

defensor de la Administración, contra la sentencia dictada el 6 de noviembre de 1980 por la Audiencia Nacional en el recurso número 10.144/1977, promovido por «Prebetong, Sevilla, Sociedad Anónima», contra resolución de 28 de septiembre de 1974, sobre proyecto de expropiación del área de actuación «La Cartuja de Sevilla», se ha dictado sentencia con fecha 21 de febrero de 1983, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso de apelación interpuesto por el Abogado del Estado contra la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, debemos declarar y declaramos que el 5 por 100 por el concepto de premio de afección debe incrementarse solamente las indemnizaciones correspondientes a los elementos no trasladables de la industria, en cuyo particular revocamos la sentencia apelada que lo declaró aplicable a la totalidad de las partidas; confirmando dicha resolución en los restantes pronunciamientos con la especificación de que la diferencia de cuantía total advertida se resolverá en el sentido expuesto en el penúltimo considerando. No se hace expresa condena de costas.»

Este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 5 de mayo de 1983.—P. D. (Orden de 6 de junio de 1979), el Subsecretario de Obras Públicas y Urbanismo, Baltasar Aymerich Corominas.

Ilmo. Sr. Director general del Instituto para la Promoción Pública de la Vivienda.

17202 *ORDEN de 5 de mayo de 1983 por la que se hace público el acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 20 de abril de 1983, disponiendo el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo número 408.469/81.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo seguido ante el Tribunal Supremo (Sala Cuarta) con el número 408.469, interpuesto por el Consejo General de los Colegios Oficiales de Gestores Administrativos de España, contra el Real Decreto 1613/1981, de 19 de junio, se ha dictado sentencia con fecha 22 de diciembre de 1982, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso número 408.469 interpuesto por el Consejo General de los Colegios Oficiales de Gestores Administrativos de España contra Real Decreto 1613/1981, de 19 de junio, que, a propuesta del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo aprobó los Estatutos Generales de la profesión de Agentes de la Propiedad Inmobiliaria y de sus Colegios Oficiales y Consejo General; y en su virtud anulamos el referido Real Decreto y disponemos la retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior a su aprobación por el Consejo de Ministros, con el fin de que se dé cumplimiento al trámite previo exigido por el artículo 130.4 de la Ley de Procedimiento Administrativo; sin costas.»

El Consejo de Ministros, a propuesta del excelentísimo señor Ministro de este Departamento en su reunión del día 20 de abril de 1983 y de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 5 de mayo de 1983.—P. D. (Orden de 6 de junio de 1979), el Subsecretario de Obras Públicas y Urbanismo, Baltasar Aymerich Corominas.

Ilmo. Sr. Director general de Servicios.

17203 *ORDEN de 5 de mayo de 1983 por la que se hace público el acuerdo del Consejo de Ministros, de fecha 20 de abril de 1983, disponiendo el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo número 305.910.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo seguido ante el Tribunal Supremo (Sala Tercera) con el número 305.910/1979, interpuesto por la Asociación de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos contra el Real Decreto 2419/1979, de 14 de septiembre, se ha dictado sentencia con fecha 20 de abril de 1982, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo promovido por el Procurador don Carlos Estévez Fernández Novoa, en nombre y represen-

tación de la Asociación de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, y en su virtud declarar ajustado a derecho el Real Decreto 2419/1979, de 14 de septiembre, por el que se determinan la composición y funciones de los Organos de Gobierno de las Confederaciones Hidrográficas, y de manera concreta el artículo 7.º por el que se regula la forma de nombramiento de Director de la Confederación y las facultades de que viene asistido, sin hacer expresa imposición de costas.»

El Consejo de Ministros, a propuesta del excelentísimo señor Ministro de este Departamento en su reunión del día 20 de abril de 1983 y de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia. Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 5 de mayo de 1983.—P. D. (Orden de 6 de junio de 1979), el Subsecretario de Obras Públicas y Urbanismo, Baltasar Aymerich Corominas.

Ilmo. Sr. Secretario general Técnico.

17204 *RESOLUCION de 22 de abril de 1983, de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda, por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo, en grado de apelación, número 48.037.*

En el recurso contencioso-administrativo, en grado de apelación, seguido ante el Tribunal Supremo con el número 48.037, interpuesto por el Abogado del Estado, en representación de la Administración, contra la sentencia dictada con fecha 27 de noviembre de 1979 por la Audiencia Territorial de Palma de Mallorca en el recurso 103/1978, promovido por «Inmobiliaria Constructora Mallorquina, S. A.», contra resolución de 14 de julio de 1978, se ha dictado sentencia con fecha 6 de octubre de 1982, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

«Fallamos: Que desestimando el recurso de apelación número 48.037, interpuesto por el señor Abogado del Estado en representación de la Administración contra sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Palma de Mallorca, de fecha 27 de noviembre de 1979, recaída en el recurso número 103 del año 1978, debemos confirmar y confirmamos dicha sentencia por estar ajustada a derecho, sin que proceda hacer una especial condena en costas.»

Este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 22 de abril de 1983.—El Director general, Antonio Vázquez de Castro Sarmiento.

Sr. Director provincial de este Departamento en Baleares (Mallorca).

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17205 *RESOLUCION de 10 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Sperry, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sperry, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 22 de abril de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores el día 13 de abril de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2º y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, 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.

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

Madrid, 10 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «SPERRY. S. A.»

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Sección Primera

AMBITO

- ARTº 1** El presente Convenio por el tiempo de su vigencia, será aplicable a los empleados en activo de Sperry, S.A., Computer Systems (antes División UNIVAC), contratados en España, con exclusión del personal de Sperry procedente de otra División o país y asignado temporalmente a la Organización Española.
- ARTº 2** El ámbito de los presentes acuerdos será estatal.

Sección Segunda

VIGENCIA

- ARTº 3.1** El presente Convenio tendrá validez desde el 1 de abril de 1983 hasta el 31 de marzo de 1985, salvo en los casos en que se especifica otra fecha y será prorrogable por periodos 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.

- ARTº 3.2** Tendrán, sin embargo, una vigencia de un año, a partir del 1 de abril de 1983, los siguientes puntos:

- Salarios (Artículos 10 al 13)
- Cuantías:
 - Compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (Artículo 15).
 - Pluses de turno y primas (Artículo 73)
 - Ayuda para estudios (Artículos 89 y 90)
 - Comidas (Artículos 96 y 97.2)
 - Movilidad geográfica (Cuantía sustitutiva de la compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (Artículo 43.2).
 - Ayuda familiar (Artículos 87 y 88)
 - Antigüedad (Artículos 24.1 y 24.2)

Sección Tercera

CONCURRENCIA Y NORMAS SUPLETORIAS

- ARTº 4** Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas de general aplicación.
- ARTº 5** 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.

Sección Cuarta

INTERPRETACION

- ARTº 6** Se crea una Comisión Paritaria encargada de conocer y resolver con carácter general los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- ARTº 7** Cualquier trabajador, la Dirección de la Compañía o los Representantes de los Trabajadores podrán 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 asunto 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 requirente en un plazo no superior a 30 días desde la entrega del escrito. En caso de que la Comisión no llegase a una decisión común, el requirente será notificado de la que tome cada una de las partes, en el mismo plazo de tiempo.

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

- ARTº 9** La Comisión Paritaria por parte de los Representantes de los Trabajadores estará compuesta de la siguiente manera: tres representantes por Madrid, uno por Barcelona y un representante del Centro de Trabajo, distinto de los anteriores, que teniendo más trabajadores, acepta su incorporación. Por parte de la Empresa estará formada por cinco miembros de la misma, designados por la Dirección.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES ECONOMICAS

Sección Primera

SALARIOS

- ARTº 10** Los empleados de la Compañía a los que es aplicable el presente Convenio, según el Artº 1 del mismo, referente a ámbito, percibirán un aumento de salario en el mes de abril de 1983. Dicho aumento no será inferior al resultante de aplicar el módulo que a continuación se indica, sobre el importe que como retribución constituida por el salario base, antigüedad y complemento personal voluntario tuviese el empleado al 31 de marzo de 1983.
- Módulo de revisión: 8% + 6.000 pesetas.

- ARTº 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 misma.

- ARTº 12** La Dirección de la Compañía podrá, por su parte, realizar los aumentos voluntarios que estime oportunos.

Sección Segunda

SALARIO BASE

- ARTº 13** La cuantía actual que figura como salario base al 31 de marzo de 1983, según la categoría oficial reglamentaria de cada empleado, se verá modificada por la correspondiente que figura en la tabla que a continuación se detalla. El incremento de este concepto se deducirá del que figure como complemento personal voluntario. En ningún caso representará incremento de las percepciones sino redistribución de las partidas que compongan el salario individual. Por otra parte, la modificación del salario base no tendrá efecto respecto al importe de los quinquenios devengados hasta el 30 de junio de 1983.

TABLA DE SALARIOS BASE SEGUN CATEGORIAS OFICIALES REGLAMENTARIAS.-

Categorías	Salario Base Mes
Almacenero	50.935
Chófer de turismo	52.765
Ordenanza	49.407
Telefonista	49.407
Jefe de 1a. Administrativo	66.448
Jefe de 2a. Administrativo	61.593
Oficial de 1a. Administrativo	56.502
Oficial de 2a. Administrativo	52.624
Auxiliar Administrativo	50.266
Viajante	56.502

Analista	66.448
Programador	61.593
Operador	56.502
Codificador	52.624
Perforista	50.286
Delineante	62.349
Jefe de Organización de 1a.	63.216
Jefe de Organización de 2a.	61.593
Técnico de Organización de 1a.	56.502
Técnico de Organización de 2a.	52.624
Auxiliar de Organización	50.473
Jefe de Taller	68.732
Maestro de Taller	59.537
Maestro de Taller de 2a.	58.866
Ingeniero, Licenciado	83.437
Perito, Ingeniero Técnico	80.572
A.T.S.	66.556
Maestro Industrial	60.519
Graduado Social	65.722
Oficial 1a.	51.299
Oficial 2a.	49.657
Oficial 3a.	48.254
Especialista	47.808
Mozo especialista de almacén	47.808

Sección TerceraGRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

- ART° 14 Las pagas extraordinarias por el importe de la retribución constituida por el salario base, antigüedad y complemento personal voluntario que tuviera el empleado en el primer día del mes de referencia, o parte proporcional que pudiera corresponderle, se abonarán, una de ellas al 15 de julio y la otra el 20 de diciembre.

Sección CuartaCOMPENSACION POR:GASTOS DE VIAJE DE MANUTENCION Y HOSPEDAJENACIONALES

- ART° 15 2.251 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.

INTERNACIONALES

- ART° 16 La Empresa 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.

Sección QuintaHORAS EXTRAORDINARIAS

- ART° 17 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° 18 Teniendo en cuenta el artículo anterior, no podrán realizarse horas extraordinarias en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

- ART° 19 La Dirección de la Compañía informará trimestralmente, con desglose mensual, a los Representantes de los Trabajadores respecto al tipo, número e importe de las horas extraordinarias realizadas por cada Dpto., Sección, Proyecto o punto de actividad, las causas que las han originado y el número de empleados que las han realizado.

RECARGOS

- ART° 20.1 Las horas extraordinarias en días laborales, se abonarán al 175%, es decir, con un recargo del 75%. Hora extraordinaria en domingo o festivo: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%. Hora extraordinaria en sábado: se abonará al 195%, es decir, con un recargo del 95%.
- ART° 20.2 El sábado no tiene carácter de festivo a efectos legales, ni de horas extraordinarias, pero sí a los efectos de retribución de las mismas.
- ART° 20.3 Cuando por causas justificadas se hayan de realizar las horas extraordinarias siguientes, los recargos serán: Horas extraordinarias nocturnas en festivo: se abonarán al 200%, es decir, con un recargo del 100%. Horas extraordinarias nocturnas en día laborable: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%.
- ART° 21 Las horas extraordinarias realizadas en las noches del sábado y del domingo, se retribuirán con el recargo correspondiente al de las horas nocturnas festivas, aún cuando el sábado no tenga carácter de festivo.
- ART° 22 Se entenderá como noches de sábado y domingo las comprendidas entre las 22 horas del viernes a las 6 horas del sábado y desde las 22 horas del sábado a las 6 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.

Sección SextaKILOMETRAJE

- ART° 23.1 18,50 pesetas brutas por Km., según fórmula que figura en Anexo N° 1 al presente convenio.
- ART° 23.2 El importe establecido se revisará cuando cambie el coste de los elementos que la integran.
- ART° 23.3 Cuando los factores que intervienen en el cálculo del precio del kilómetro varían y sus incrementos o disminuciones acumulados desde la última revisión supongan superar o disminuir en 0,50 pesetas el precio anteriormente pagado, el mismo se incrementará o disminuirá de forma automática en la misma cuantía.

Sección SéptimaANTIGÜEDAD

- ART° 24.1 Quinquenios por una cuantía equivalente al 5% del salario base, con un importe mínimo de 2.200 pesetas por quinquenio. Respecto a los quinquenios devengados hasta el 30 de junio de 1983, se percibirá a razón del 5% del salario base vigente en enero de dicho año y los que resultasen ser de cuantía inferior a 2.300 pesetas, se percibirán por este importe desde el 1° de abril de 1983.
- ART° 24.2 Los que se comiencen a cobrar en enero de 1984 se percibirán por el 5% del salario base vigente en dicha fecha y por un importe mínimo de 2.200 pesetas.

CAPITULO TERCERO

HORARIO, JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS, PERMISOS, MOVILIDAD GEOGRAFICASección PrimeraJORNADA LABORAL

- ARTº 25.1** Jornada normal: 45 horas semanales de lunes a viernes. Jornada diaria de 9 horas, comprendien-
do en éstas 30 minutos de descanso du-
rante la jornada. Desde las 9:00 horas
hasta las 18:00 horas.
- ARTº 25.2** Jornada de verano: 32:30 horas semanales, de lunes a vier-
nes.
Jornada diaria de 6 horas y media, des-
de las 8:00 horas hasta las 14:30 horas.

La jornada de verano se aplicará durante un período de 15 semanas naturales en el período de un año, comenzando a pa-
rtir del primer lunes del mes de junio. Cada semana de las
15 mencionadas se entiende de lunes a domingo, ambos inclu-
dos.

- ARTº 25.3** Régimen de turnos: Jornada uniforme durante todo el año,
de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en
bloques de 8 horas diarias, durante 5 días, en cada período
de 7 días, de acuerdo con su propia regulación.
- ARTº 26** 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 aproba-
do por la Dirección de la misma, se viene realizando.
La aplicación en el futuro de horario flexible a otras unida-
des 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.
- ARTº 27** El cómputo anual de horas efectivas de trabajo se calcula-
rá según el módulo siguiente:

365 días/año
52 sábados/año
52 domingos/año
12 festivos intersemanales
22 días laborables de vacaciones, estimando que el 80% se
disfrutará en jornada de verano y el 20% en jornada de
invierno.
15 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 1983:	Jornada normal	1898 horas
	Régimen de turnos	1808 horas
Para el año 1984:	Jornada normal	1898 horas
	Régimen de turnos	1808 horas

Sección Segunda.VACACIONES

- ARTº 28** Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días natu-
rales o parte proporcional que corresponda, que podrán par-
tirse o no a voluntad del trabajador en dos períodos, que
juntos sumen 30 días naturales.
- ARTº 29** El trabajador que decida disfrutar sus vacaciones de forma
continuada en un solo período, podrá optar entre los cita-
dos 30 días naturales, o por la elección de 22 días labora-
les de vacaciones. Dicha opción se comunicará a la Empresa
en la hoja de solicitud de vacaciones.

ARTº 30 Las vacaciones, salvo renuncia expresa del trabajador, se
disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de mayo y
el 31 de octubre.

ARTº 31 El orden de preferencia para el disfrute de vacaciones, te-
niendo en cuenta las necesidades objetivas del servicio,
será el siguiente:

- 1º La preferencia del trabajador, teniendo presente las va-
caciones del cónyuge e hijos escolares.
- 2º La antigüedad en la empresa.
- 3º La antigüedad en el grupo funcional de trabajo, dentro
del mismo punto de actividad.

Sección TerceraEXCEDENCIAS

- ARTº 32** En adición a lo dispuesto en la normativa vigente sobre ex-
cedencias (Artº46 del Estatuto de los Trabajadores) se es-
tablece una garantía de reincorporación especial para los
supuestos de:
- Concurrencia de motivos graves, debidamente justificados,
exclusivamente de orden familiar, referidos a cónyuge, hi-
jos o familiares de primer grado, así como razones graves
de salud del propio empleado, que fuercen al mismo a abando-
nar su trabajo.
- ARTº 33** El procedimiento para la concesión y disfrute de la garan-
tía de reincorporación especial se ajustará a los siguientes
términos y requisitos:
- a) Solicitud del trabajador por escrito.
 - b) La concesión de esta tipo de excedencias se comunicará
también por escrito al trabajador.
 - c) Garantía de reincorporación en la fecha que se determi-
ne en el momento de la concesión de la excedencia, si
ésta se solicita por un tiempo igual o inferior a un
año.
 - d) Garantía de reincorporación, en la fecha que se determi-
na en el momento de la concesión de la excedencia,
por un tiempo máximo de un año, si la excedencia se so-
licita por un tiempo superior.
 - e) Solicitud de ingreso por escrito, con un mes de anta-
lación.
 - f) 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.

ARTº 34 A la Representación de los Trabajadores le será entregada
trimestralmente la relación nominal de empleados en situa-
ción de excedencia, indicando fechas de inicio y terminación

Sección CuartaPERMISOS

- ARTº 35** La Empresa, 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.
- ARTº 36** Los permisos retribuidos estarán regulados por las normas
de general aplicación.

Sección QuintaMOVILIDAD GEOGRAFICACondiciones generales.

- ARTº 37** Se realizará cuando las necesidades del servicio lo requie-
ran, dentro del territorio del estado.
- ARTº 38** En ningún caso los traslados, desplazamientos o cambios de
puntos de actividad, podrán redundar en perjuicio grave de
las condiciones de empleo o formación profesional.

ARTº 39 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 regulares tarifas correspondientes a trabajo en cómputo semanal.

Desplazamiento temporal.-

ARTº 40 Es aquel desplazamiento a un lugar de trabajo situado en población distinta a la de la residencia habitual.

ARTº 41.1 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.

ARTº 41.2 Cuando los desplazamientos temporales excedan de 6 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. 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 misma, que lleguen a totalizar un período de 6 meses en el término de un año.

ARTº 41.3 Cuando un empleado con familiares a su cargo o con más de 6 años de antigüedad, sea propuesto para desplazamiento temporal, se reservará el derecho a aceptarlo, siempre que exista personal soltero o con antigüedad inferior a 6 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.

ARTº 41.4 Si durante la vigencia del desplazamiento temporal, concurre circunstancia personal grave justificada, ésta puede quedar sin efecto o la Compañía abonará un viaje al lugar de residencia a cargo de la misma.

Notificación.-

ARTº 42 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 15 días de antelación, señalándose la duración del desplazamiento y la Localidad del mismo.

Compensación.-

ARTº 43.1 Los empleados desplazados temporalmente hasta 6 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 del presente Convenio (Artº 15).

ARTº 43.2 En caso de que el desplazamiento temporal sea igual o superior a un mes y mientras dura éste, el empleado tendrá derecho, a opción del mismo, a percibir, en lugar de la compensación por gastos de manutención y hospedaje, el importe de 120.950 pesetas brutas por cada mes en que está desplazado.

ARTº 43.3 El fondo fijo para desplazamientos temporales se fijará en el importe de hasta 3 semanas de dieta.

Disfrute de días libres.-

ARTº 44.1 Los empleados desplazados temporalmente tendrán derecho a los días libres y viajes a su domicilio de origen que se fijan a continuación, en función de la duración del desplazamiento.

ARTº 44.2 El importe del desplazamiento al domicilio de origen y de regreso a la localidad del desplazamiento, correrá a cargo de la Empresa.

Desplazamientos temporales de hasta tres meses.-

ARTº 44.3 El trabajador tendrá derecho a:
- Por cada mes de desplazamiento, un día libre en su domicilio de origen, siendo a cargo de la Compañía el importe del desplazamiento al mismo.

Desplazamientos temporales por un tiempo superior a tres meses, sin alcanzar los seis meses.-

ARTº 44.4 El trabajador tendrá derecho a:
a) A partir del tercer mes del desplazamiento, por una vez, a cinco días de estancia, incluidos en éstos los de viaje, en su domicilio de origen, siendo abonado por la Empresa el importe del desplazamiento.
b) Por cada mes de desplazamiento, un día libre en su domicilio de origen, excepto en aquel mes en el que tomen los cinco días ya mencionados.

Desplazamientos temporales que alcancen seis meses de duración.-

ARTº 44.5 El trabajador tendrá derecho a ejercitar alternativamente una de las dos opciones que se indican a continuación:

Opción 1.- Lo estipulado en el Artº 44.4 a) y b)
Opción 2.- Dos períodos de 5 días libres, incluidos en éstos los de viaje, a disfrutar a partir del tercer mes de desplazamiento.

Acompañamiento de familiares en el desplazamiento temporal.

Compensación de gastos.-

ARTº 45.1 Los empleados en desplazamiento temporal, por duración igual o superior a un mes, podrán optar, en lugar de disfrutar de los días libres mencionados en los artículos anteriores y el abono de los gastos de desplazamiento por los mismos, 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.

Días libres.-

ARTº 45.2 De ejercitarse la citada opción, el trabajador no disfrutará de los días libres mencionados en los artículos anteriores.

ARTº 45.3 Únicamente y aún ejercitando la opción de desplazar a los familiares mencionados, si el desplazamiento temporal es de más de tres meses de duración y no superior a seis meses, tendrá derecho a un solo período de 5 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.

ARTº 46 Cuando en desplazamientos superiores a 3 meses, el empleado desplazado, estando bajo el régimen de cantidad sustitutiva de gastos de manutención y hospedaje, opte por trasladar a su familia, dispondrá de 2 días libres al inicio del desplazamiento, para búsqueda de vivienda.

Traslados.-

ARTº 47.1 Es el que implique cambio de residencia a distinta localidad por un período superior a 12 meses. Los traslados se realizarán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

ARTº 47.2 En los casos de traslado permanente, la Compañía abonará al empleado los gastos del viaje correspondiente 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.

ARTº 48 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.

CAPITULO CUARTO**ORGANIZACION DEL TRABAJO****Sección Primera****PROVISION DE VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACION**

ARTº 49 Las vacantes y nuevos puestos a cubrir, con excepción de los puestos de Dirección, se anunciarán con un plazo aproximado de 30 días y salvo razones de urgencia, en cuyo caso el anuncio se hará con un mínimo de 10 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 en un plazo máximo de 10 días, a partir de la toma de decisión y ésta no excederá en más de 30 días a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

ARTº 50.1 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.

ARTº 50.2 Una vez seleccionado el candidato, cuando procediese de la Compañía, se incorporará al puesto con las responsabilidades y funciones que correspondan al mismo.

ARTº 51 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.

Sección Segunda**CENTROS DE TRABAJO**

ARTº 52.1 Son centros de trabajo aquéllos que, cumpliendo la legalidad vigente, fija como tales la Dirección de la Compañía.

ARTº 52.2 En la actualidad son los siguientes:

Madrid.-	Edificio Sperry Martínez Villorgas, 1 Madrid - 27
	Edificio GAN Ramírez de Arellano s/o Madrid - 27
	Centro Norte Agustín de Foxá, 37 Madrid - 18
	Fuencarral Antonio Cabeza, 67 Madrid - 34
Barcelona.-	Diagonal, 618 Barcelona - 21
Bilbao.-	Alameda de Reuside, 38, 7-9 Bilbao - 9
La Coruña	Cabo Santiago Gómez, 3, 1º La Coruña.
Las Palmas.-	Alejandro Hidalgo, 3 - 4 Edif. Las Palmeras - Oficinas 33 y 34 Las Palmas de Gran Canaria
Oviedo.-	Ventura Rodríguez, 3 Oviedo.

Sevilla.- Avda. Manuel Siurot,
Sevilla - 13

República Argentina, 24, 13a.
Sevilla - 11

Valencia.- Colón, 43
Valencia - 4

Zaragoza.- Coso, 100
Zaragoza.

ARTº 52.3 Cada empleado estará asignado a un solo Centro de Trabajo concreto e inscrito en el Libro de Matrícula correspondiente a ese Centro.

ARTº 52.4 Los Representantes de los Trabajadores serán informados puntualmente de la apertura de nuevos centros de trabajo.

ARTº 53.1 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, aquél en que se inicia y/o termina la jornada de trabajo, habida cuenta de que el punto de inicio o terminación pueden ser diferentes.

ARTº 53.2 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 aquél en que efectivamente inicia o termina.

ARTº 53.3 La Dirección del Departamento correspondiente comunicará por escrito a los trabajadores que lo soliciten, en un plazo máximo de 20 días, el Centro de Trabajo y punto o puntos de actividad que le correspondan, con expresión de aquél en que debe iniciar y terminar la jornada de trabajo. Cuando se modifique algún punto de actividad, se comunicará con una antelación mínima de 10 días.

ARTº 53.4 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.

Sección Tercera**CATEGORIAS PROFESIONALES Y DESCRIPCIONES DE PUESTOS**

ARTº 54 La Dirección de la Compañía facilitará, a través del Departamento al que pertenezca el empleado, cuando éste lo solicite, una descripción del puesto de trabajo asignado en un plazo máximo de un mes, a partir de la solicitud. La descripción tendrá un carácter detallado de las características del puesto y se entregará al trabajador firmada o sellada por el Director del Departamento respectivo. En caso de acumulación de peticiones, el plazo anterior podrá ampliarse a 2 meses. 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.

ARTº 55 Cuando el empleado cambie de puesto de trabajo recibirá, si lo solicita, la descripción correspondiente al nuevo puesto.

ARTº 56 Existirá, a disposición de los trabajadores, un Manual de Categorías Profesionales en el que consten, ordenados por familias profesionales, las categorías internas existentes en la Empresa, excluyendo los puestos de Director General, los que reportan a éste y los que reportan inmediatamente a los Directores de Departamento, que contendrá, para cada una de ellas, las siguientes especificaciones mínimas:

- a) Título de la categoría
- b) Nivel de supervisión al que reporta
- c) Cualificaciones requeridas
- d) Descripción de funciones y responsabilidades

- ART° 57 Los Representantes de los Trabajadores recibirán, en el término de los tres primeros meses de cada año fiscal, una copia, debidamente fechada y sellada en todas sus hojas, del Manual de Categorías Profesionales vigente, según lo anterior.
- ART° 58 En el recibo oficial de salarios figurará la Categoría Profesional Interna del trabajador.
- ART° 59 En el Anexo N° 2 del presente Convenio figura relación completa de las Categorías Profesionales Internas de la Empresa, ordenadas por familias profesionales.
- ART° 60 El trabajador será informado, a su requerimiento, de la estructura orgánica de la unidad de trabajo a la que está inmediatamente asignado.
- ART° 61.1 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, pueda 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° 61.2 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° 62 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.

Sección Cuarta

NIVEL DE EMPLEO

- ART° 63 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 cambio 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.

Sección Quinta

REGIMEN DE TURNOS

- ART° 64 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° 65.1 Los Técnicos de Mantenimiento en régimen de turnos, realizarán su trabajo con una jornada uniforme durante todo el año, de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en bloques de 8 horas diarias, durante 5 días, en cada período de 7 días.

ART° 65.2 Durante las 8 horas diarias de trabajo, se establecerá un período de descanso de 15 minutos, dicho descanso no se hará ni al comienzo de la jornada ni a su terminación.

ART° 66 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 trabajador en régimen de turnos será de carácter voluntario, por compromisos individuales tomados por períodos de hasta 6 meses, extensibles a períodos sucesivos de hasta la misma duración.

ART° 67 El técnico de mantenimiento cuando lleve realizando turnos 4 ó más años podrá, a su voluntad, dejar de hacerlos por un período de hasta 2 años. El empleado dará aviso con un mínimo de 6 meses de antelación en aquellos puntos de servicio que cuenten con más de 10 técnicos en régimen de turnos, con 9 meses de antelación en aquellos puntos de servicio que cuenten entre 5 y 10 técnicos en régimen de turnos y con 12 meses de antelación para aquellos puntos de servicio que cuenten con menos de 3 técnicos en régimen de turnos. Las concesiones se harán a favor de no más de 3 técnicos al año, en aquellos puntos con más de 10 técnicos en régimen de turnos y con 4 meses de intervalo para cada aceptación; en los centros con 5 a 10 técnicos en turnos, se concederán para no más de 2 técnicos al año y con un intervalo de 6 meses entre uno y otro; en puntos de servicio con menos de 5 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° 68 Cuando el trabajador haya de pasar a trabajar en régimen de turnos, será notificado por escrito con 30 días de antelación. En el caso de modificación del tipo de turno, el preaviso será el mismo.

ART° 69 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 aún 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° 70 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° 71 El trabajo a turnos cubrirá los siguientes días y horas:

Régimen tipo C: de 07 horas a 07 horas, cualquier día de la semana.

Régimen tipo B: de 07 horas a 07 horas, en cualquier día de la semana, excluido el período de tiempo que discurre entre las 23 horas del sábado a las 07 horas del lunes.

Régimen tipo A: cualquier día de la semana, entre las 07 horas y 23 horas, excluido el domingo.

ART° 72 Las horas trabajadas en régimen de turnos durante el período nocturno, de 10 de la noche a 6 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° 73 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 17.350 pesetas/brutas mes.
 Plus B: una cantidad alzada de 13.610 pesetas/brutas mes.
 Plus A: una cantidad alzada de 11.090 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 trabajan en jornada completa, con las siguientes cuantías:

Por cada sábado trabajado 4.445 Pts./brutas
 Por cada domingo trabajado 6.585 Pts./brutas.
 Por cada día festivo intersemanal
 trabajado 6.585 Pts./brutas

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

Régimen de descanso.-

ARTº 74.1 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 4 días consecutivos, que según la rotación de los turnos comprenderá 2 periodos: uno de los dos periodos se hará en jueves, viernes, sábado y domingo y en sábado, domingo, lunes y martes, el otro.

ARTº 74.2 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.

ARTº 75 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.

ARTº 76 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 7 días. Se entiende por bloque de turnos un periodo de 7 días naturales, de los cuales 5 días se trabaja y 2 días se descansa.

ARTº 77 El Calendario de Turnos se confeccionará con 6 meses de antelación, considerándose los 4 últimos bloques como inamovibles, salvo situación de emergencia o en casos excepcionales, en la medida en que a los mismos alude la Ley, la Compañía no podrá alterar el orden ya preestablecido de estos 4 últimos bloques.

ARTº 78 La prestación temporal de un número de horas diarias o semanales inferior a las 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 alteraciones de horario y su distribución que en la presente se regulan.

ARTº 79 Por cada 4 bloques de trabajo, sólo uno podrá trabajarse de noche.

ARTº 80 Si se precisase la realización de un turno de distinta configuración a los ya establecidos, durante un periodo igual o superior a un mes, se percibirá la compensación correspondiente al turno inmediatamente superior, durante el tiempo en que se realice.

ARTº 81 El sistema de turnos especificado es el aplicable a todos los técnicos de Mantenimiento en Régimen de Turnos.

Sección Sexta

CONTRATACION

ARTº 82.1 La Empresa facilitará, a requerimiento del Comité de Empresa la siguiente información:

a) De cada trabajador nuevo que haya ingresado en plantilla en el trimestre natural anterior a la fecha de información, el número de la demanda que se presentó en la Oficina de Empleo para cubrir este puesto de trabajo.

b) En los casos de contratación directa de algún trabajador, sin mediación de las Oficinas de Empleo, copia de la comunicación oficial a ésta de dicha contratación directa y causa legal de la misma.

ARTº 82.2 Asimismo, la Empresa facilitará al Comité de Empresa, junto con la información trimestral, la relación de Empresas que han prestado, durante el trimestre natural anterior a la fecha de información, servicios para Sperry Computer Systems (antes Sperry Univac), con indicación de trabajos realizados

ARTº 82.3 La Representación de los Trabajadores conocerá los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen habitualmente en la Empresa, así como sus documentos anéxos y aquellos otros relativos a la terminación de la relación laboral.

En el caso de contratos especiales: temporales o a tiempo parcial o realizados a trabajadores de nacionalidad no española, la Compañía los dará a conocer nominalmente al Comité de Empresa, junto con la información trimestral. En el caso de trabajadores extranjeros se darán a conocer en el plazo de 2 semanas.

ARTº 82.4 Los trabajadores contratados por tiempo determinado, tendrán los derechos que les correspondan, en función de la temporalidad de sus contratos.

ARTº 82.5 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.

ARTº 82.6 Sólo se contratará personal extranjero en el caso de que la Empresa no disponga en el mercado nacional de personal de nacionalidad española adecuado en el momento en que lo requiera.

Sección Séptima

MENSAFONO

ARTº 83 El mensafono fuera de horas de trabajo será de libre aceptación por parte del empleado.

C A P I T U L O Q U I N T O

CONDICIONES SOCIALES

Sección Primera

ANTICIPOS

ARTº 84.1 La Empresa podrá anticipar hasta el importe de dos mensualidades de sueldo fijo, previa solicitud del trabajador y la justificación de su necesidad.

ARTº 84.2 Las solicitudes se presentarán por escrito directamente a la Dirección del Departamento respectivo. La concesión del anticipo estará sujeta a la decisión de la Dirección General de la Compañía.

ARTº 85 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 siguientes a aquélla 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.

ARTº 86 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.

Sección SegundaAYUDA FAMILIAR

- ART° 87** Los empleados que tengan a su cargo 4 ó más hijos menores de 18 años percibirán:
Por los hijos del 4° al 6° (ambos inclusive) 555 pesetas por hijo y mes.
Para los hijos del 7° en adelante, 1.710 pesetas por hijo y mes.
- ART° 88.1** Se destina un fondo de hasta 1.100.000 pesetas con el fin de atender a las mayores necesidades educativas de los hijos menores minúsculos de los empleados de la Compañía. El fondo se dividirá de forma que alcance el mayor número posible de casos presentados.
- ART° 88.2** 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.
- ART° 88.3** 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 pudieran existir, pudiendo emitir informe al respecto a la Dirección.

Sección TerceraAYUDA PARA ESTUDIOS

- ART° 89** Subvención del 100% para clases de inglés hasta un límite de 35.440 pesetas al año por ayuda, impartidas en los centros que fije o autorice previamente la Dirección de la 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° 90** Subvención del 80% con límite de 35.440 pesetas por ayuda para estudios relacionados con la actividad profesional del empleado en la Empresa o con su desarrollo en la misma.
- ART° 91** 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° 92** 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 15 días. Las solicitudes de asistencia a las clases de inglés impartidas en los locales de la Compañía, se presentarán antes del 15 de septiembre.

Sección CuartaBIBLIOTECA TÉCNICA

- ART° 93.1** La Compañía pondrá a disposición de los empleados una biblioteca técnica que abarque temas relacionados con las actividades profesionales de la Compañía.
- ART° 93.2** El Comité de Empresa podrá participar recomendando la dotación de medios que puedan integrar dicha biblioteca técnica.

Sección QuintaCOMIDAS

- ART° 94** El Comité de Empresa será competente para llevar a cabo una labor de vigilancia en materia de calidad y contratación de este servicio.
- ART° 95** Tipos: Comedores de Empresa
Comedores externos concertados
Comedores externos no concertados
- ART° 96** Aportación del empleado:
- Se produce en todos los casos y en cualquier tipo de comedor, bajo el siguiente esquema, según su nivel de salario:
- | <u>Aportación del empleado</u> | |
|--|-----------------|
| Salarios hasta 100.000 ptas. brutas | 62 Pts./brutas |
| Salarios de 100.001 a 150.000 ptas. brutas | 79 Pts./brutas |
| Salarios superiores a 150.000 ptas. brutas | 124 Pts./brutas |
- ART° 97.1** Comedores de Empresa y Comedores externos concertados.-

El empleado podrá hacer uso de estos comedores mediante la compra previa de un vale, por el importe que corresponda, según su nivel de salario.

Los Representantes legales de los Trabajadores serán informados de las condiciones establecidas con cada uno de los Comedores de Empresa y Comedores Externos Concertados, tanto en lo que se refiera a las características del menú como al coste para la Empresa de dichos comedores.

ART° 97.2 Comedores externos no concertados.-

Cuando no sea aplicable el uso de Comedores de Empresa y Externos Concertados, en la localidad donde radique el Centro de Trabajo, la Compañía abonará la diferencia entre la aportación del empleado y hasta un máximo de 844 pesetas, previa presentación de factura.

El mismo criterio se aplicará cuando la comida se realice en diferente localidad de la habitual sin que se pernocte en ella.

CAPITULO SESTOFORMACION Y EVALUACIONSección PrimeraFORMACION INTERNA

- ART° 98** 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° 99** Se publicarán los calendarios de cursos de formación interna de la Compañía y el personal de la misma podrá solicitar su inscripción, si estuviere 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° 100.1** La Representación de los Trabajadores ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de formación interna y será informada sobre los calendarios de cursos de Formación Interna con la debida antelación.

- ART° 100.2** La Compañía informará al Comité de Empresa sobre el Plan de Formación con carácter previo, así como de los criterios más destacados que se han tenido en cuenta para la elaboración del mismo, tales como productos, evolución técnica y necesidades de formación del personal.
- ART° 101** 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° 102** 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° 103** Los trabajadores recibirán notificación sobre su asignación a un curso con 10 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 cumpliera el plazo previsto de preaviso, el trabajador podrá rechazar su inscripción en un plazo máximo de 48 horas.
- ART° 104** Cuando el horario de asistencia a un curso suponga un tiempo igual o superior a 2/3 de la jornada diaria del trabajador, se procurará no asignarle otra actividad laboral que pudiera distraerle de la preparación y asimilación de las materias objeto del curso, sin perjuicio de que lo anterior pueda significar dejación por parte de la Compañía del principio de ocupación efectiva de la totalidad de la jornada.
- ART° 105** 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% del tiempo total de éste, cuando la duración del curso sea inferior a 15 días o del 15% si la duración del mismo supera los 15 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.
- 106** 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 Empresa que reúna los requisitos exigidos, dándose preferencia al personal de los citados Departamentos.

Sección Segunda

EVALUACION DE LA ACTIVIDAD LABORAL

- ART° 107** Al menos una vez anualmente, cada Supervisor evaluará la actividad y resultados del trabajo de la persona por él supervisada, para conocer la situación del evaluado, tomando como base el cumplimiento de sus deberes laborales, contenidos 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° 108** 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° 109** 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° 110** La evaluación será realizada con tinta indeleble y consentida 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° 111** 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 la evaluación y, asimismo, tendrá derecho a conocer todas las evaluaciones que anteriormente se le hayan hecho.
- ART° 112** El Comité de Empresa será informado, a su requerimiento, sobre los sistemas de evaluación o modificaciones posteriores que pudiesen realizarse.

CAPITULO SEPTIMO

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

Sección Primera

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

- ART° 113** 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° 114** 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° 115** 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. En circunstancias excepcionales que puedan requerir la celebración de una asamblea de carácter urgente y no aplazable a horas fuera de trabajo, el Comité de Empresa podrá pedir autorización a la Dirección de la Empresa para celebrar asambleas en tiempo de trabajo, que sólo podrá ser realizada con la autorización expresa de la Dirección.

ARTº 116 Crédito de horas.-

- 1.º Se aplicarán las correspondientes, según se trate de Comité de Empresa o Delegados de Personal. Respecto los actuales 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 éste correspondía.
- 2.º Los Representantes de localidades distintas a Madrid dispondrán del crédito de horas que les corresponda según el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo hacer el cómputo cada dos meses y arrastrar las horas no consumidas en dicho período a meses sucesivos, sin exceder el período de tres meses.
- 3.º Se conviene no vayan contra el crédito de horas.
 - a) Las ocupadas por los miembros de la Comisión Negociadora para el ejercicio de la Negociación, por el período de ésta que se fije, de acuerdo con la Dirección de la Empresa.
 - b) Las utilizadas en reuniones propuestas o convocadas por la Dirección de la Empresa.
 - c) Las dedicadas a convocatorias realizadas a los Representantes de los Trabajadores por la Autoridad Laboral.

ARTº 117 Acumulación de horas.-

Prevía comunicación a la Dirección de la Empresa, se podrán acumular horas en algún o algunos miembros de la Representación de los Trabajadores, comunicándole con quince días de antelación a su efectividad, siempre que la acumulación en un representante no exceda de un número de horas superior al otro tanto de los que individualmente correspondiera.

ARTº 118 Centrales Sindicales.-

En tanto se dispongan normas legales sobre la acción sindical en la Empresa, en lo referente a las Centrales Sindicales.

- 1) 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, preferentemente fuera de horas de trabajo y siempre que a juicio de la Dirección no se altere la actividad laboral.
 - 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) Los Representantes de los Trabajadores de la Empresa, bien miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que sean miembros de Centrales Sindicales, una vez acreditada fehacientemente su condición de tales, podrán servir de medio de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

- 2) Se reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente establecido, que posea Representantes en el Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal, a:
 - a) Participar en reuniones en locales de la Empresa y fuera de horas de trabajo, previa autorización de la Dirección de la Compañía.
 - b) Utilizar el local sindical, cuando estuviese disponible y no sea utilizado por el Comité de Empresa.

- 3) Permisos sin sueldo.- Los Representantes de los Trabajadores, miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que ostentan cargos sindicales de relevancia provincial o nacional, podrán obtener permisos sin sueldo por un tiempo no superior a cinco días consecutivos, en el término de un año, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de quince días.
- 4) Excedencias sindicales.- Mientras no se disponga de legislación aplicable sobre excedencias de los trabajadores que ostenten cargos sindicales, se concederá la situación de excedencia a los trabajadores que la soliciten por ostentar cargo sindical de relevancia provincial o nacional, con arreglo a los siguientes requisitos:
 - a) La situación de excedencia se reconocerá por un tiempo mínimo de seis meses y máximo de tres años.
 - b) El derecho a la reincorporación quedará garantizado al concluir el período de excedencia concedido en cada caso.

ARTº 119 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 representantes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, con la misma proporcionalidad y por éstos 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.
 - e) La facultad para acordar la declaración de huelga legal afectando a una o varias de las localidades, con representación de los trabajadores integrada en el Comité Intercentros.
- 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 regula 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 anteriormente señaladas. La Dirección de la Empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

CAPITULO OCTAVO

Sección Primera

ARTº 120 Seguridad e Higiene en el Trabajo.-

- 1.º Inspección por parte del Comité de Seguridad e Higiene, con el asesoramiento técnico y médico que puedan proporcionar las entidades de la Administración exis-

tentes al afecto, de las condiciones de seguridad e higiene de los puntos de actividad, con objeto de proteger al personal de la Empresa 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 el establecimiento de pluses de penosidad y/o peligrosidad, en los casos, cuantías y condiciones que fijan 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, dando facilidades al personal a turnos para someterse a dicha revisión.
- 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 garantizará el libre acceso del personal de la Empresa a los botiquines de primeros auxilios del cliente.

ANEJO N.º 1

FORMULA DE VALOR KILOMETRO

Se basa en las siguientes asunciones:

Vehículo nuevo
Cilindrada aproximada: 1.200 centímetros cúbicos.
Marca y modelo: Básico de fabricación nacional, de los fabricantes con más producción.
Vida útil: 5 años
Uso anual: 20.000 Km.
Período contemplado: 1 año
Gasolina: Consumo promedio 8 litros/100 Km.
Tipo combustible: Super 96 NO.
Lavados: 26 por año
Aceite: Cambio cada 5.000 Km.
Filtro aceite: Uno cada 10.000 Km. (3 por año)
Filtro aire: Uno cada 20.000 Km. (1 por año)
Mantenimiento: 5 horas de mano de obra y material, según precio mercado.
Ruedas: Una cada año ó 20.000 Km.
Depreciación: 15% de valor base promedio
Interés: 9%
Seguros: Según precio mercado
Impuesto circulación: El vigente

ANEJO N.º 2

RELACION DE CATEGORIAS PROFESIONALES INTERNAS

Administrativo Asociado
Administrativo
Administrativo Senior
Administrativo Especialista
Contable Asociado
Profesional Administrativo Asociado
Contable
Profesional Administración
Contable Senior
Profesional Administrativo Senior
Traductor Técnico I
Traductor Técnico II
Secretaría
Secretaría Senior

Secretaría Bilingüe I
Secretaría Bilingüe II
Secretaría Ejecutiva
Supervisor Reproducción Gráfica
Operador Reproducción Gráfica
Operador de Ordenador
Monitor Perforista
Técnico Mantenimiento Edificio
Delineante
Operador Télex
Operador Teléfono
Conductor Vehículo
Almacenero
Recepcionista
Ordenanza
Técnico de Mantenimiento I
Técnico de Mantenimiento II
Técnico de Mantenimiento III
Especialista Mantenimiento
Técnico de Mantenimiento IV
Especialista Mantenimiento Sr.
Supervisor Mantenimiento Grupo
Supervisor Mantenimiento Área
Supervisor Mantenimiento Región
Instructor Asociado C.E.
Instructor C.E.
Instructor Senior C.E.
Analista de Sistemas Principiante
Analista de Sistemas Asociado
Analista de Sistemas Senior
Consultor Proceso de Datos
Jefe de Proyecto
Supervisor de Sistemas
Instructor de Sistemas Asociado
Instructor de Sistemas
Instructor de Sistemas Sr.
Vendedor Principiante
Vendedor Asociado
Vendedor
Vendedor Senior
Manager/Supervisor

17206

RESOLUCION de 13 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de revisión salarial para el año 1983 del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», inscrito el día 26 de abril de 1982.

Visto el acuerdo de revisión salarial para el año 1983, de fecha 28 de abril de 1983, de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Cruz del Campo, S. A.», suscrito por las partes el día 1 de abril de 1982, registrado por este Centro Directivo en 28 de abril de 1982, adoptado en virtud de su artículo 2.º, 2 y 3, que establecía que los conceptos económicos del Convenio tendrían duración por un año, siendo revisados con efectos de 1 de enero de 1983, habiéndose, en consecuencia, elaborado las condiciones que han de regir a partir de la referida fecha, 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 del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 13 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Cruz del Campo, S. A.»