	101.640	27.828
3	ING. TEC.	E)	3.279.301	3.160.962	90.511	27.828
		D)	3.093.679	2.975.340	90.511	27.828
		C)	2.762.214	2.643.875	90.511	27.828
		B)	2.511.103	2.392.764	90.511	27.828
		A)	2.183.568	2.065.229	90.511	27.828
4	INSPECTOR JEFE		3.132.432	3.002.964	101.640	27.828
5	INSPECTOR 1a.		2.563.453	2.445.114	90.511	27.828
	JEFE ADVO.1a.		2.563.453	2.445.114	90.511	27.828
6	INSPECTOR 2a.		2.202.213	2.098.320	75.869	28.024
	JEFE ADVO.2a.		2.202.213	2.098.320	75.869	28.024
	DELIN. PROY.		2.202.213	2.098.320	75.869	28.024
	OPER. JEFE		2.202.213	2.098.320	75.869	28.024
	INSP.TEC.COM.		2.202.213	2.098.320	75.869	28.024
	PROG. APLIC.		2.202.213	2.098.320	75.869	28.024
7	SUBINSPECTOR		2.032.810	1.936.012	68.774	28.024
	SUBJEFE ADVO.		2.032.810	1.936.012	68.774	28.024
	PROGRAMADOR		2.032.810	1.936.012	68.774	28.024
	CONTRAMAESTRE		2.032.810	1.936.012	68.774	28.024
8	O.M.E. MAYOR		1.927.551	1.834.864	64.663	28.024
	OFIC. ADMTVO.		1.927.551	1.834.864	64.663	28.024
	O.M.E.		1.927.551	1.834.864	64.663	28.024
	DELINEANTE		1.927.551	1.834.864	64.663	28.024
	GRAB.VERIFIC.		1.927.551	1.834.864	64.663	28.024
	ALMACENERO 1a.		1.927.551	1.834.864	64.663	28.024
9	OFIC. ADMTVO.		1.711.497	1.627.213	56.260	28.024
	O.M.E.		1.711.497	1.627.213	56.260	28.024
10	OFIC.ADMTVO.		1.549.561	1.470.373	51.164	28.024
	O.M.E.		1.549.561	1.470.373	51.164	28.024
11	ALMACENERO		1.809.615	1.725.331	56.260	28.024
	CONDUCTOR		1.809.615	1.725.331	56.260	28.024
	CONSERJE		1.809.615	1.725.331	56.260	28.024
	TELEFONISTA		1.809.615	1.725.331	56.260	28.024
12	ALMACENERO		1.680.744	1.601.556	51.164	28.024
13	ORDENANZA		1.549.561	1.470.373	51.164	28.024
	PEON ESPEC.		1.549.561	1.470.373	51.164	28.024

ANEXO II

NIVEL	CATEGORIA		VALOR H.E. 1.991	VALOR H.E. FESTIVA 1.991
1	INGENIERO	E)	3.421	4.183
		D)	2.900	3.544
		C)	2.197	2.685
		B)	2.108	2.575
		A)	2.063	2.522
2	LICENCIADO	E)	2.563	3.134
		D)	2.583	3.158
		C)	-	-
		B)	-	-
		A)	2.566	3.136
3	INGENIERO TECNICO	E)	2.336	2.854
		D)	2.065	2.522
		C)	1.692	2.064
		B)	1.634	1.996
		A)	1.482	1.812
4	INSPECTOR JEFE		2.867	3.504
5	INSPECTOR 1a.		2.072	2.534
	JEFE ADMTVO. 1a.		2.072	2.534
6	INSPECTOR 2a.		1.784	2.179
	JEFE ADMTVO. 2a.		1.784	2.179
	DELINEANTE PROYECT.		1.784	2.179
	OPERADOR JEFE		1.784	2.179
	TECNICO-COMERCIAL		1.784	2.179
	PROG. APLICACIONES		1.784	2.179
7	SUBINSPECTOR		1.674	2.046
	SUBJEFE ADMTVO.		1.674	2.046
	PROGRAMADOR		1.674	2.046
	CONTRAMAESTRE		1.674	2.046
8	OFIC. MEC. MAYOR		1.619	1.977
	OF. ADMTVO.		1.619	1.977
	OF. TECN-ADMTVO.		1.619	1.977
	O.M.E.		1.619	1.977
	DELINEANTE		1.619	1.977
	GRABADOR-VERIF.		1.619	1.977
	ALMACENERO 1a.		1.619	1.977
9	OF. ADMTVO		1.378	1.685
	O.M.E.		1.378	1.685
	GRABADOR-VERIF.		1.378	1.685
10	OF. ADMTVO.		1.187	1.452
	O.M.E.		1.187	1.452
11	ALMACENERO		1.316	1.609
	CONDUCTOR		1.316	1.609
	CONSERJE		1.316	1.609
	TELEFONISTA		1.316	1.609
12	ALMACENERO		1.212	1.484
13	ORDENANZA		1.052	1.283
	PEON ESPECIALISTA		1.052	1.283

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

3520 *ORDEN de 23 de enero de 1992 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 27.742, promovido por «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», contra acuerdo del Tribunal Económico-Administrativo Central, de fecha 30 de octubre de 1986.*

En el recurso contencioso-administrativo número 27.742, interpuesto por «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», contra el acuerdo del Tribunal Económico-Administrativo Central, de fecha 30 de octubre de 1986, se ha dictado, con fecha 20 de abril de 1991, por la Audiencia Nacional, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», contra el acuerdo del Tribunal Económico-Administrativo Central, de 30 de octubre de 1986, referencia R.G. 5450-2-85; R.S. 682-85 «Tasas». Sala Tercera. Y sin costas. Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que traslado a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 23 de enero de 1992.–El Ministro, P. D., (Orden de 30 de mayo de 1991, «Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio), el Subsecretario, Mariano Casado González.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

3521 *ORDEN de 23 de enero de 1992 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 190/1988, promovido por la Confederación Española de Cajas de Ahorro, contra Real Decreto 197/1988, de 22 de febrero.*

En el recurso contencioso-administrativo número 190/1988, interpuesto por la Confederación Española de Cajas de Ahorro, contra Real Decreto 197/1988, de 22 de febrero, por el que se se aprueba el Reglamento de la Ley de Objetos Fabricados con Metales Preciosos, se ha dictado, con fecha 17 de septiembre de 1990, por el Tribunal Supremo, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de la Confederacion Española de Cajas de Ahorro; sin hacer especial imposición de costas.

Así, por esta nuestra sentencia firme, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución; 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que traslado a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 23 de enero de 1992.–El Ministro, P. D. (Orden de 30 de mayo de 1991, «Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio), el Subsecretario, Mariano Casado González.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

3522 *RESOLUCION de 24 de junio de 1991, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se modifica la Resolución de la Dirección General de Electrónica e Informática de fecha 16 de julio de 1986, por la que se homologan tres teclados, fabricados por «IBM UK Ltd.», en su instalación industrial ubicada en el Reino Unido.*

Vista la petición presentada por la Empresa «IBM España, Sociedad Anónima», con domicilio social en paseo de la Castellana, 4, de Madrid, por la que se solicita que la Resolución de fecha 16 de julio de 1986, por la que se homologan tres teclados, marca IBM, modelos PC-5160, PC-517 X y PC-5155, sea aplicable al modelo 7537,

Resultando que las características, especificaciones y parámetros del nuevo modelo, no suponen una variación sustancial con respecto al modelo homologado,

Vistos el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985,

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 16 de julio de 1986 por la que se homologan los teclados marca «IBM», modelos PC-5160; PC-517 X y PC-5155, con la contraseña de homologación GTE-0098, para incluir en dicha homologación el modelo de teclado cuyas características técnicas son las siguientes:

Marca y modelo: «IBM», 7537.

Características:

Primera: Combinado.
Segunda: Qwerty.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 24 de junio de 1991.–La Directora general, Carmen de Andrés Conde.