

En Madrid a 21 de abril de 1987.

REUNIDOS

De una parte: Don Jesús León García, don Manuel Cabezas Jiménez y don Angel Moya en representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y don Luis Sánchez Valdepeñas, doña Dolores Pozo Sanz y don Julián Bravo Ambrojo, en representación de la Unión General de Trabajadores.

Y de otra parte: Don Carlos Garrido Lestache Cabrera, don Francisco Fernández González, don Carlos Cano Gago, don Dario Bermúdez Chueca, don Miguel Iniguez Pérez y don Felipe Recuero Herradura, en representación de la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias Conexas de la Zona Centro.

En su calidad de componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de Marroquinería, Artículos de Viaje, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila, Segovia, Santander, Burgos, Logroño, Soria, Valladolid, Palencia y Albacete, actualmente vigente, y a efectos de negociar las tablas salariales que regirán del 1 de marzo de 1987 al 29 de febrero de 1988, según se preveía en el último párrafo del apartado 2 del artículo 9.º del referido Convenio.

ACUERDAN

Primero.-Aprobar un incremento del 6,9 por 100 sobre las tablas salariales vigentes en 28 de febrero de 1987 y, en consecuencia, suscriben las nuevas tablas salariales calculadas en base a dicho porcentaje que regirán del 1 de marzo de 1987 al 29 de febrero de 1988 y que figuran como anexo del presente escrito.

Segundo.-Asimismo acuerdan que en el caso de que el IPC en el transcurso de los doce meses del año natural de 1987 sufriera un incremento superior al 6,9 por 100 la diferencia existente con un tope máximo de 0,50 por 100 se aplicaría sobre las tablas salariales que han servido de cálculo para determinar los salarios de 1987, abonándose tal diferencia con efectos desde el 1 de marzo de 1987 a la finalización de la vigencia del Convenio en 29 de febrero de 1988.

Tercero.-Que de conformidad con el vigente Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1040/1981, se remita el presente acuerdo y las tablas salariales anexas, a la Dirección General de Trabajo para su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y en prueba de conformidad firman el presente documento en el lugar y fecha consignados al principio del presente escrito.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, ARTICULOS DE VIAJES Y SIMILARES

Tablas de salarios con vigencia del 1 de marzo de 1987 a 29 de febrero de 1988

Categorías	Salario mensual	Incentivo mensual
Técnicos Titulados:		
Ingenieros y Titulados	94.337	15.723
Técnicos de grado medio	86.889	14.481
Empleados administrativos:		
Jefe de Sección	81.924	13.654
Jefe de Negociado	69.511	11.585
Oficial primero	64.544	10.757
Oficial segundo	56.602	9.434
Auxiliares de dos años de antigüedad	52.134	8.689
Auxiliares de menos de dos años de antigüedad	50.893	8.482
Aspirantes de dieciséis años	29.789	4.965
Aspirantes de diecisiete años	35.998	6.000
Telefonista	50.893	8.482
Empleados mercantiles:		
Jefe de Compras	69.511	11.585
Jefe de Ventas	69.511	11.585
Jefe de Almacén:		
- a) Empresas de más de 50 trabajadores	69.511	11.585
- b) Empresas de menos de 50 trabajadores	56.602	9.434
Viajantes	64.544	10.757
Dependientes de almacén	52.753	8.792

Categorías	Salario mensual	Incentivo mensual
Personal técnico no titulado:		
Encargado general de Fabricación	81.924	13.654
Encargado de Sección	69.511	11.585
Jefe S. Organización primero	81.924	13.654
Jefe S. Organización segundo	69.511	11.585
Técnico Organización primero	64.544	10.757
Técnico Organización segundo	56.602	9.434
Auxiliar de Organización	52.134	8.689
Dibujante Proyectista	67.027	11.171
Dibujante Modelista y Modelista Patronista	67.027	11.171
Maestro Cortador Guarnicionero	67.027	11.171
Maestro Cortador Botería	67.027	11.171
Maestro Sillero	67.027	11.171
Personal subalterno:		
Conserje	50.893	8.482
Chófer	59.580	9.930
Almacenero	50.893	8.482
Listero	50.893	8.482
Pesador	50.893	8.482
Vigilante	50.893	8.482
Ordenanza	50.893	8.482
Botones de dieciséis-dieciséis años	29.789	4.965
Botones de dieciocho años	50.893	8.482
Enfermero	50.893	8.482
Limpiadora	50.893	8.482
Personal obrero:		
Oficial primero	60.824	10.137
Oficial segundo	56.105	9.351
Oficial tercero	52.132	8.689
Maquinista de primera	60.824	10.137
Maquinista de segunda	56.105	9.351
Maquinista de tercera	52.132	8.689
Especialista	49.648	8.275
Peón	49.648	8.275
Aprendiz de primer año	21.224	3.537
Aprendiz de segundo año	29.789	4.965
Aprendiz de tercer año	35.375	5.896

12293 RESOLUCION de 7 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Sperry, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Sperry, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 15 de abril de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Comités de la misma y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de mayo de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Sperry, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE SPERRY, SOCIEDAD ANONIMA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA.-AMBITO

Artículo 1.º El presente Convenio, por el tiempo de su vigencia, será aplicable a los empleados en activo de «Sperry,

Sociedad Anónima», contratados en España, con exclusión del personal de Sperry procedente de otra división o país y asignado temporalmente a la organización española.

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

SECCIÓN SEGUNDA.-VIGENCIA

Art. 3.º 1. El presente Convenio tendrá validez desde el 1 de abril de 1987 hasta el 31 de marzo de 1989, 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.

2 Tendrán, sin embargo, una vigencia de un año, a partir del 1 de abril de 1987, 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, 90 y 101).

Comidas (artículos 96 y 97.2).

Cuantía sustitutiva de la compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (artículo 43.2).

Fondo minusválidos (artículo 88.1).

SECCIÓN TERCERA.-CONCURRENCIA Y NORMAS SUPLETORIAS

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

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

SECCIÓN CUARTA.-INTERPRETACIÓN

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

Art. 7.º Cualquier trabajador, 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 treinta 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.

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

Art. 9.º La Comisión Paritaria, por parte de 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.

CAPITULO II

Condiciones económicas

SECCIÓN PRIMERA.-SALARIOS.

Art. 10. Los empleados de la Compañía a los que es aplicable el presente Convenio, según el artículo 1.º del mismo, referente a ámbito, percibirán un aumento de salario en el mes de abril de 1987.

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 vinculante estuviese el empleado al 31 de marzo de 1987.

Módulo de revisión: 7,5 por 100, con un mínimo de 8.500 pesetas.

Art. 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 Departamento. El número total de puestos excluidos no será superior al 6 por 100 de la plantilla.

Caso de preferir los actuales titulares de las mencionadas posiciones, su inclusión en las medidas salariales del Convenio podrán solicitarla 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.

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

SECCIÓN SEGUNDA.-SALARIO BASE

Art. 13. La cuantía actual que figura como salario base al 31 de marzo de 1987, 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 1987.

Tabla de salarios base según categorías oficiales reglamentarias

	Pesetas
Almacenero	69.102
Chófer de Turismo	71.585
Ordenanza	67.029
Telefonista	67.029
Jefe de primera administrativo	90.148
Jefe de segunda administrativo	83.561
Oficial de primera administrativo	76.655
Oficial de segunda administrativo	71.393
Auxiliar administrativo	68.222
Viajante	76.655
Analista	90.148
Programador	83.561
Operador	76.655
Codificador	71.393
Perforista	68.222
Delineante	84.587
Jefe de Organización de primera	85.764
Jefe de Organización de segunda	83.561
Técnico de Organización de primera	76.655
Técnico de Organización de segunda	71.393
Auxiliar de Organización	68.475
Jefe de Taller	93.248
Maestro de Taller	80.772
Maestro de Taller de segunda	79.863
Ingeniero, Licenciado	113.196
Perito, Ingeniero técnico	109.310
ATS	90.295
Maestro Industrial	82.104
Graduado social	89.163
Oficial de primera	69.596
Oficial de segunda	67.369
Oficial de tercera	65.465
Especialista	64.860
Mozo especialista de almacén	64.860

SECCIÓN TERCERA.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 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 abonarán, una de ellas, el 15 de julio, y la otra, el 20 de diciembre.

SECCIÓN CUARTA.-COMPENSACIÓN POR GASTOS DE VIAJE, DE MANUTENCIÓN Y HOSPEDAJE

Art. 15. Nacionales.-3.075 pesetas brutas diarias. La Compañía abonará el gasto de alojamiento en hotel, según categorías autorizadas por ésta, así como los gastos de viaje, entendiéndose por éstos los de transporte a localidad distinta.

Art. 16. Internacionales.-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

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 aquéllas 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 veintidós horas y las seis 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 Departamento, Sección, proyecto o punto de actividad, las causas que las han originado y el número de empleados que las han realizado.

Art. 20. 1. *Recargos.*—Las horas extraordinarias en días laborables: Se abonarán al 175 por 100, es decir, con un recargo de 75 por 100.

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

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

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.

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 por 100, es decir, con un recargo del 100 por 100.

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

Art. 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, aun cuando el sábado no tenga carácter de festivo.

Art. 22. Se entiende como noches de sábado y domingo las comprendidas entre las veintidós horas del viernes a las seis horas del sábado y desde las veintidós horas del sábado a las seis horas del domingo.

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

SECCIÓN SEXTA.—KILOMETRAJE

Art. 23. 1. 22,50 pesetas brutas por kilómetro, según fórmula que figura en anexo número 1 al presente Convenio.

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

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.—ANTIQUEDAD

Art. 24. 1. Quinquenios por una cuantía equivalente al 5 por 100 del salario base, con un importe mínimo de 2.200 pesetas por quinquenio. Respecto a los quinquenios devengados hasta el 30 de junio de 1987, se percibirá a razón del 5 por 100 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 1 de abril de 1987.

2. Los que se comiencen a cobrar en enero de 1988, se percibirán por el 5 por 100 del salario base vigente en dicha fecha y por un importe mínimo de 2.200 pesetas.

CAPITULO III

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

SECCIÓN PRIMERA.—JORNADA/HORARIO LABORAL

Art. 25. 1. Jornada laboral.—Cuarenta y dos horas treinta minutos semanales de trabajo efectivo.

Horario: De lunes a viernes, de nueve a dieciocho horas. Treinta minutos de descanso durante la jornada, que no tienen el carácter de trabajo efectivo.

2. Jornada de verano.—Treinta horas semanales de trabajo efectivo.

Horario: De ocho a catorce horas, de lunes a viernes. Este horario se aplicará durante quince semanas naturales en el período de un año, comenzando a partir del primer lunes del mes de junio.

Cada semana de las quince mencionadas, se entiende de lunes a domingo, ambos incluidos.

A los solos efectos de los límites máximos legales para la realización de horas extraordinarias, no se computarán las realizadas entre las catorce horas y las catorce treinta horas, en la jornada de verano.

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

Los empleados en régimen de turnos disfrutarán a lo largo del año de tres días libres, de acuerdo con la Dirección de la Compañía, en función de las preferencias del trabajador y de las necesidades del servicio.

Art. 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.

Art. 27. 1. Cada empleado disfrutará de un puente o un día libre al año, que tomará de acuerdo con la Dirección de la Compañía, en función de las preferencias del trabajador y de las necesidades del servicio.

2. Además, cada empleado disfrutará como día libre, bien el 24 o el 31 de diciembre.

La Dirección respetará las preferencias del trabajador, salvo que necesidades objetivas de mejor 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

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

Art. 29. El trabajador que decida disfrutar sus vacaciones de forma continuada en un solo período podrá optar entre los citados treinta días naturales o por la elección de veintidós días laborales de vacaciones. Dicha opción se comunicará a la Empresa en la hoja de solicitud de vacaciones.

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

2. El trabajador tendrá respuesta escrita de la Dirección de la Empresa a su solicitud de vacaciones con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

El anterior plazo podrá no ser respetado cuando entre la fecha de la solicitud y la fecha propuesta por trabajador para el inicio no medie, como mínimo, un plazo de setenta y cinco días, o cuando, mediante acuerdo entre las partes, se haya convenido en acortar dicho plazo.

La Dirección de la Empresa en ningún caso denegará el período de vacaciones solicitado por el trabajador con un plazo inferior a treinta días anteriores a la fecha de inicio preferida por aquél.

Art. 31. El orden de preferencia para el disfrute de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades objetivas del servicio, será el siguiente:

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

SECCIÓN TERCERA.—EXCEDENCIAS

Art. 32. En adición a lo dispuesto en la normativa vigente sobre excedencias (artículo 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 fueren al mismo a abandonar su trabajo.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 36. Los permisos retribuidos estarán regulados por las normas de general aplicación.

SECCIÓN QUINTA.-MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Condiciones generales

Art. 37. Se realizará cuando las necesidades del servicio lo requieran, dentro del territorio del Estado.

Art. 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.

Art. 39. Los viajes de trabajo, cuando ello sea posible, tendrán lugar dentro de la jornada normal de trabajo, siempre y cuando haya medios de locomoción durante esa jornada.

Cuando no sea posible viajar dentro de la jornada normal, las horas de viaje efectuadas en el territorio peninsular e islas Baleares, fuera de dicha jornada, serán retribuidas al valor normal del salario hora individual o compensadas por igual número de horas de tiempo libre, a opción de empleado, de acuerdo con el siguiente cómputo: A) en los desplazamientos aéreos, se computará como de viaje el tiempo de dos horas, B) en los restantes trayectos se computará como de viaje el tiempo de una hora por cada 70 kilómetros de recorrido.

La Dirección decidirá y autorizará en cada caso el tipo de transporte a utilizar en cada desplazamiento por motivos de trabajo.

Lo anterior no es aplicable a los viajes pagados por la Compañía relacionados con fin de semana, o los concedidos en el régimen de desplazamientos temporales, en lo que se refiere a viajes o días libres contenidos en la sección quinta del capítulo III del Convenio.

Desplazamiento temporal

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

Art. 41. 1. La Dirección de la Compañía podrá desplazar temporalmente a cualquier empleado por un tiempo de hasta seis meses, en el término de los últimos doce meses, sean de forma continua o discontinua.

2. Cuando los desplazamientos temporales excedan de seis meses, en el término de los últimos doce meses, 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 seis meses en el término de los últimos doce meses.

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

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

Art. 42. Los desplazamientos temporales serán notificados al interesado por escrito con la mayor antelación posible y los de

duración igual o superior a un mes serán notificados por escrito al interesado con quince días de antelación, señalándose la duración del desplazamiento y la localidad del mismo en todos los casos.

Compensación

Art. 43. 1. Los empleados desplazados temporalmente hasta seis meses, a población distinta a su residencia habitual, tendrán derecho al abono de los gastos de viaje y a la compensación por gastos de manutención y hospedaje que se fijan en el apartado correspondiente del presente Convenio (artículo 15).

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 165.000 pesetas brutas por cada mes en que esté desplazado.

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

4. En los desplazamientos superiores a una semana e inferiores a un mes, el trabajador podrá optar por desplazarse a su lugar de origen en aquellos fines de semana que no coincidan con el de regreso por finalización del desplazamiento, corriendo los gastos de viaje a cuenta de la Empresa y sin que se abonen al empleado las dietas o prorrate de la cuantía sustitutiva mensual, e importe de hotel correspondientes a los días no laborables en que se produce el viaje de fin de semana. Esta opción será únicamente de aplicación al empleado en territorio peninsular e islas Baleares. Los viajes se efectuarán fuera de horas de trabajo y no darán lugar a compensación del tiempo empleado.

Disfrute de días libres

Art. 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.

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

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

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

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

Opción 1. Lo estipulado en el artículo 44.4 a) y b).

Opción 2. Dos periodos de cinco 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

Art. 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

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

3. Únicamente y aun 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 cinco días libres, incluidos los de viaje al lugar de origen del desplazamiento dentro de España, siendo los gastos de dicho desplazamiento a cargo de la Empresa.

Art. 46. Cuando en desplazamientos superiores a tres 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 dos días libres al inicio del desplazamiento, para búsqueda de vivienda.

Traslados

Art. 47. 1. Es el que implique cambio de residencia a distinta localidad por un período superior a doce meses. Los traslados se realizarán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

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

Art. 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 IV

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA.—PROVISIÓN DE VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

Art. 49. Las vacantes y nuevos puestos a cubrir, con excepción de los puestos de Dirección, se anunciarán con un plazo aproximado de treinta días y salvo razones de urgencia, en cuyo caso el anuncio se haría con un mínimo de diez días de antelación en un tablón al menos, fijado al efecto en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, haciendo constar la descripción del puesto y las condiciones para optar al mismo, indicando el plazo de presentación de solicitudes. A los solicitantes se les comunicará la decisión tomada sobre la cobertura del puesto en un plazo máximo de diez días, a partir de la toma de decisión y ésta no excederá en más de treinta días a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Art. 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.

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

Art. 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

Art. 52. 1. Son centros de trabajo aquéllos que, cumpliendo la legalidad vigente, fije como tales la Dirección de la Compañía.

2. En la actualidad son los siguientes:

Madrid: Edificio Sperry, calle Martínez Villergas, 1, 28027 Madrid.

Fuencarral: Fuencarral, calle Antonio Cabezon, 67, 28034 Madrid.

Barcelona: Avenida Diagonal, 618, 08028 Barcelona.

Bilbao: Alameda de Recalde, 36, 7-8, 48009 Bilbao.

Canarias: Edificio «Las Palmeras», Alejandro Hidalgo, 3 y 4, oficinas 33 y 34, 35005 Las Palmas de Gran Canaria.

La Coruña: Cabo Santiago Gómez, 3, 1.º, 15004 La Coruña.

Málaga: Avenida Andalucía, 27, planta primera, oficina 4, 29006 Málaga.

Oviedo: Ventura Rodríguez, 2, 33004 Oviedo.

Sevilla: República Argentina, 24, 13.ª, 41011 Sevilla.

Valencia: Colón, 43, 46004 Valencia.

Zaragoza: Coso, 100, 4.ª puerta, 7.ª, 50001 Zaragoza.

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

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

Art. 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.

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.

3. La Dirección del Departamento correspondiente comunicará por escrito a los trabajadores que lo soliciten, en un plazo máximo de veinte días, el centro de trabajo y punto o puntos de actividad que le correspondan, con expresión de 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 diez días.

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

Art. 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 dos 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.

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

Art. 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.

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 número 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, 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.

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.—RÉGIMEN 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 cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en bloques de ocho horas diarias, durante cinco días, en cada periodo de siete días.

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

Art. 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 periodos de hasta seis meses, extensibles a periodos sucesivos de hasta la misma duración.

Art. 67. El Técnico de mantenimiento, cuando lleve realizando turnos cuatro o más años, podrá, a su voluntad, dejar de hacerlos por un periodo de hasta dos años. El empleado dará aviso con un mínimo de seis meses de antelación en aquellos puntos de servicio que cuenten con más de diez Técnicos en régimen de turnos, con nueve meses de antelación en aquellos puntos de servicio que cuenten entre cinco y diez Técnicos en régimen de turnos y con doce meses de antelación para aquellos puntos de servicio que cuenten con menos de tres Técnicos en régimen de turnos. Las concesiones se harán a favor de no más de tres Técnicos al año en aquellos puntos con más de diez Técnicos en régimen de turnos y con cuatro meses de intervalo para cada aceptación; en los Centros con cinco a diez Técnicos en turnos, se concederán para no más de dos Técnicos al año y con un intervalo de seis meses entre uno y otro; en puntos de servicio con menos de cinco Técnicos en régimen de turno, la concesión se hará a un máximo de uno por año. Excepcionalmente, la Compañía podrá conceder la salida del régimen de turnos, cuando solicitado por el Técnico de mantenimiento, a juicio de la Dirección de la Compañía, se aprecien razones graves que lo justifiquen.

Art. 68. Cuando el trabajador haya de pasar a trabajar en régimen de turnos, será notificado por escrito con treinta días de antelación. En el caso de modificación del tipo de turno, el preaviso será el mismo.

Art. 69. El plus de turno se percibirá durante todo el periodo en que el empleado es requerido expresamente para ello. La cuantía del plus de turno se percibirá aun cuando concurren durante el periodo de realización de turnos o el de compromiso temporal de hacerlos, periodos 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 siete horas a siete horas, cualquier día de la semana.

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

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

Art. 72. Las horas trabajadas en régimen de turnos durante el periodo nocturno, de diez de la noche a seis de la mañana, no generará retribución específica ni adicional, en razón a que el trabajo sea nocturno, ya que la retribución que más adelante se fija como específica para régimen de turnos se ha establecido atendiendo a la propia naturaleza de dicho régimen y, por tanto, queda englobada en la misma la consideración económica que pudiese derivarse del trabajo nocturno.

Art. 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 23.900 pesetas/brutas mes.
- Plus B: Una cantidad alzada de 18.530 pesetas/brutas mes.
- Plus A: Una cantidad alzada de 15.120 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: 5.995 pesetas/brutas.

Por cada domingo trabajado: 8.885 pesetas/brutas.

Por cada día festivo intersemanal trabajado: 8.885 pesetas/brutas.

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

Régimen de descanso

Art. 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 cuatro días consecutivos, que según la rotación de los turnos comprenderá dos periodos: Uno de los dos periodos se hará en jueves, viernes, sábado y domingo, y en sábado, domingo, lunes y martes, el otro.

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.

Art. 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.

Art. 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 siete días.

Se entiende por bloque de turnos un periodo de siete días naturales, de los cuales cinco días se trabaja y dos días se descansa.

Art. 77. El calendario de turnos se confeccionará con seis meses de antelación, considerándose los cuatro últimos bloques como inamovibles; salvo situación de emergencia o en casos excepcionales, en la medida en que a los mismos alude la Ley, la Compañía no podrá alterar el orden ya preestablecido de estos cuatro últimos bloques.

Art. 78. La prestación temporal de un número de horas diarias o semanales inferior a los de la jornada general de la Compañía no supone adquirir una reducción en cuanto a la duración de la jornada, ya que puede ser consecuencia de las alteraciones de horario y su distribución, que en la presente se regulan.

Art. 79. Por cada cuatro bloques de trabajo sólo uno podrá trabajarse de noche.

Art. 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.

Art. 81. El sistema de turnos especificado es el aplicable a todos los Técnicos de mantenimiento en régimen de turnos.

SECCIÓN SEXTA.—CONTRATACIÓN

Art. 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.

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, Sociedad Anónima», con indicación de trabajos realizados.

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 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 dos semanas.

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

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.

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

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

CAPITULO V Condiciones sociales

SECCIÓN PRIMERA.-ANTICIPOS

Art. 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.

2. Las solicitudes se presentarán por escrito a la Dirección del Departamento respectivo y serán contestadas en el plazo máximo de cinco días laborables. La concesión del anticipo estará sujeta a la decisión de la Dirección General de la Compañía.

Art. 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 los cuatro meses inmediatamente siguientes a aquel en que se concede el anticipo.

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

Art. 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.-AYUDA FAMILIAR

Art. 87. Los empleados que a 31 de marzo de 1987 se encuentren percibiendo la ayuda familiar establecida en el Convenio Colectivo vigente a tal fecha recibirán en el mes de abril de 1987, por una sola vez, una cantidad alzada equivalente al importe de la suma de las cantidades que, según la regulación que había hasta el 31 de marzo de 1987, en el futuro habrían de percibir por este concepto.

La ayuda familiar queda cancelada, sin que a partir del mes de abril de 1987 proceda pago alguno por dicho concepto.

Art. 88. 1. Se destina un fondo de hasta 1.400.000 pesetas con el fin de atender a las mayores necesidades educativas de los hijos minusválidos de los empleados de la Compañía. El fondo se distribuirá de manera que alcance el mayor número posible de casos. Excepcionalmente y siempre que exista remanente de dicho fondo, una vez atendidas las mayores necesidades educativas, podrá destinarse a mayores necesidades asistenciales de los hijos minusválidos de empleados de la Compañía.

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, del importe correspondiente. En el caso de que algún beneficiario no agotase el fondo, el remanente pasará a utilizarse para aquellos cuyas necesidades justificadas excedan de las partes alicuotas distribuidas, dando preferencia a los perceptores de retribuciones más bajas, gravedad del caso y número de hijos del solicitante.

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

SECCIÓN TERCERA.-AYUDA PARA ESTUDIOS

Art. 89. Subvención del 100 por 100 para clases de inglés, hasta un límite de 48.333 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 por 100 con límite de 48.333 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 quince días. Las solicitudes de asistencia a las clases de inglés impartidas en los locales de la Compañía, se presentarán antes del 15 de septiembre.

SECCIÓN CUARTA.-BIBLIOTECA 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.

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

SECCIÓN QUINTA.-PLAN DE PENSIONES

Art. 94. La dirección de la Empresa entregará a todos los empleados de la misma, en el plazo de quince días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo un ejemplar del plan de pensiones vigente.

La dirección de la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de los supuestos en base a los cuales vaya a encargar estudios actuariales tendientes a modificar el plan de pensiones vigente. Asimismo facilitará a aquéllos información suficiente para que puedan efectuar sugerencias sobre los supuestos a ser tenidos en cuenta en los citados estudios actuariales.

Con carácter previo a la implementación de modificaciones en el plan de pensiones, la Empresa comunicará su contenido a los representantes de los trabajadores, quienes podrán formular las propuestas que consideren adecuadas, sin menoscabo de la exclusividad de competencia que, en esta materia, le es reconocida a la dirección de la Empresa.

SECCIÓN SEXTA.-COMIDAS

Art. 95. 1. El Comité de Empresa será competente para llevar a cabo una labor de vigilancia en materia de calidad y contratación de este servicio.

2. 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:

	Aportación del empleado Pesetas brutas
Salarios hasta 138.696 pesetas brutas	85
Salarios de 138.697 a 208.045 pesetas brutas	110
Salarios superiores a 208.045 pesetas brutas	170

Art. 97. 1. 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.

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 1.134 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 VI

Formación y evaluación

SECCIÓN PRIMERA.-FORMACIÓN 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 estuviera relacionado con su actividad profesional en la Empresa o con su desarrollo en la misma, aunque se refiera a funciones profesionales propias de la Empresa, distintas a las que el solicitante realiza actualmente. La fijación de los calendarios de cursos se hará en un tablón al menos de cada centro de trabajo.

Art. 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.

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.

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 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. 101. La dirección de la Compañía subvencionará, en los casos que considere oportunos, cursos intensivos de inglés hasta el importe de un límite de 48.333 pesetas al año, por ayuda, de acuerdo con lo dispuesto para «Ayuda para estudios».

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

Art. 104. Cuando el horario de asistencia a un curso suponga un tiempo igual o superior a dos tercios 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 por 100 del tiempo total de éste, cuando la duración del curso sea inferior a quince días o del 15 por 100 si la duración del mismo supera los quince días. Los trabajadores que según lo anterior hayan sido privados del curso por interrupciones, pueden solicitar de nuevo su inclusión, según los términos que se especifican en el párrafo anterior.

Art. 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

Art. 107. Al menos una vez anualmente, cada Supervisor evaluará la actividad y resultados del trabajo de la persona por él supervisada, tomando como base el cumplimiento de sus deberes laborales, el de los cometidos de su puesto, trabajos y actividades asignadas, teniendo presente también los medios disponibles para su desempeño. Recomendará 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 comentada por el Supervisor al evaluado, con el fin de que el mismo obtenga provecho de la evaluación, en cuanto a su orientación y desarrollo laboral. El evaluado podrá hacer constar por escrito cuantas aclaraciones u objeciones considere precisas, firmando tanto la evaluación como sus alegaciones, si las hubiere.

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, con al menos una semana de antelación, la fecha en que tendrá lugar el comentario sobre la evaluación. Asimismo, tendrá derecho a conocer el resultado de la evaluación realizada y a obtener una copia de la misma, así como 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 VII

Derechos de representación colectiva

SECCIÓN PRIMERA.-DERECHOS DE REPRESENTACIÓN 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 podrán ser realizadas con la autorización expresa de la Dirección.

Art. 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:

a) Las ocupadas por los miembros de la Comisión Negociadora para el ejercicio de la negociación, por el periodo de ésta que se fija, 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.

Art. 117. *Acumulación de horas.*-Previa comunicación a la Dirección de la Empresa, se podrán acumular horas en alguno o algunos miembros de la representación de los trabajadores, comunicándolo con quince días de antelación a su efectividad, siempre que la acumulación en un representante no exceda de un número de horas superior a otro tanto de los que individualmente correspondería.

Art. 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 estuviere 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 estuviere 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.

Art. 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 estos mismos, que tendrá como actividades:

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

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

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

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

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 VIII

SECCIÓN PRIMERA

Art. 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. Trabajos peligrosos, tóxicos o penosos.-Se considerarán tales los así definidos por la legislación vigente, bien realizados en los centros de trabajo de la Empresa como en los de los clientes donde el empleado haya de realizar su actividad profesional en tanto realice ésta.

En los casos en que se den las circunstancias mencionadas, la Dirección de la Empresa hará, de acuerdo con sus facultades y posibilidades, lo necesario para eliminar, reducir o compensar las características contempladas, informando a los representantes de los trabajadores.

La adopción por parte de un cliente en centros donde el empleado de «Sperry» haya de realizar su actividad profesional de medidas específicas sobre las circunstancias mencionadas será considerada como indicio de penosidad, peligrosidad o toxicidad y será motivo suficiente para la instrucción de un expediente, a fin de eliminar, reducir o compensar las características contempladas.

De la tramitación de dicho expediente serán informados los representantes de los trabajadores y podrán participar en el mismo según las atribuciones que posean en esta materia.

Caso de discrepancia sobre la concurrencia o no de peligrosidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en su caso, del expediente instruido se pedirá dictamen a los Organismos oficiales de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Tribunales competentes, en su caso.

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.

9. Cada año se realizará una evacuación del edificio «Sperry» por simulacro de incendio.

ANEXO NUMERO 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: Cinco años.

Uso anual: 20.000 kilómetros.

Período contemplado: Un año.

Gasolina: Consumo promedio 8 litros/100 kilómetros.

Tipo combustible: Súper 96 NO.

Lavados: 26 por año.

Aceite: Cambio cada 5.000 kilómetros.

Filtro aceite: Uno cada 10.000 kilómetros (2 por año).

Filtro aire: Uno cada 20.000 kilómetros (1 por año).

Mantenimiento: Cinco horas de mano de obra y material, según precio mercado.

Ruedas: Una cada año o 20.000 kilómetros.
 Depreciación: 15 por 100 de valor base promedio.
 Interés: 9 por 100.
 Seguros: Según precio mercado.
 Impuesto circulación: El vigente.

ANEXO NUMERO 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.
 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 senior.
 Supervisor mantenimiento grupo.
 Supervisor mantenimiento área.
 Supervisor mantenimiento región.
 Instructor asociado CE.
 Instructor CE.
 Instructor senior CE.
 Analista de sistemas principiante.
 Analista de sistemas asociado.
 Analista de sistemas.
 Analista de sistemas senior.
 Consultor proceso de datos.
 Jefe de proyecto.
 Supervisor de sistemas.
 Instructor de sistemas asociado.
 Instructor de sistemas.
 Instructor de sistemas senior.
 Vendedor principiante.
 Vendedor asociado.
 Vendedor.
 Vendedor senior.
 Manager/Supervisor.

ANEXO NUMERO 3

Extinción del contrato de trabajo.—La Empresa se compromete a cumplir las condiciones que figuran a continuación, referidas a los casos de terminación de la relación laboral.

La aplicación de las condiciones que a continuación se expresan serán de validez en todos los centros de trabajo y puntos de actividad de Sperry en España y afectará a todos los trabajadores que formen parte de la misma. La validez de las condiciones establecidas se dará en tanto no se modifiquen las normas actualmente vigentes en materia de terminación de la relación laboral y disposiciones que de manera importante afecten a ésta, tanto sustantivas como procesales y de prescripción o caducidad.

Extinción de la relación laboral.—La Dirección de la Compañía en ningún caso puede renunciar a las facultades que le otorga el ordenamiento vigente, tanto en materia de adecuación de medios personales como el ejercicio legal de su facultad disciplinaria.

Por otra parte, reconoce y respeta la protección que la Ley otorga en defensa del empleo de sus trabajadores.

Notificaciones de advertencia.—En los casos en que la Empresa pretenda extinguir la relación laboral por las causas especificadas en los artículos 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores, habrán de tener lugar previamente dos notificaciones de advertencia, realizadas en el término de dos meses, anteriores a la fecha de la posible extinción de la relación laboral.

Entre la primera notificación y la segunda habrá de transcurrir, como mínimo, un plazo de cuatro semanas y entre la segunda y la posible comunicación de la terminación de la relación laboral, el plazo será, como mínimo, de tres semanas.

Las notificaciones de advertencia se realizarán por escrito, con explicación detallada de los hechos que la motivan y en la misma se contendrá el informe del Supervisor inmediato, sin perjuicio de otros que pueda aportar la línea de supervisión.

Lo anterior sólo será de aplicación a las causas de fuerza mayor del apartado 1 del artículo 51 del Estatuto, cuando la fuerza mayor fuese previsible con la indicada antelación.

La notificación de advertencia sólo será aplicable a las causas de los apartados b), c) y d) del artículo 54 del Estatuto, cuando el ejercicio de la misma sea posible y no dificulte el normal desenvolvimiento de la convivencia laboral y siempre que los hechos imputados no pudiesen ser constitutivos de falta o delito.

Respecto al preaviso que establece el apartado 1, c), del artículo 53 del Estatuto, la Empresa renuncia a sustituir el preaviso de uno, dos o tres meses, por el pago del importe del o de los mismos, en función de la antigüedad del trabajador afectado.

Notificación al Comité de Empresa o Delegado de Personal.—Las notificaciones de advertencia serán comunicadas por escrito por la Empresa al Comité o Delegado de Personal, sobre las que éstos guardarán el más absoluto sigilo, salvo que el trabajador afectado, por escrito, libere al Comité de Empresa o Delegado de Personal de dicho sigilo. El Comité de Empresa y Delegado de Personal serán notificados por escrito de las comunicaciones de despido.

Comunicaciones de despido.—Se harán al trabajador por escrito, con relación de los hechos que lo motivan. Todas las comunicaciones de despido serán refrendadas por la Dirección General.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

12294 ORDEN de 28 de abril de 1987 sobre renuncia a los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Guipúzcoa, A, B, C y D».

Los permisos de investigación de hidrocarburos, denominados «Guipúzcoa, A, B, C y D», expedientes números 1.126 a 1.129, se extinguieron por renuncia de las Sociedades «Hispanica de Petróleos, Sociedad Anónima», «Elf-Aquitaine de Investigaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima», «Murphy Spain Oil Company», «Ocean Spain Oil Company» y «Sociedad de Hidrocarburos de Euskadi».

Tramitado el expediente de extinción de los mencionados permisos por la Dirección General de la Energía,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se declaran extinguidos los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Guipúzcoa, A, B, C y D», expedientes números 1.126 a 1.129, y cuyas superficies vienen definidas en el Real Decreto 1490/1981, de 10 de abril («Boletín Oficial del Estado» de 22 de julio), por el que fueron otorgados.

Segundo.—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 21/1974, de 27 de junio, las áreas extinguidas reverterán al Estado y adquirirán la condición de francas y registrables a los seis meses de la fecha de la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», si el Estado no hubiera ejercido antes la facultad que le confiere el apartado 4.2 del artículo 14 del Reglamento de 30 de julio de 1976, de asumir su investigación por sí mismo, o sacar su adjudicación a concurso.

Tercero.—Devolver las garantías prestadas para responder del cumplimiento de las obligaciones emanadas de la legislación de hidrocarburos y del Real Decreto 1490/1981, de 10 de abril, por el que fueron otorgados los permisos.

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

Madrid, 28 de abril de 1987.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.