



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXVI

Viernes 17 de enero de 1986

Núm. 15

1304

RESOLUCION de 18 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.096 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo Cóndor CR-39, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Óptica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo Cóndor CR-39, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de protección, marca «Medop», modelo Cóndor CR-39, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Óptica, Sociedad Anónima» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase A por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 080.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra A, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción. M. T. Homol. 2.096-18-11-85 MEDOP/CONDOR CR-39/080.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16, de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 18 de noviembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

1305

RESOLUCION de 25 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sperry, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sperry, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo, entre el día 21 de mayo de 1985 y el día 5 de noviembre de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, con fecha 3 de mayo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro 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.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de noviembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SPERRY, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Sección Primera

Ámbito

ARTO. 1 El presente Convenio por el tiempo de su vigencia, será aplicable a los empleados en activide SPERRY, S.A., 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 1985 hasta el 31 de marzo de 1987, salvo en los casos en que se especifique 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 1985, los siguientes puntos:

Salarios (Artículos 10 al 13)

Cuántías:

Compensación por gastos de viaje, de manutención, y hospedaje (Artículo 15).

Plusos de turno y primas (Artículo 73)

Ayuda para estudios (Artículos 99 y 90).

Comidas (Artículos 96 y 97.2).

Novidad geográfica. (Cuántía substitutiva de la compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (Artículo 43.2).

Ayuda familiar (Artículos 87 y 88.1).

Sección TerceraCogenerancia 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 CuartaInterpretación

- 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 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 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, acepte su incorporación. Por parte de la Empresa estará formada por cinco miembros de la misma, designados por la Dirección.

CAPÍTULO SEGUNDOCONDICIONES ECONÓMICASSección PrimeraSalarios

- ARTO 10** Los empleados de la Compañía a los que es aplicable el presente Convenio, según el Artº 9 del mismo, referente a ámbito, percibirán un aumento de salario en el mes de abril de 1985.
- Dicho aumento no será inferior al resultante de aplicar el núcleo 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 1985.
- Módulo de revisión: 1,65, con un mínimo de 8.500 pesetas
- ARTO 11** Los aumentos anteriores no serán de aplicación a los puestos de Dirección que dependan directamente del Director General y a las posiciones directivas que dependan directamente de los Directores de Dpto.

Caso de preferir los actuales titulares de las mencionadas posiciones, su inclusión en las medidas salariales del Convenio, podrán solicitarlo por escrito y quedarán incluidos en las mismas.

Los Representantes de los Trabajadores serán informados por la Dirección, cuando así lo soliciten, de los puestos y posiciones excluidos, así como del número de personas correspondientes a la exclusión a la que se hace referencia en este Artículo

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

Sección SegundaSalario Base

- ARTO 13** La cuantía actual que figura como salario base al 31 de marzo de 1985, 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 figura 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 1985.

TABLA DE SALARIOS BASE SEGUN CATEGORIAS OFICIALES REGLEMENTARIAS

Almacenero	59.464
Chofer de Turismo	61.601
Ordenanza	57.681
Telefonista	57.681
Jefe de 1ª Administrativa	77.575
Jefe de 2ª Administrativa	71.907
Oficial de 1ª Administrativa	65.964
Oficial de 2ª Administrativa	61.435
Auxiliar Administrativo	58.707
Viajante	65.964
Analista	77.575
Programador	71.907
Operador	65.964
Codificador	61.435
Perforista	58.707
Delanteiro	72.790
Jefe de Organización de 1ª	73.802
Jefe de Organización de 2ª	71.907
Técnico de Organización de 1ª	65.964
Técnico de Organización de 2ª	61.435
Auxiliar de Organización	58.925
Jefe de Taller	80.242
Maestro de Taller	69.507
Maestro de Taller de 2ª	68.724
Ingeniero, Licenciado	97.409
Perito, Ingeniero Técnico	94.065
A.T.S.	77.701
Maestro Industrial	70.653
Graduado Social	76.727
Oficial 1ª	59.869
Oficial 2ª	57.973
Oficial 3ª	56.234
Especialista	55.814
Mozo especialista de almacén	55.814

Sección TerceraGratificaciones Extraordinarias

- ARTO 14** 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 abonará, una de ellas al 15 de julio y la otra al 20 de diciembre.

Sección Cuarta

Compensación por:

Gastos de viaje, de manutención y hospedaje

Nacionales

- ARTO 15 2.635 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

- ARTO 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 Quinta

Horas Extraordinarias

- ARTO 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 aquéllas que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- ARTO 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.
- ARTO 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

- ARTO 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%.
- ARTO 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.
- ARTO 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 laboral: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%.
- ARTO 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.

- ARTO 22 Se entiende 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 Sexta

Kilometraje

- ARTO 23.1 22,50 pesetas brutas por Km., según fórmula que figure en Anexo No 1 al presente Convenio.
- ARTO 23.2 El importe establecido se revisará cuando cambie el coste de los elementos que la integran.
- ARTO 23.3 Cuando los factores que intervienen en el cálculo del precio del kilómetro varíen 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 Séptima

Antigüedad

- ARTO 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 1985, se percibirá a razón del 5% del salario base vigente en enero de dicho año y los que resultasen ser de cuantía inferior a 2.200 pesetas, se percibirán por este importe desde el 12 de abril de 1985.
- ARTO 24.2 Los que se comiencen a cobrar en enero de 1986, se percibirán por el 5% del salario base vigente en dicha fecha y por un importe mínimo de 2.200 pesetas.

CAPÍTULO TERCERO

HORARIO, JORNADA, VACACIONES, EXCEPCIONES, PERIÇOS, MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Sección Primera

Jornada/Horario Laboral

- ARTO 25.1 Jornada normal: 42 horas 30 minutos semanales de trabajo efectivo.
- Horario: de lunes a viernes, de 9 a 18 horas.
30 minutos de descanso durante la jornada, que no tienen el carácter de trabajo efectivo.
- ARTO 25.2 Jornada de verano: 32 horas 30 minutos semanales de trabajo efectivo.

Horario: de 8 a 14:30 horas de lunes a viernes.

Este horario se aplicará durante 15 semanas naturales en el período de un año, comenzando a partir del primer lunes del mes de junio.
Cada semana de las 15 mencionadas, se entiende de lunes a domingo, ambos incluidos.

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 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.

ARTO 27 Cada empleado disfrutará como día libre, bien el 28 o el 31 de diciembre.
La Dirección respetará las preferencias del trabajador, salvo que necesidades objetivas de mayor atención al servicio requieran el señalamiento, por parte de la Dirección, de un día libre, entre los dos mencionados, distinto al preferido por el trabajador.

Sección Segunda

Vacaciones

ARTO 28 Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales o parte proporcional que corresponda, que podrán partirse o no a voluntad del trabajador en dos períodos, que juntos sumen 30 días naturales.

ARTO 29 El trabajador que decide disfrutar sus vacaciones de forma continuada en un solo período, podrá optar entre los citados 30 días naturales o por la elección de 22 días laborales 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, teniendo en cuenta las necesidades objetivas del servicio, será el siguiente:

- 1º La preferencia del trabajador, teniendo presente las vacaciones 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 Tercera

Excedencias

ARTO 32 En adición a lo dispuesto en la normativa vigente sobre excedencias (Artº 46 del Estatuto de los Trabajadores) se establece una garantía de reincorporación especial para los supuestos de:

Concurrencia de motivos graves, debidamente justificados, exclusivamente de orden familiar, referidos a cónyuge, hijos o familiares de primer grado, así como razones graves de salud del propio empleado, que fuercen al mismo a abandonar su trabajo.

ARTO 33 El procedimiento para la concesión y disfrute de la garantía de reincorporación especial se ajustará a los siguientes términos y requisitos:

- a) Solicitud del trabajador por escrito.
- b) La concesión de este tipo de excedencias se comunicará también por escrito al trabajador.
- c) Garantía de reincorporación en la fecha que se determine 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 determine en el momento de la concesión de la excedencia, por un tiempo máximo de un año, si la excedencia se solicita por un tiempo superior.
- e) Solicitud de reingreso por escrito, con un mes de antelación.
- 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 situación de excedencia, indicando fechas de inicio y terminación.

Sección Cuarta

Permisos

ARTO 35 La Empresa, en caso extraordinario, debidamente acreditado, podrá conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes a, 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 Quinta

Movilidad geográfica

Condiciones generales.-

ARTO 37 Se realizará cuando las necesidades del servicio lo requieran, 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 reglamentarias 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, sean 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 permanecer 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, éste 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 45).

ARTO 43.2 En caso de que el desplazamiento temporal sea igual o superior a un mes y mientras dure 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 141.360 pesetas brutas por cada mes en que esté 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, correrán 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 sola 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 tome 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 44.3 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 sin 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 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.

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.

CAPÍTULO CUARTO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección Primera

Provisión de vacantes y puestos de nueva creación

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 procediere 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, fije como tales la Dirección de la Compañía.

ARTO 52.2 En la actualidad son los siguientes:

<u>Madrid.-</u>	Edificio Sperry C/ Martínez Villergas, 1 28027 Madrid
<u>Puecarral.-</u>	Puencarral C/ Antonio Cabezas, 67 28038 Madrid
<u>Barcelona.-</u>	Avenida Diagonal, 618 08028 Barcelona
<u>Bilbao.-</u>	Alameda de Recalde, 36, 7-8 48009 Bilbao
<u>Canarias</u>	Edificio "Las Palmeras" Alejandro Mialgo 3 y 4, Of. 33 y 34 35005 Las Palmas de Gran Canaria
<u>La Coruña</u>	Cabo Santiago Gómez, 3, 10 15004 La Coruña
<u>Málaga</u>	Ave. Andalucía, 27, pl. 12, Of. 4 29006 Málaga
<u>Oviedo</u>	Ventura Rodríguez, 2 33004 Oviedo
<u>Sevilla</u>	República Argentina, 28, 132 41011 Sevilla
<u>Valencia</u>	Colón, 83 46004 Valencia
<u>Zaragoza</u>	Casa, 100, 1ª puerta, 78 50001 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 al 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, al 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

Categorías 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:

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

ARTO 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.

ARTO 58 En el recibo oficial de salarios figurará la Categoría Profesional Interna del trabajador.

ARTO 59 En el Anexo No 2 del presente Convenio figura relación completa de las Categorías Profesionales Internas de la Empresa, ordenadas por familias profesionales.

ARTO 60 El trabajador será informado, a su requerimiento, de la estructura orgánica de la unidad de trabajo a la que está inmediatamente asignado.

ARTO 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, 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.

ARTO 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.

ARTO 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 intermedias.

Sección Cuarta

Nivel de Empleo

ARTO 63 La Dirección de la Compañía informará trimestralmente a los Representantes de los Trabajadores sobre:

- 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.
- 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

Régimen de Turnos

ARTO 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.

ARTO 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.

ARTO 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.

ARTO 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 figuren 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.

ARTO 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 6 meses de intervalo para cada aceptación; en los centros con 3 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.

ARTO 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.

ARTO 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.

ARTO 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.

ARTO 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.

ARTO 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.

ARTO 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 20.470 pesetas/brutas mes.
Plus B: una cantidad alzada de 15.670 pesetas/brutas mes.
Plus A: una cantidad alzada de 12.950 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..... 5.135 pesetas/brutas.
Por cada domingo trabajado..... 7.610 " "
Por cada día festivo intersemanal trabajado..... 7.610 " "

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 descripción 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 descansan.

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

Contratación

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

- 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.
- 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, S.A., con indicación de trabajos realizados.

ARTO 82.3 La Representación de los Trabajadores conocerá los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan habitualmente en la Empresa, así como sus documentos anexos 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 requiriese.

Sección Séptima

Mensáfono

ARTO 83 El mensáfono fuera de horas de trabajo será de libre aceptación por parte del empleado.

CAPÍTULO QUINTO

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:

- La suma del importe anticipado en la paga extraordinaria más próxima y el resto hasta en los cuatro meses inmediatamente siguientes a aquél en que se concede el anticipo.
- 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 Segunda

Bruto Familiar

ARTO 87 Los empleados que tengan a su cargo 4 ó más hijos menores de 15 años percibirán:

Por los hijos del 1º al 6º (ambos inclusive), 555 pesetas por hijo y mes.

Para los hijos del 7º en adelante, 1.110 pesetas por hijo y mes.

ARTO 88.1 Se destina un fondo de hasta 1.200.000 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.

ARTO 88.2 A comienzos del año, cada solicitante propondrá el caso que le afecte y le será atribuido un límite de gastos teóricos equivalente al resultado de repartir el máximo previsto para el fondo entre el número de casos aprobados, sin que los reembolsos que reciban excedan, a lo largo del año, el importe correspondiente. En el caso de que algún beneficiario no agote el fondo, el remanente pasará a utilizarse para aquellos cuyas necesidades justificadas excedan de las partes alícuotas distribuidas, dando preferencia a los perceptores de retribuciones más bajas, gravedad del caso y número de hijos del solicitante.

ARTO 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 pudiesen existir, pudiendo emitir informe al respecto a la Dirección.

Sección Tercera

Ayuda para estudios

ARTO 89 Subvención del 100% para clases de Inglés, hasta un límite de 81.400 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.

ARTO 90 Subvención del 80% con límite de 81.400 pesetas por ayuda para estudios relacionados con la actividad profesional del empleado en la Empresa o con su desarrollo en la misma.

ARTO 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.

ARTO 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 Cuarta

Bibliotecas Técnicas

ARTO 93.1 La Compañía pondrá a disposición de los empleados una biblioteca técnica que abarque temas relacionados con las actividades profesionales de la Compañía.

ARTO 93.2 El Comité de Empresa podrá participar recomendando la dotación de medios que puedan integrar dicha biblioteca técnica.

Sección Quinta

Comidas

ARTO 94 El Comité de Empresa será competente para llevar a cabo una labor de vigilancia en materia de calidad y contratación de este servicio.

ARTO 95 Tipos: Comedores de Empresa.

Comedores externos concertados.
Comedores externos no concertados

ARTO 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:

Aportación del empleado

Salarios hasta 118.800 ptas. brutas	73 ptas./brutas
Salarios de 118.800 a 178.200 ptas. brutas	98 " "
Salarios superiores a 178.200 ptas. brutas	127 " "

ARTO 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 refiere a las características del menú como al coste para la Empresa de dichos comedores.

ARTO 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 970 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 SEXTO

FORMACION Y EVALUACION

Sección Primera

Formación Interna

ARTO 98 Será competencia del Comité de Empresa emitir informes 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.

ARTO 99 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 senos de cada Centro de Trabajo.

ARTO 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.

ARTO 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.

ARTO 100.3 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 prerrequisitos. Tal como los calendarios, dichos organigramas serán fijados en un tablon de anuncios de cada Centro de Trabajo, actualizándose siempre que sufran alguna modificación.

ARTO 101 La Dirección de la Compañía subvencionará, en los casos que considere oportunos, cursos intensivos de Inglés hasta el importe de un límite de \$1.400 pesetas al año, por ayuda, de acuerdo con lo dispuesto para "Ayuda para Estudios".

ARTO 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.

ARTO 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 cumpliere el plazo previsto de preaviso, el trabajador podrá rechazar su inscripción en un plazo máximo de 48 horas.

ARTO 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.

ARTO 105 El trabajador no estará obligado a realizar las pruebas de aptitud que sobre el curso se requirieran, 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.

ARTO 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

Evaluación de la Actividad Laboral

ARTO 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, cometidos de sus puestos, trabajos y actividades asignadas, recomendando acciones que a su juicio procedan, respecto a formación y promoción y cualesquiera otras que directa o indirectamente puedan derivarse de la evaluación.

ARTO 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.

ARTO 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.

ARTO 110 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.

ARTO 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.

ARTO 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 Representación Colectiva

ARTO 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.

ARTO 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.

ARTO 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 podrán ser realizadas con la autorización expresa de la Dirección.

ARTO 116 Crédito de horas.-

- 1.- 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 esto corresponda.

- 2.- 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.- Se conviene no vayan contra el crédito de horas:

- 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.
- Las utilizadas en reuniones propuestas o convocadas por la Dirección de la Empresa.
- Las dedicadas a convocatorias realizadas a los Representantes de los Trabajadores por la Autoridad Laboral.

ARTO 117 Acumulación de horas.-

Previo 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 excede de un número de horas superior a otro campo de los que individualmente correspondería.

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:
- Celebrar reuniones con los trabajadores afiliados a su Central Sindical, fuera de horas de trabajo, previa autorización de la Dirección de la Empresa.
 - 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.

- Insertar comunicaciones de carácter laboral en un tablón de anuncios de cada Centro de Trabajo.

- Utilizar cuando estuviese disponible y fuera de horas de trabajo, el local que se facilite para los Representantes de los Trabajadores de la Empresa.

- 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,

- Participar en reuniones en locales de la Empresa y fuera de horas de trabajo, previa autorización de la Dirección de la Empresa.

- 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 solicitarlos 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:

- La situación de excedencia se reconocerá por un tiempo mínimo de seis meses y máximo de tres años.
- 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 componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, con la misma proporcionalidad y por éstos mismos, que tendrá como actividades:

- Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de Personal en la Empresa.
- Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los trabajadores en los diferentes Centros de Trabajo de la Empresa.
- 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.
- Recibir, con frecuencia no superior a la trimestral, la información periódica comprometida por la Dirección en el presente Convenio.
- 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.- 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 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 planes de prevención 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 gestionará el libre acceso del personal de la Empresa a los botiquines de primeros auxilios del cliente.

ANEXO NO 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 HQ.
 Lavados: 26 por año.
 Aceite: Cambio cada 5.000 Km.
 Filtro aceite: Uno cada 10.000 Km. (2 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.

ANEXO NO 2

RELACION DE CATEGORIAS PROFESIONALES INTERNAS

Administrativo Asociado
 Administrativa
 Administrativo Senior
 Administrativo Especialista
 Contable Asociado
 Profesional Administrativo Asociado
 Contable
 Profesional Administración
 Contable Senior
 Profesional Administrativo Senior
 Traductor Técnico I
 Traductor Técnico II
 Secretaria
 Secretaria Senior
 Secretaria Bilingüe I
 Secretaria Bilingüe II
 Secretaria 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 de Mantenimiento
 Técnico de Mantenimiento IV
 Especialista de Mantenimiento Sr.
 Supervisor Mantenimiento Grupo
 Supervisor Mantenimiento Area
 Supervisor Mantenimiento Región
 Instructor Asociado C.E.
 Instructor C.E.
 Instructor Sr. C.E.
 Analista de Sistemas Principiante
 Analista de Sistemas Asociado
 Analista de Sistemas
 Analista de Sistemas Sr.
 Consultor Proceso de Datos
 Jefe de Proyecto
 Supervisor de Sistemas
 Instructor de Sistemas Asociado
 Instructor de Sistemas Sr.
 Instructor de Sistemas Sr.
 Vendedor Principiante
 Vendedor Asociado
 Vendedor
 Vendedor Sr.
 Manager/Supervisor