

## Decimoquinta.—Responsabilidad profesional frente a terceros.

El «actor» queda expresamente liberado de toda responsabilidad en caso de que el trabajo profesional que se realice, en virtud de este contrato, resultase difamatorio, injurioso, calumnioso, o de cualquier otro modo semejante perjudicial para terceros.

## Decimosexta.—Retención del «actor».

1. Se establecerá una prima en concepto de retención del «actor» con arreglo a los siguientes criterios:

a) Cuando el número de días de trabajo alcance hasta el 50 por 100 del total de los que dura el contrato, el «actor» percibirá por cada día no trabajado el 20 por 100 del importe de una sesión.

b) Cuando el número de días de trabajo exceda del 50 por 100, el «actor» percibirá el 10 por 100 del importe de una sesión.

2. No habrá lugar al abono de esta prima de retención durante los dos días establecidos en la cláusula 6.ª, 1, a partir del momento en que el «actor» haya terminado su actuación en el programa y, en consecuencia, se tenga por cumplido el contrato.

## Decimoséptima.—Contratación para Estudio 1.

La contratación para Estudio 1 se realizará por obra, con carácter general para todos los papeles, siendo la duración máxima prevista por cada obra de cinco días.

Para una mejor interpretación de las condiciones de contratación se establece:

a) El papel de protagonista y primer actor se contratará en todo caso por obra (cinco días).

b) Para los segundos papeles y papeles que tengan una intervención continuada durante los cinco días de grabación, la contratación se realizará por obra completa con independencia de los días que según el plan de trabajo estén previstos por la Dirección del programa.

En el supuesto de que estos papeles tengan una intervención, de acuerdo con el plan de trabajo, inferiores al tiempo total de la grabación serán retribuidos por cada una de las sesiones en que intervengan, proporcionalmente dividido entre las cantidades totales previstas para la obra completa y el número de días en que su intervención tenga lugar.

c) El «actor» viene obligado a presentarse a la hora indicada para la grabación, vestido y maquillado tal y como requiera el trabajo a desempeñar, debiendo estar en las salas de peluquería, maquillaje, etc., con la antelación necesaria.

En el supuesto de que la obra que realice en un tiempo inferior a los días previstos en el contrato para cada uno de los papeles, no supondrá disminución sobre las cantidades en él fijadas.

El exceso de días de trabajo en la producción, con carácter general, será retribuido a razón de 1/5 sobre el baremo total de contratación del papel por obra.

Papel protagonista, 150.000 pesetas íntegras.

Primer papel, 120.000 pesetas íntegras.

Segundo papel, 90.000 pesetas íntegras.

Papel reparto, 60.000 pesetas íntegras.

Intervención especial, a negociar en cada caso.

Se entenderá por sesión una jornada laboral de ocho horas de duración en jornada partida con una de descanso o la de siete horas de jornada ininterrumpida.

La jornada laboral de cada «actor» dará comienzo a la hora que se determine en contrato de acuerdo con las exigencias de la producción objeto del mismo.

## Decimioctava.—Seguros.

RTVE suscribirá una póliza de seguros para los «actores» que intervengan en el programa y que garanticen los accidentes laborales que puedan sobrevenirle durante las jornadas de ensayo y grabación.

Los capitales garantizados serán:

— Muerte, 1.000.000 de pesetas.

— Incapacidad total, 2.000.000 de pesetas.

— Incapacidad parcial, según escala oficial.

En los accidentes que, sin producirse mutilación alguna, dejen incapacitados temporalmente para el trabajo al «actor», RTVE le abonará la cantidad equivalente a «media dieta», a partir de la fecha de la baja hasta el momento de ser dado de alta por el Servicio Médico de RTVE.

## Decimonovena.—Incompatibilidad.

Durante el período de vigencia de uno de los contratos derivado del presente Convenio, el «actor» y Televisión Española no pueden suscribir otro de análogas características, hasta que el primero haya finalizado su plazo de vigencia o se resuelva de común acuerdo.

## Vigésima.—Vigencia.

El plazo de vigencia del presente Convenio es de un año a partir de la firma de las partes. Su denuncia deberá realizarse al menos con dos meses de antelación a la fecha de finalización, considerándose prorrogado tácitamente en caso contrario.

Vigésimo primera.—Como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por tres miembros de la parte social y otros tres miembros por la parte patronal. Asimismo podrán incorporarse a esta Comisión los Asesores propuestos por cada una de las partes mencionadas.

Se designa como sede de esta Comisión Mixta Paritaria la siguiente: Radiotelevisión Española (TVE), Prado del Rey, Madrid.

Constituida la Comisión, ésta redactará el Reglamento por el que se regirá su función.

**18204** RESOLUCION de 24 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Sperry, S. A., División Univac».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Sperry, S. A., División Univac», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 11 de julio de 1980, suscrito por las Comisiones Negociadoras de los Trabajadores y por la Dirección de la Empresa mencionada, el día 10 de julio de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 24 de julio de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «SPERRY, S. A., DIVISION UNIVAC»

## CAPITULO PRIMERO

## Disposiciones generales

## SECCION PRIMERA

## Ambito

Artículo 1.º El presente Convenio por el tiempo de su vigencia será aplicable a los empleados en activo de «Sperry, Sociedad Anónima, División Univac», contratados en España, con exclusión del personal de «Sperry» procedente de otra división o país y asignado temporalmente a la organización española.

Art. 2.º El ámbito de los presentes acuerdos será estatal.

## SECCION SEGUNDA

## Vigencia

Art. 3.º 1. El presente Convenio tendrá validez desde el 1 de abril de 1980 hasta el 31 de marzo de 1982, salvo en los casos en que se especifica otra fecha y será prorrogable por períodos de año, salvo denuncia total o parcial de cualquiera de las partes, hecha con un mínimo de dos meses de antelación a la expiración de su vigencia.

2. Tendrán sin embargo una vigencia de un año, a partir del 1 de abril de 1980, los siguientes puntos:

— Salarios (artículos 10 a 18).

— Cuantías:

Compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (artículo 19).

Pluses de turno y primas (artículo 68-1 y 2).

Ayuda para estudios (artículos 87 a 90).

Comidas (artículo 93).

Movilidad geográfica (cuantía sustitutiva de la compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje) (artículo 41.7).

Ayuda familiar (artículos 84 y 85).

Antigüedad (artículo 28).

— Categorías profesionales y descripciones de puestos (artículos 52 a 57).

— Derechos de representación colectiva (capítulo 7.º).

— Contratación (artículos 77 a 79).

— Jubilación (artículo 86).

## SECCION TERCERA

## Concurrencia y normas supletorias

Art. 4.º Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas de general aplicación.

Art. 5.º El presente Convenio excluye la aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados según lo dispuesto en el apartado sobre ámbito de aplicación.

## SECCION CUARTA

*Interpretación*

Art. 6.º Se crea una Comisión Paritaria encargada de conocer y resolver con carácter general los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Art. 7.º Cualquier trabajador podrá someter a esta Comisión cuando se produzcan discrepancias en la interpretación o aplicación del presente Convenio, en los que el mismo se vea afectado, un escrito sobre el tema de que se trate, solicitando de los miembros de la Comisión Paritaria que, previo intercambio de sus criterios sobre el tema presentado, acuerden una decisión sobre el mismo, la cual será comunicada al trabajador en un plazo no superior a diez días. En caso de que la Comisión no llegase a una decisión común, el trabajador será notificado de la que tome cada una de las partes.

Art. 8.º Con independencia de estas atribuciones, los temas controvertidos podrán ser objeto de conocimiento y resolución por la jurisdicción competente.

Art. 9.º La Comisión Paritaria por parte de la representación de los trabajadores estará compuesta de las siguiente manera: Dos representantes por Madrid, uno por Barcelona, uno por Bilbao y uno por Valencia. Por parte de la Empresa estará formada por cinco miembros de la misma, designados por la Dirección.

## CAPITULO II

## Condiciones económicas

## SECCION PRIMERA

*Salarios*

Art. 10. Los aumentos mínimos durante el periodo del año fiscal 81, ésto es, entre abril de 1980 y marzo de 1981, serán como sigue:

Salarios hasta 70.000 pesetas, 16 por 100 o alternativamente 8.000 pesetas brutas, cuando esta cifra sea más alta que la que resulte de aplicar el porcentaje indicado en el tramo correspondiente.

Salarios de 70.001 a 105.000 pesetas, 13 por 100 o alternativamente 11.200 pesetas brutas, cuando esta cifra sea más alta que la que resulte de aplicar el porcentaje indicado en el tramo correspondiente.

Salarios de 105.000 pesetas a 150.000 pesetas, 11 por 100 o alternativamente 13.650 pesetas brutas, cuando esta cifra sea más alta que la que resulte de aplicar el porcentaje indicado en el tramo correspondiente.

Salarios de más de 150.000 pesetas, 16.500 pesetas brutas.

Art. 11. Los aumentos anteriores se aplicarán a todo el personal de la Compañía, con excepción de aquellos que reporten directamente al Director general de la Compañía.

Art. 12. El salario de los empleados de la Compañía no podrá resultar, tras su revisión en este año fiscal, inferior a 42.000 pesetas mensuales brutas.

Art. 13. Los aumentos se realizarán sobre el importe que como retribución constituida por el salario base, antigüedad y complemento personal voluntario tuviese el empleado en la fecha en que se realizó su último aumento individual, en el periodo comprendido dentro de las anteriores negociaciones.

Art. 14. Se entiende por último aumento individual, a estos efectos, el recíbe por un empleado con exclusión de los que correspondiesen por aplicación de convenios, modificación de categorías reglamentarias o antigüedades o cualquier otro distinto de los negociados en los acuerdos anteriores.

Art. 15. El aumento tendrá lugar no más tarde de doce meses desde el último aumento individual.

Art. 16. En adición a lo anterior, la Compañía podrá realizar los aumentos por méritos u otros conceptos que crea oportunos. Los aumentos salariales de los empleados no incluidos en este epígrafe serán a discreción de la Dirección de la Compañía.

## SECCION SEGUNDA

*Tabla salarial*

Art. 17. En el plazo de seis meses, a partir de la firma del presente Convenio, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, se construirá una tabla salarial que comprenda los salarios mínimos para cada categoría profesional y se identificará la posible correspondencia de éstos a los grupos de cotización a la Seguridad Social, insertándose todo ello como anexo al presente Convenio. En caso de desacuerdo respecto a la tabla salarial, ésta no se incorporará al presente Convenio.

## SECCION TERCERA

*Gratificaciones extraordinarias*

Art. 18. Las pagas extraordinarias por el importe de la retribución constituida por el salario base, antigüedad y complemento personal voluntario que tuviese el empleado, en el primer día del mes de referencia, o parte proporcional que pudiera corresponderle, se abonarán, una de ellas el 15 de julio y la otra el 20 de diciembre.

## SECCION CUARTA

*Compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje*

Art. 19. Nacionales: 1.600 pesetas brutas diarias. La Compañía abonará el gasto de alojamiento en hotel, según categorías autorizadas por ésta, así como los gastos de viaje, entendiéndose por éstos los de transporte a localidad distinta.

Art. 20. Internacionales: La Compañía comunicará al empleado que lo solicite, antes de iniciar su viaje al extranjero, la cuantía de la dieta al país de desplazamiento y las demás condiciones que pudiesen existir.

## SECCION QUINTA

*Horas extraordinarias*

Art. 21. Se suprimirán las horas extraordinarias que se realizan de forma habitual. Se podrán realizar las horas extraordinarias debidas a causas justificadas, hasta el límite de dos al día, quince al mes y cien al año, por cada trabajador. Las horas extraordinarias son de libre aceptación por parte del trabajador, salvo aquellas que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 22. Teniendo en cuenta el artículo anterior, no podrán realizarse horas extraordinarias en el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

Art. 23. La Dirección de la Empresa informará trimestralmente, con desglose mensual, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada Departamento y, en la medida de lo posible, por proyecto o punto de actividad y las causas que las han originado.

Art. 24. Recargos:

Las horas extraordinarias en días laborales: Se abonarán al 175 por 100, es decir, con un recargo del 75 por 100.

Hora extraordinaria en domingo o festivo: Se abonarán al 195 por 100, es decir, con un recargo del 95 por 100.

Hora extraordinaria en sábado: Se abonará al 195 por 100, es decir con un recargo del 95 por 100.

El sábado no tiene carácter de festivo a efectos legales, ni de horas extraordinarias, pero sí a los efectos de retribución de las mismas.

Cuando por causas justificadas se hayan de realizar las horas extraordinarias siguientes, los recargos serán:

Horas extraordinarias nocturnas en festivo: Se abonarán al 200 por 100, es decir, con un recargo del 100 por 100.

Horas extraordinarias nocturnas en día laborable: Se abonarán al 195 por 100, es decir, con un recargo del 95 por 100.

Art. 25. Las horas extraordinarias realizadas en las noches del sábado y del domingo se retribuirán con el recargo correspondiente al de las horas nocturnas festivas, aun cuando el sábado no tenga carácter de festivo.

Art. 26. Se entiende como noches de sábado y domingo las comprendidas entre las veintidós horas del viernes a las seis horas del sábado y desde las veintidós horas del sábado a las seis horas del domingo.

Las horas extraordinarias según lo dispuesto legalmente son de libre oferta por parte de la Compañía y libre aceptación por parte del empleado.

## SECCION SEXTA

*Kilometraje*

Art. 27. 1. Catorce pesetas brutas por kilómetro.

El importe establecido se revisará cuando cambie el coste de los elementos que lo integran.

Cuando los factores que intervienen en el cálculo del precio del kilómetro varien y sus incrementos acumulados desde la última subida supongan superar en 0,50 pesetas el precio anteriormente pagado, el mismo se incrementará de forma automática en la misma cuantía.

2. Efectividad: 9 de junio de 1980.

## SECCION SEPTIMA

*Antigüedad*

Art. 28. Quinquenios por una cuantía equivalente al 5 por 100 del salario base, con un importe mínimo de 1.800 pesetas por quinquenio.

## CAPITULO III

## Horario, jornada, vacaciones, excedencias, permisos, movilidad geográfica

## SECCION PRIMERA

*Jornada laboral*

Art. 29. 1. Jornada normal: Cuarenta y cinco horas semanales, de lunes a viernes. Jornada diaria de nueve horas, comprendiendo en éstas treinta minutos de descanso durante la jornada. Desde las nueve horas hasta las dieciocho horas.

2. Jornada de verano: Treinta y dos horas y media semanales, de lunes a viernes, Jornada diaria de seis horas y media, desde las ocho horas hasta las catorce treinta horas.

La jornada de verano se aplicará durante un período de quince semanas naturales en el período de un año, comenzando a partir del primer lunes del mes de junio. Cada semana de las quince mencionadas se entiende de lunes a domingo, ambos incluidos. Para el año 1980 se aplicará desde el día 9 de junio hasta el 21 de septiembre.

3. Régimen de turnos: Jornada uniforme durante todo el año, de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en bloques de ocho horas diarias, durante cinco días, en cada período de siete días, de acuerdo con su propia regulación.

Art. 30. Horario flexible: Se mantendrá el régimen de trabajo bajo horario flexible en las unidades de trabajo y delegaciones de la Empresa en las que hasta la fecha, debidamente aprobado por la Dirección de la misma, se viene realizando.

La aplicación en el futuro de horario flexible a otras unidades de trabajo y delegaciones de la Empresa podrá ser hecha a petición de los trabajadores o de los representantes de los mismos, sobre cuya propuesta se estará a la decisión de la Dirección de la Compañía.

Art. 31. El cómputo anual de horas efectivas de trabajo se calculará según el módulo siguiente:

Trescientos sesenta y cinco días/año.  
Cincuenta y dos sábados/año.  
Cincuenta y dos domingos/año.  
Doce festivos intersemanales.  
Veintidós días laborables de vacaciones, estimando que el 80 por 100 se disfrutará en jornada de verano y el 20 por 100 en jornada de invierno.

Quince semanas naturales de jornada de verano, comenzando a partir del primer lunes del mes de junio.

El número de horas de jornada máxima en cómputo anual será:

Para el año 1980:

- Jornada normal, mil novecientos veintisiete horas.
- Régimen de turnos, mil ochocientos veinticuatro horas

Para el año 1981:

- Jornada normal, mil novecientos trece horas.
- Régimen de turnos, mil ochocientos dieciséis horas.

## SECCION SEGUNDA

### Vacaciones

Art. 32. Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales o parte proporcional que corresponda, que podrán partirse o no a voluntad del trabajador en dos períodos, que juntos sumen treinta días naturales.

Art. 33. El trabajador que decida disfrutar sus vacaciones de forma continuada en un solo período podrá optar entre los citados treinta días naturales o por la elección de veintidós días laborales de vacaciones. Dicha opción se comunicará a la Compañía en la hoja de solicitud de vacaciones.

Art. 34. Las vacaciones, salvo renuncia expresa del trabajador, se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de octubre.

Art. 35. El orden de preferencia para el disfrute de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades objetivas del servicio, será el siguiente:

1.º La preferencia del trabajador, teniendo presente las vacaciones del cónyuge e hijos escolares.

2.º La antigüedad en la Empresa.

3.º La antigüedad en el grupo funcional de trabajo, dentro del mismo punto de actividad.

## SECCION TERCERA

### Excedencias

Art. 36. En adición a lo dispuesto en la normativa vigente sobre excedencias, cuando el empleado lo solicite y concurren motivos graves que le fueren a abandonar su trabajo, con independencia de los derechos normales de la excedencia y de la fecha que se determine en el momento de la concesión de la excedencia, en caso de que la excedencia solicitada fuese por tiempo superior a un año, su reingreso en la Empresa en la fecha que se determine en el momento de la concesión de la excedencia. Los motivos serán exclusivamente de orden familiar referidos a cónyuge, hijos o familiares de primer grado, así como a razones graves de salud del propio empleado, y en todo caso debidamente justificadas. El reingreso dentro del plazo de garantía de la excedencia habrá de solicitarse por escrito con un mes de antelación.

La garantía de reincorporación especial se perderá en el caso de realización de actividad laboral por parte del excedente, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Art. 37. La representación de los trabajadores será informada trimestralmente del número de empleados en situación de excedencia, indicando fechas de inicio y terminación.

## SECCION CUARTA

### Permisos

Art. 38. La Compañía, en caso extraordinario, debidamente acreditado, podrá conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Art. 39. Los permisos retribuidos estarán regulados por las normas de general aplicación.

## SECCION QUINTA

### Movilidad geográfica

Art. 40. Se realizará cuando las necesidades del servicio lo requieran, dentro del territorio del Estado, con arreglo a las siguientes condiciones:

Art. 41. 1. Desplazamiento temporal: Es aquel desplazamiento a un lugar de trabajo situado en población distinta a la de la residencia habitual.

2. Los desplazamientos temporales con duración inferior a un mes serán notificados al interesado con la mayor antelación posible y los de duración igual o superior a un mes serán notificados por escrito al interesado con quince días de antelación, señalándose la duración del desplazamiento y la localidad del mismo.

3. La Dirección de la Compañía podrá desplazar temporalmente a cualquier empleado por un tiempo de hasta seis meses, en el término de un año, sea de forma continua o discontinua. Cuando los desplazamientos temporales excedan de seis meses en el término de un año, sean de forma continua o discontinua, serán de mutuo acuerdo por las partes, así como las condiciones de los mismos.

4. Idéntico criterio se aplicará para aquellos desplazamientos o viajes de duración inferior a un mes a lugar distinto de la residencia habitual, siempre que se haya tenido que pernoctar fuera de la residencia, que lleguen a totalizar un período de seis meses en el término de un año.

5. Cuando un empleado con familiares a su cargo o con más de seis años de antigüedad sea propuesto para desplazamiento temporal, se reservará el derecho a aceptarlo, siempre que exista personal soltero o con antigüedad inferior a seis años, que posea el mismo tipo y nivel de conocimientos profesionales que hagan posible la sustitución de uno por otro, respecto al puesto de trabajo y localidad a la que se pretenda destinar.

6. Los empleados desplazados temporalmente, hasta seis meses, a población distinta a su residencia habitual tendrán derecho al abono de los gastos de viaje y a la compensación por gastos de manutención y hospedaje que se fijan en el apartado correspondiente.

7. En caso de que el desplazamiento temporal sea igual o superior a un mes, mientras dure el desplazamiento temporal tendrán derecho, a opción del interesado, a percibir, en lugar de la compensación por gastos de manutención y hospedaje, el importe de 83.800 pesetas brutas, por cada mes en que estén desplazados.

8. Por cada mes de desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a un día libre en su domicilio de origen, siendo a cargo de la Empresa el importe del desplazamiento al mismo.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el trabajador, a partir del tercer mes del desplazamiento, tendrá derecho, por una sola vez, a disponer de cinco días de estancia, incluidos en éstos los de viaje, en su domicilio de origen, siendo abonado por la Empresa el importe del desplazamiento.

El resto de los meses de desplazamiento dispondrá de un día libre en su domicilio de origen, en cada mes de desplazamiento, excepto en aquel mes en el que tome los cinco días ya mencionados, siendo a cargo de la Empresa el importe del desplazamiento al mismo.

En caso de que el desplazamiento alcance seis meses de duración, en lugar de disponer de un día libre en su domicilio en cada mes de desplazamiento podrá optar por un segundo período de cinco días libres, incluidos en éstos los de viaje, en su domicilio de origen, siendo el importe del desplazamiento al mismo a cargo de la Compañía.

9. Los empleados en desplazamiento temporal, por duración igual o superior a un mes, podrán optar por ser reembolsados de los gastos de desplazamiento de ida al lugar del desplazamiento dentro de España de su cónyuge e hijos y de los de regreso al término del desplazamiento temporal, en cuyo caso no disfrutarán de los días libres mencionados anteriormente para visita al lugar de origen del desplazamiento y el abono consiguiente de los gastos de dichos desplazamientos, únicamente y aun ejercitando la opción de desplazar a los familiares mencionados, si el desplazamiento temporal es más de tres meses de duración y no superior a seis meses, tendrán derecho a un solo período de cinco días libres, incluidos los de viaje al lugar de origen del desplazamiento dentro de España, siendo los gastos de dicho desplazamiento a cargo de la Empresa.

10. Si durante la vigencia del desplazamiento temporal concurre circunstancia personal grave justificada, éste puede quedar sin efecto, o la Compañía abonará un viaje al lugar de residencia a cargo de la misma.

11. El fondo fijo para desplazamientos temporales se fijará en el importe de hasta tres semanas de dieta.

Art. 42. 1. Traslados: Es el que implique cambio de residencia a distinta localidad por un período superior a doce meses.

Los traslados se realizarán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

2. En los casos de traslado permanente, la Compañía abonará al empleado los gastos del viaje correspondientes al traslado del empleado, cónyuge, hijos o familiares dependientes del mismo y el coste del traslado de sus enseres domésticos, previa presentación y aprobación del presupuesto al respecto.

Art. 43. La Compañía no impondrá como sanción el traslado que implique cambio de residencia a otra provincia, siempre que ante hechos sancionables se aplique una sanción alternativa a la correspondiente, según la gravedad del hecho, sin perjuicio del derecho del sancionado a reclamar ante la autoridad competente.

Art. 44. En ningún caso los traslados, desplazamientos o cambios de punto de actividad, podrán redundar en perjuicio grave de las condiciones de empleo o formación profesional.

Art. 45. Se procurará por parte de la Dirección de la Compañía que las horas empleadas en viajes tengan lugar dentro de la jornada normal de trabajo o que la suma de las horas de trabajo efectivas y las de viaje que tengan lugar fuera del horario de trabajo, sumadas ambas, no excedan de las reglamentarias correspondientes a trabajo en cómputo semanal.

## CAPITULO IV

### Organización del trabajo

#### SECCION PRIMERA

##### *Provisión de vacantes y puestos de nueva creación*

Art. 46. Las vacantes y nuevos puestos a cubrir, con excepción de los puestos de Dirección, se anunciarán con un plazo aproximado de treinta días y salvo razones de urgencia, en cuyo caso el anuncio se haría con un mínimo de diez días de antelación en un tablón al menos, fijado al efecto en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, haciendo constar la descripción del puesto y las condiciones para optar al mismo, indicando el plazo de presentación de solicitudes. A los solicitantes se les comunicará la decisión tomada sobre la cobertura del puesto.

Art. 47. La selección del candidato, dando preferencia al personal de la Compañía, se hará en base al mejor cumplimiento de los requisitos que entraña el puesto, teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del candidato, así como las facultades organizativas de la Dirección de la Compañía.

Art. 48. Los representantes de los trabajadores serán informados cuando así lo soliciten, sobre los criterios que la Dirección ha tenido en cuenta para la decisión sobre la designación del puesto del candidato elegido.

Art. 49. Una vez seleccionado el candidato, cuando procediera de la Compañía, se incorporará al puesto con las responsabilidades y funciones que correspondan al mismo.

#### SECCION SEGUNDA

##### *Centros de trabajo*

Art. 50. 1. Son centros de trabajo aquellos que, cumpliendo la legalidad vigente, fije como tales la Dirección de la Compañía.

2. En la actualidad son los siguientes:

Madrid:

Edificio «Univac». Avenida de América, sin número. Madrid-27.

Edificio «Gan». Ramírez de Arellano, sin número. Madrid.

Centro Norte. Agustín de Foxá, 27. Madrid-16.

Fuencarral. Antonio Cabezón, 67. Madrid-34.

Barcelona: Diagonal, 618. Barcelona-21.

Bilbao: Alameda de Giralde, 36, 7-8. Bilbao-9.

Oviedo: Ventura Rodríguez, 2. Oviedo.

Sevilla: Avenida Manuel Siurot, 7. Sevilla.

Valencia: Colón, 43. Valencia-4.

Zaragoza: Coso, 100. Zaragoza-1.

3. Cada empleado estará asignado a un solo centro de trabajo concreto e inscrito en el libro de matrícula correspondiente a ese centro.

Art. 51. 1. Se denomina punto de actividad el local de la Empresa o instalación del cliente donde el empleado asignado a un centro de trabajo realiza —por orden de la Dirección— su actividad laboral, pudiendo ser el punto de actividad uno o varios para un determinado empleado, indicándose en caso de ser varios aquel en que se inicia y/o termina la jornada de trabajo, habida cuenta de que el punto de inicio o terminación pueden ser diferentes.

2. Cuando el trabajador, con diversos puntos de actividad asignados, inicie o termine su jornada, por orden del supervisor respectivo, en uno distinto al designado para iniciar o terminar, según proceda, será compensado de los gastos de locomoción tomando como referencia el determinado a tal fin y respecto a aquel en que efectivamente inicia o termina.

3. La Dirección del Departamento correspondiente comunicará por escrito a los trabajadores que lo soliciten, en un plazo máximo de veinte días, el centro de trabajo y punto o puntos de actividad que le correspondan, con expresión de aquel en que debe iniciar y terminar la jornada de trabajo. Cuando se modifique algún punto de actividad, se comunicará con una antelación de diez días.

4. Los representantes de los trabajadores serán informados puntualmente de la apertura de nuevos centros de trabajo.

5. En ningún caso los cambios de centro de trabajo o punto de actividad podrán redundar en perjuicio grave de las condiciones de empleo o formación profesional.

#### SECCION TERCERA

##### *Categorías profesionales y descripciones de puestos*

Art. 52. La Compañía facilitará a los empleados que lo soliciten una descripción del puesto de trabajo asignado. La descripción facilitada no será obstáculo para que en el futuro el empleado sea asignado a puesto diferente o la Dirección, de acuerdo con sus facultades de organización del trabajo y distribución de tareas, modifique los componentes o características del puesto. La descripción tendrá un carácter detallado de las características del puesto.

Art. 53. Cuando el empleado cambie de puesto de trabajo podrá volver a solicitar la descripción correspondiente al nuevo puesto. Cuando exista una notoria desproporción entre el puesto asignado y la tarea realizada, se podrá iniciar un expediente para revisar la situación planteada, expediente que debe ser enviado a la Dirección del Departamento correspondiente y sobre el que tomará decisión la Dirección de la Compañía, en el plazo máximo de un mes.

Art. 54. La Compañía, antes del 31 de octubre de 1980, completará el manual de categorías profesionales, añadiendo al citado manual el resto de las descripciones de las categorías existentes en la misma, excluyendo los puestos de Director general, los que reportan a éste y los que reportan inmediatamente a los Directores de Departamento, ordenados por familias profesionales, en las que se contendrá:

- Título de la categoría.
- Nivel de supervisión al que reporta.
- Cualificaciones requeridas.
- Descripciones de funciones y responsabilidades básicas.

Art. 55. El trabajador será informado, a su requerimiento, de la categoría profesional a la que está asignado, así como de la estructura orgánica de la unidad de trabajo a la que está inmediatamente asignado.

Art. 56. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Compañía la clasificación profesional adecuada. Cuando desempeñando estas funciones de categoría superior no proceda legal o convencionalmente dicha clasificación, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 57. Los representantes de los trabajadores recibirán información trimestral por parte de la Dirección de la Compañía, sobre la distribución de la plantilla por categorías profesionales internas.

#### SECCION CUARTA

##### *Nivel de empleo*

Art. 58. La Dirección de la Compañía informará trimestralmente a los representantes de los trabajadores sobre:

a) El número de empleados en la Empresa y en cada localidad en que exista centro de trabajo, al fin de cada mes, desglosado por Departamentos, con indicación de las altas, bajas y cambios de Departamento que se hubiesen producido.

b) La previsible evolución del número de trabajadores en la Empresa y en cada localidad que exista centro de trabajo, con referencia al trimestre siguiente y al final del año fiscal de que se trate.

#### SECCION QUINTA

##### *Régimen de turnos*

Art. 59. La Compañía, en el desarrollo de su actividad, precisa la realización de turnos, por lo que parte de su personal, en número suficiente, necesariamente ha de prestar sus servicios en este régimen.

Art. 60. 1. Los Técnicos de mantenimiento en régimen de turnos realizarán su trabajo con una jornada uniforme durante todo el año, de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en bloques de ocho horas diarias, durante cinco días, en cada periodo de siete días.

2. Durante las ocho horas diarias de trabajo se establecerá un periodo de descanso de quince minutos; dicho descanso no se hará ni al comienzo de la jornada ni a su terminación.

Art. 61. Los turnos serán prestados sin límite de tiempo por aquellos empleados que hayan adquirido esta obligación, bien por decisión de la autoridad laboral o por medio de sus contratos individuales de trabajo o figurase así en sus condiciones de empleo. En los demás casos el trabajar en régimen de turnos será de carácter voluntario, por compromisos individuales tomados por periodos de hasta seis meses, extensibles a periodos sucesivos de hasta la misma duración.

Art. 62. El Técnico de mantenimiento, cuando lleve realizando turnos cuatro o más años podrá, a su voluntad, dejar de hacerlos por un periodo de hasta dos años. El empleado dará

aviso con un mínimo de seis meses de antelación en aquellos puntos de servicio que cuenten con más de 10 Técnicos en régimen de turnos, con nueve meses de antelación en aquellos puntos de servicio que cuenten entre cinco y 10 Técnicos en régimen de turnos y con doce meses de antelación para aquellos puntos de servicio que cuenten con menos de cinco Técnicos en régimen de turnos. Las concesiones se harán a favor de no más de tres Técnicos al año en aquellos puntos con más de 10 Técnicos en régimen de turnos y con cuatro meses de intervalo para cada aceptación; en los centros con cinco a 10 Técnicos en turnos se concederán para no más de dos Técnicos al año y con un intervalo de seis meses entre uno y otro; en puntos de servicio con menos de cinco Técnicos en régimen de turno la concesión se hará a un máximo de uno por año.

Excepcionalmente, la Compañía podrá conceder la salida del régimen de turnos, cuando solicitado por el Técnico de mantenimiento, a juicio de la Dirección de la Compañía, se aprecien razones graves que lo justifiquen.

Art. 63. Cuando el trabajador haya de pasar a trabajar en régimen de turnos será notificado por escrito con treinta días de antelación. En el caso de modificación del tipo de turno el preaviso será el mismo.

Art. 64. El plus de turno se percibirá durante todo el período en que el empleado es requerido expresamente para ello.

La cuantía del plus de turno se percibirá aun cuando concurren durante el período de realización de turnos o el de compromiso temporal de hacerlos, períodos de vacaciones, cursos, entrenamiento, viajes o enfermedades.

Art. 65. En la notificación por escrito al empleado que acceda al régimen de turnos se especificará la fecha de iniciación y duración de la realización del turno y el régimen de turno aplicable.

Art. 66. El trabajo a turnos cubrirá los siguientes días y horas:

Régimen tipo C: de siete horas a siete horas, cualquier día de la semana.

Régimen tipo B: De siete horas a siete horas, en cualquier día de la semana, excluido el período de tiempo que discurre entre las veintitrés horas del sábado a las siete horas del lunes.

Régimen tipo A: Cualquier día de la semana, entre las siete horas y veintitrés horas, excluido el domingo.

Art. 67. Las horas trabajadas en régimen de turnos durante el período nocturno, de diez de la noche a seis de la mañana, no generará retribución específica ni adicional en razón a que el trabajo sea nocturno, ya que la retribución que más adelante se fija como específica para régimen de turnos se ha establecido atendiendo a la propia naturaleza de dicho régimen y, por tanto, queda englobada en la misma la consideración económica que pudiese derivarse del trabajo nocturno.

Art. 68. Las cuantías de los pluses de turno, a partir de la fecha de su efectividad, quedarán fijadas de la siguiente forma:

Plus C: Una cantidad alzada de 12.200 pesetas/brutas mes.  
Plus B: Una cantidad alzada de 9.500 pesetas/brutas mes.  
Plus A: Una cantidad alzada de 7.700 pesetas/brutas mes.

A estas cantidades y como único concepto adicional, los Técnicos de mantenimiento, cuando realicen turnos, percibirán una prima por cada sábado, domingo o festivo intersemanal en que trabajen en jornada completa, con las siguientes cuantías:

Por cada sábado trabajado, 3.100 pesetas/brutas.

Por cada domingo trabajado, 4.600 pesetas/brutas.

Por cada día festivo intersemanal trabajado, 4.600 pesetas/brutas.

El plus establecido absorberá o compensará a cualquier otro derivado de esta circunstancia que exista.

Art. 69. Régimen de descanso.

Turnos A y B: El descanso dentro del bloque de turno se hará en domingo y lunes, y si la organización del trabajo no lo permite, en domingo y martes.

Turno C: El tiempo de descanso se hará en cuatro días consecutivos que, según la rotación de los turnos, comprenderá dos períodos: uno de los dos períodos se hará en jueves, viernes, sábado y domingo, y en sábado, domingo, lunes y martes, el otro.

Art. 70. Cuando el Técnico de mantenimiento trabaje un festivo intersemanal, además de cobrar la prima correspondiente, tendrá derecho a que la Compañía le señale otro día de descanso dentro de su bloque de turno.

Art. 71. En cada bloque de turno, para un mismo individuo, no se alterará su adscripción de mañana, tarde o noche, teniendo en cuenta el bloque de siete días.

Se entiende por bloque de turnos un período de siete días naturales, de los cuales cinco días se trabaje y dos días se descanse.

Art. 72. El calendario de turnos se confeccionará con seis meses de antelación, considerándose los cuatro últimos bloques como inamovibles, salvo situación de emergencia o en casos excepcionales, en la medida en que los mismos alude la Ley; la Compañía no podrá alterar el orden ya preestablecido de estos cuatro últimos bloques.

Art. 73. La prestación temporal de un número de horas diarias o semanales inferior a los de la jornada general de la Compañía, no supone adquirir una reducción en cuanto a la duración de la jornada, ya que puede ser consecuencia de las alte-

raciones de horario y su distribución que en la presente se regulan.

Art. 74. Por cada cuatro bloques de trabajo sólo uno podrá trabajarse de noche.

Art. 75. Si se precisase la realización de un turno de distinta configuración a los ya establecidos, durante un período igual o superior a un mes, se percibirá la compensación correspondiente al turno inmediatamente superior, durante el tiempo en que se realice.

Los Técnicos de mantenimiento realizando turnos tendrán cuando menos un fin de semana completo (sábado y domingo) libre por cada fin de semana que hayan trabajado, aunque sólo trabajen el sábado o el domingo.

Art. 76. El sistema de turnos especificado es el aplicable a todos los Técnicos de mantenimiento en régimen de turnos.

## SECCION SEXTA

### Contratación

Art. 77. La representación de los trabajadores conocerá los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen habitualmente en la Empresa, así como los modelos de documentos relativos a la terminación de la relación laboral. En el caso de contratos especiales (temporales, a tiempo parcial o de extranjeros), los representantes de los trabajadores podrán conocer nominalmente la relación de personas contratadas bajo estas modalidades y la duración de sus contratos.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los derechos que les correspondan, en función de la temporalidad de sus contratos.

Art. 78. El trabajador que haya sido contratado temporalmente por la Empresa tendrá derecho preferente a ser contratado nuevamente sobre la contratación temporal de otro trabajador, para ejercer las mismas funciones que el primero realizó anteriormente, en el supuesto de que el mismo trabajo siga requiriendo la misma cualificación.

Art. 79. Sólo se contratará personal extranjero en el caso de que la Empresa no disponga en el mercado nacional de personal adecuado en el momento en que lo requiriese.

## SECCION SEPTIMA

### Mensáfono

Art. 80. El mensáfono fuera de horas de trabajo será de libre aceptación por parte del empleado.

## CAPITULO V

### Condiciones sociales

#### SECCION PRIMERA

##### Anticipos

Art. 81. 1. La Compañía podrá anticipar hasta el importe de dos mensualidades de sueldo fijo, previa solicitud del trabajador y la justificación de su necesidad.

2. Las solicitudes se presentarán por escrito a la Dirección del Departamento respectivo. La concesión del anticipo estará sujeta a la decisión de la Dirección General de la Compañía.

Art. 82. La devolución de la cantidad anticipada se hará por descuento automático en nómina, de una de las siguientes formas, a elección del empleado:

a) La mitad del importe anticipado en la paga extraordinaria más próxima y el resto hasta en los cuatro meses inmediatamente siguiente a aquel en que se concede el anticipo.

b) En la paga extraordinaria siguiente más próxima, cuando el importe de lo anticipado sea igual o inferior a lo que haya de percibir en la misma.

Art. 83. La Empresa queda autorizada a descontar de la nómina del trabajador el importe del anticipo, según lo previsto, en cuanto conceda el anticipo y el trabajador reciba su importe.

#### SECCION SEGUNDA

##### Ayuda familiar

Art. 84. Los empleados que tengan a su cargo cuatro o más hijos menores de dieciocho años percibirán:

Por los hijos del cuarto al sexto (ambos inclusive), 555 pesetas por hijo y mes.

Para los hijos del séptimo en adelante, 1.110 pesetas por hijo y mes.

Art. 85. 1. Se destina un fondo de hasta 1.000.000 de pesetas, con el fin de atender a las mayores necesidades educativas de los hijos menores minusválidos de los empleados de la Compañía. El fondo se dividirá de forma que alcance el mayor número posible de casos presentados.

2. Las solicitudes se presentarán a la Dirección General de la Compañía en el período de dos meses a partir de la firma de los acuerdos y serán decididas por la misma en el mes siguiente, dando preferencia a los perceptores de retribuciones más bajas, gravedad del caso y número de hijos del solicitante.

3. Los representantes de los trabajadores serán informados, a su requerimiento, sobre las ayudas concedidas y, en su caso, sobre los criterios de concesión o de rechazo que pudiesen existir, pudiendo emitir informe al respecto a la Dirección.

## SECCION TERCERA

*Jubilación*

Art. 86. La Compañía realizará en los próximos seis meses un estudio de los costes que supondría la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, e informará a los representantes de los trabajadores sobre el resultado de dicho estudio.

## SECCION CUARTA

*Ayuda para estudios*

Art. 87. Subvención del 100 por 100 para clases de inglés hasta un límite de 25.000 pesetas al año por ayuda, impartidas en los centros que fije o autorice previamente la Dirección de Empresa. Esta subvención podrá ser aplicada al estudio de lenguas autóctonas del Estado y a estudios de inglés, que se realicen en países de lengua inglesa, previa autorización de la Dirección.

Art. 88. Subvención del 80 por 100 con límite de 25.000 pesetas, por ayuda para estudios relacionados con la actividad profesional del empleado en la Empresa o con su desarrollo en la misma.

Art. 89. Los estudios subvencionados por la Compañía se harán fuera de las horas de trabajo y los pagos se abonarán finalizados los estudios, excepto en inglés, que se abonarán mensualmente siempre que la asistencia y el aprovechamiento resulten satisfactorios.

Art. 90. Las ayudas de estudios se solicitarán con la antelación suficiente a la Dirección del Departamento respectivo y estarán sujetas a la aprobación de la Dirección General, en todos los casos. La respuesta a la solicitud se comunicará al interesado en un plazo de quince días. Las solicitudes de asistencia a las clases de inglés impartidas en los locales de la Compañía se presentarán antes del 15 de septiembre.

## SECCION QUINTA

*Biblioteca técnica*

Art. 91. 1. La Compañía pondrá a disposición de los empleados una biblioteca técnica que abarque temas relacionados con las actividades profesionales de la Compañía.

2. El Comité de Empresa podrá participar recomendando la dotación de medios que puedan integrar dicha biblioteca técnica.

## SECCION SEXTA

*Comidas*

Art. 92. El Comité de Empresa será competente para llevar a cabo una labor de vigilancia en materia de calidad y contratación de este servicio.

Art. 93. Edificio «Uniyac» y comedores concertados:

1. Aportación del empleado:

Salarios hasta 57.000 pesetas brutas: 45 pesetas brutas.

Salarios entre 57.001 pesetas a 80.000 pesetas: 57 pesetas brutas.

Salarios superiores a 80.000 pesetas: 90 pesetas brutas.

2. Comedores externos y concertados: Importe máximo del vale, 410 pesetas brutas (incluye aportación de la Compañía y del empleado).

Art. 94. Efectividad: El presente apartado será efectivo a partir del 22 de septiembre de 1980.

## CAPITULO VI

## Formación y evaluación

## SECCION PRIMERA

*Formación interna*

Art. 95. Será competencia del Comité de Empresa emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Compañía de las decisiones adoptadas por ésta, sobre los planes de formación profesional de la Compañía.

Art. 96. Se publicarán los calendarios de cursos de formación interna de la Compañía y el personal de la misma podrá solicitar su inscripción, si estuviera relacionado con su actividad profesional en la Empresa o con su desarrollo en la misma aunque se refiera a funciones profesionales propias de la Empresa, distintas a las que el solicitante realiza actualmente. La fijación de los calendarios de cursos se hará en un tablón al menos de cada centro de trabajo.

Art. 97. Asimismo, el Departamento de Educación publicará al menos una vez al año, organigramas jerárquicos de las distintas líneas de formación, con todos los cursos que puede ofrecer, su interrelación y prerequisites. Tal como los calendarios, dichos organigramas serán fijados en un tablón de anuncios de cada centro de trabajo, actualizándose siempre que sufran alguna modificación.

Art. 98. Las solicitudes para los cursos se harán al Supervisor respectivo, quien las tramitará a la Dirección de su Departamento, recibiendo contestación a la solicitud en el plazo aproximado de quince días. En cualquiera de los casos, el solicitante recibirá, siempre que cumpla los requisitos previos de

formación, uno de los cursos solicitados, en el término de un año desde la fecha de su solicitud, de acuerdo con las plazas disponibles en los mismos.

Art. 99. Los trabajadores recibirán notificación sobre su asignación un curso, con diez días de antelación a la fecha de comienzo, quedando obligados a asistir a éste según el programa del mismo y a realizar las pruebas de aptitud que se determinen y a aplicar los conocimientos adquiridos a su trabajo, cuando fueran aplicables. Si la mencionada notificación no cumplierse el plazo previsto de preaviso, el trabajador podrá rechazar su inscripción en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Art. 100. El trabajador no estará obligado a realizar las pruebas de aptitud que sobre el curso se requieran, ni a aplicar los nuevos conocimientos que ese curso podría haberle aportado, cuando la participación en uno de los cursos mencionados quede interrumpida por requerimiento o decisión de la Dirección de la Compañía y la ausencia al mismo, por este motivo, le prive de partes esenciales del curso, o de una asistencia al mismo igual o superior al 20 por 100 del tiempo total de éste, cuando la duración del curso sea inferior a quince días, o del 15 por 100 si la duración del mismo supera los quince días. Los trabajadores que según lo anterior hayan sido privados del curso por interrupciones, pueden solicitar de nuevo su inclusión, según los términos que se especifican en el párrafo anterior.

Art. 101. Para aquellos Departamentos que no tengan un programa específico de formación, los programas que para los mismos puedan establecerse serán también anunciados y la participación en los mismos podrá ser solicitada por cualquier empleado de la Compañía que reúna los requisitos exigidos, dándose preferencia al personal de los citados Departamentos.

Art. 102. La representación de los trabajadores ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de formación interna.

Art. 103. La Compañía informará al Comité de Empresa sobre los calendarios de cursos de formación interna, con la debida antelación.

## SECCION SEGUNDA

*Evaluación de la actividad laboral*

Art. 104. Al menos una vez anualmente, cada supervisor evaluará la actividad y resultados del trabajo de las personas por él supervisadas, para conocer la situación del evaluado, tomando como base el cumplimiento de sus deberes laborales, cometidos de sus puestos, trabajos y actividades asignadas, recomendar acciones que a su juicio procedan, respecto a formación y promoción y cualesquiera otras que directa o indirectamente puedan derivarse de la evaluación.

Art. 105. Se reconoce el derecho y deber del trabajador a recibir conocimientos teóricos y prácticos de las máquinas y equipos a su cargo, así como a recibir la formación profesional para el buen desempeño de su puesto de trabajo.

Dichos conocimientos serán tenidos en cuenta de la forma más objetiva posible para facilitar su promoción dentro de la Compañía.

Art. 106. No se podrá exigir en el momento de la evaluación al empleado conocimientos distintos a los que hubiese recibido a través de la formación interna ofrecida por la Compañía, de la experiencia adquirida a través de la práctica profesional o de los exigidos en el momento de su contratación.

Art. 107. La evaluación será realizada con tinta indeleble y comentada por el supervisor al evaluado, con el fin de que éste obtenga provecho de la misma, en cuanto a su orientación laboral y su desarrollo. El evaluado podrá hacer constar por escrito cuantas aclaraciones, informaciones u objeciones considere precisas, firmando tanto la evaluación como sus alegaciones si las hubiese.

Art. 108. La firma por el evaluado del formulario de evaluación se hará a su elección, bajo el concepto de «realizada la evaluación» o «conforme con la evaluación realizada».

A todos los empleados se les comunicará, al menos con una semana de antelación, la fecha en que tendrá lugar el comentario sobre su evaluación y, asimismo, tendrá derecho a conocer todas las evaluaciones que anteriormente se le hayan hecho.

Art. 109. El Comité de Empresa será informado a su requerimiento sobre los sistemas de evaluación, o modificaciones posteriores que pudiesen realizarse.

## CAPITULO VII

## Derechos de representación colectiva

## SECCION PRIMERA

*Derechos de representación colectiva*

Art. 110. Los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa se regularán según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, en sus propios términos, que se da aquí por reproducido, y en su momento por la normativa que sobre esta materia se legisle y sea vigente, así como según lo que a continuación se menciona.

Art. 111. Principios generales:

1. Los trabajadores tienen derecho a la libre sindicación, a la negociación colectiva, a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por afiliación o no a un Sindicato.

2. Los trabajadores no serán discriminados favorable o adversamente por su adhesión o no a Sindicatos y a sus acuerdos.

3. Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa, a través de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa.

4. La representación de los trabajadores en la Empresa se realizará a través de los Delegados de Personal y Comité de Empresa.

5. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses.

6. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

#### Art. 112. Asambleas.

La Empresa podrá autorizar la celebración de mayor número de asambleas de las que se mencionan en el Estatuto, previa solicitud de los convocantes legitimados y exposición de las razones que las motivan y éstas sean fuera de horas de trabajo.

#### Art. 113. Crédito de horas:

1. Se aplicarán las correspondientes, según se trate de Comité de Empresa o Delegados de Personal. Respecto a los actuales cuatro centros de trabajo de Madrid, se acuerda que, a efectos de cómputo, se tome el número de empleados de todos ellos y, en consecuencia, el número de representantes y su crédito de horas sea el que en virtud de esto corresponda.

2. Respecto a las demás localidades, se podrá alcanzar el número de representantes que en función del número de empleados correspondiese, en caso de que los que hay actualmente fuesen inferior al mismo.

3. En las localidades habilitadas para elegir Comités de Empresa o Delegados de Personal y que no los tuviesen, podrán elegirlos en el número que proceda y disponer del crédito de horas correspondiente.

#### Art. 114. Acumulación de horas:

1. Previa comunicación a la Dirección de la Empresa, se podrán acumular horas en alguno o algunos miembros de la representación de los trabajadores, comunicándolo en el mes anterior al de su efectividad y siempre que la acumulación en un representante no exceda de un número de horas superior a otro tanto de las que individualmente dispondría.

2. Se conviene que vayan contra el crédito de horas, las ocupadas por los miembros de la Comisión Negociadora, para el ejercicio de la negociación, por el periodo de ésta que se fije, de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

3. Igualmente, respecto a las reuniones propuestas o convocadas por la Dirección de la Empresa. De igual manera las dedicadas a convocatorias realizadas a los representantes de los trabajadores, hechas por la autoridad laboral.

#### Art. 115. Centrales Sindicales.

En tanto se dispongan normas legales sobre la acción sindical en la Empresa, en lo referente a las Centrales Sindicales, se concederá a los representantes de los trabajadores de la Empresa, que sean miembros de Centrales Sindicales, las siguientes facilidades:

a) Celebrar reuniones con los trabajadores afiliados a su Central sindical, fuera de horas de trabajo, previa autorización de la Dirección de la Compañía.

b) Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo.

c) Insertar comunicaciones de carácter laboral en un tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

d) Utilizar, cuando estuviese disponible y fuera de horas de trabajo, el local que se facilite para los representantes de los trabajadores de la Empresa.

e) Excedencia: En tanto se disponga legislación aplicable sobre excedencias de representantes de los trabajadores que ostentan cargos sindicales, aquellos que ostentaran cargo sindical de relevancia provincial o nacional en el Sindicato respectivo, podrán solicitar la situación de excedencia por un período mínimo de seis meses y un máximo de dos años. Permanecerán en tal situación mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo y dentro del límite temporal mencionado, incorporándose a la Empresa en la fecha que se determine en el momento de la concesión de la excedencia.

#### Art. 118. Comité Intercentros:

1. Entre los miembros de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de personal de la misma, se elegirá y constituirá un Comité Intercentros, compuesto por un máximo de doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, con la misma proporcionalidad y por estos mismos, que tendrá como actividades:

a) Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de personal en la Empresa.

b) Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los trabajadores en los diferentes centros de trabajo de la Empresa.

c) Cuantas otras competencias específicas que, afectando a todos los trabajadores de la Empresa, sean definidas por el conjunto de los representantes de los mismos y estén comprendidas entre las que como tales les corresponden, según la normativa en vigor o por el presente Convenio.

d) Recibir con frecuencia no superior a la trimestral la información periódica comprometida por la Dirección en el presente Convenio.

2. El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus actividades, respetará en todo caso la autonomía funcional y competencias de cada Comité de Empresa o Delegados de personal en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la Comisión Paritaria de Interpretación que se crea en el presente Convenio.

3. En el plazo de tres meses desde la fecha de la firma del presente Convenio, los diferentes Comités de Empresa y Delegados de personal procederán a la elección y constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composición arriba señaladas.

La Dirección de la Empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

## CAPITULO VIII

### SECCION PRIMERA

#### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 117. 1. Inspección por parte del Comité de Seguridad e Higiene, con el asesoramiento técnico y médico que puedan proporcionar las entidades de la Administración existentes al efecto de las condiciones de seguridad e higiene de los puntos de actividad, con objeto de proteger al personal de la Compañía en el desempeño de su trabajo.

2. El Comité de Seguridad e Higiene estará formado, según su propia regulación, por representantes de la Compañía y de los trabajadores.

3. Determinación de los puestos de trabajo en los que, con arreglo a la legislación vigente, procediese al establecimiento de pluses de penosidad y/o peligrosidad, en los casos, cuantías y condiciones que fijen dichas normas.

4. La Compañía podrá facilitar el uso de aparatos de medida, de que disponga, al Comité de Seguridad e Higiene, así como la revisión periódica de todos los puntos de actividad.

5. Revisión médica anual a los empleados, realizada por el Servicio Médico de Empresa, propio o concertado, teniendo en cuenta en la misma las condiciones de trabajo y actividad profesional de cada trabajador. Esta revisión comprenderá los mínimos establecidos por la Ley.

6. La Compañía contestará en un plazo no superior a quince días las denuncias presentadas en materia de seguridad e higiene.

7. Instalación de botiquines en todos los puntos de actividad, estableciéndose una revisión periódica por parte del Servicio Médico de Empresa.

8. En los puntos de actividad que lo aconsejen se gestionará el libre acceso del personal de la Compañía a los botiquines de primeros auxilios del cliente.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

18205

RESOLUCION de 16 de diciembre de 1976, de la Delegación Provincial de Lérida, por la que se autoriza el establecimiento y declara en concreto la utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan (referencia C. 2.847 a) y b) R.L.T.).

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», con domicilio en Lérida, Alcalde Costa, 37, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria, y Decreto de este Ministerio de 30 de junio de 1972.

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Lérida, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar al peticionario el establecimiento de las instalaciones eléctricas cuyo objeto y principales características son:

Mejorar las líneas de distribución en A. T. y las derivaciones a E. T. 812, «Pueblo», en Corbíns, y E. T. 724, «Harinera Duch», en Torrelameo.

Expediente: C. 2.847 a) R. L. T.

#### Línea eléctrica

Origen: E. T. número 673, «Pueblo», en Vilanova de la Barca.

Final: E. T. número 812, «Pueblo», en Corbíns.

Término municipal afectado: Vilanova de la Barca, Torrelameo y Corbíns.