

TRINCAJE	
<b>BUQUES DE PASAJE</b>	<b>PESETAS</b>
Hasta 10 Metros.....	432,-
A partir de 10 Metros.....	867,-
<b>BUQUES DE CARGA ( Excepto tipo Multiporpose )</b>	
Hasta 10 Metros.....	433,-
A partir de 10 Metros.....	871,-
<b>BUQUES TIPO MULTIPORPOSE</b>	
Hasta 10 Metros.....	477,-
A partir de 10 Metros.....	958,-
<b>GASTOS DE LOCOMOCION</b>	
<b>POR KILOMETRO.....</b>	<b>PESETAS</b>
	25'66,-
<b>P.C.C.</b>	
<b>AZAPATAS (Excepto Jet-Foil).....</b>	<b>PESETAS</b>
	30.693,-
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO.....</b>	
	3.749,-
<b>1ª COCINERO BUQUES TIPO "D" Y "G"....</b>	<b>7.526,-</b>
<b>DIETAS</b>	
<b>IMPORTE DIETA.....</b>	<b>7.663,-</b>

TABLA IV - 1.991

INCENTIVO DE MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	
<b>VALOR DEL PUNTO.....</b>	<b>PESETAS</b>
	26'48,-
<b>PLUS MAYORDOMIA</b>	
<b>PLUS.....</b>	<b>47.684,-</b>
<b>MAQUINAS DE AZAR</b>	
<b>Sobrecargo u Oficial Radio.....</b>	<b>18.545,-</b>
<b>Mayordomo.....</b>	<b>17.617,-</b>
<b>QUEBRANTO MONEDA</b>	
<b>Importe.....</b>	<b>4.243,-</b>

TABLA V - 1.991

CARGO	PLUS JET-FOIL	TRANSPORTE	TOTAL
Capitán . . . . .	60.101	17.842	77.943
Jefe Máquinas . . . . .	60.101	17.842	77.943
1ª Oficial Puente . . . . .	49.739	17.842	67.581
1ª Oficial Máquinas . . . . .	49.739	17.842	67.581
1ª Oficial Radio . . . . .	49.739	17.842	67.581
2ª Oficial Máquinas . . . . .	44.370	17.842	62.212
2ª Oficial Radio . . . . .	44.370	17.842	62.212
3ª Oficial Máquinas . . . . .	39.001	17.842	56.825
3ª Oficial Habilitado . . . . .	34.854	17.842	52.696
Calderetero . . . . .	27.276	17.842	45.118
Electricista . . . . .	27.276	17.842	45.118
Pañolero Máquinas . . . . .	27.276	17.842	45.118
Marinero . . . . .	24.028	17.842	41.870
Engrasador . . . . .	24.028	17.842	41.870
Camarero . . . . .	23.612	17.842	41.454
Gobernanta . . . . .	24.028	17.842	41.870
Azafata . . . . .	23.612	17.842	41.454
Marmitón . . . . .	23.149	17.842	40.991
Mozo . . . . .	21.769	17.842	39.611

## 21650 RESOLUCION de 31 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de la misma, 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, 31 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa «Avenir, Sociedad Anónima».

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVENIR, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º - Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la Empresa AVENIR ESPAÑA, S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2º - Ambito territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa AVENIR ESPAÑA, S.A., actualmente existentes, o que se puedan crear en el futuro, en todo el ámbito del Estado Español.

Artículo 3º - Ambito personal.

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones.

Los Consejeros y el personal de Alta Dirección a que se refieren los Artículos 12, tres, c) y 29, uno, a) de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa entregará a los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa, una relación del personal excluido en este Artículo, en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

Artículo 4º - Vigencia, duración, revisión y prórroga.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1.991.

Su duración será de dos años, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.992.

El presente Convenio Colectivo, quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su finalización, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación el día 1 de Noviembre de 1.992.

Artículo 5º - Comisión de vigilancia del Convenio

1.- Constitución

Se constituye una Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio. Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres de la Dirección de la Empresa, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio como titulares.

Serán Presidente y Secretario un vocal de cada una de las partes de la Comisión, que se nombrarán para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Dirección de la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo y tendrán carácter vinculante.

2. Funciones de la Comisión de Vigilancia.

Sus funciones serán las siguientes :

A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

B) Arbitraje de todos los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.  
C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

### 3. Procedimiento

Las reclamaciones de los trabajadores relativas a la interpretación de este Convenio, deberán formularse previamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal, del Centro correspondiente. El Comité de Empresa o Delegado de Personal emitirá un informe sobre la reclamación planteada y lo elevará por escrito al Director de Personal, el cual se encargará de remitirlo a cada uno de los miembros de la Comisión para la adopción del acuerdo correspondiente.

Si los reclamantes no estuvieran de acuerdo con el resultado del informe emitido, podrán acudir a la autoridad laboral competente.

#### Artículo 62 - Condiciones más beneficiosas.

La Empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose a título estrictamente "Ad personam".

Seguirán subsistiendo, las condiciones de trabajo establecidas en cada centro con anterioridad a este Convenio y no hayan resultado modificadas por el texto articulado del mismo. En especial se seguirá manteniendo lo referente al nombramiento de COORDINADOR en el centro de trabajo de Sevilla. Se entiende que el referido coordinador, estará sometido a las directrices, que emanan en cada momento del Delegado de AVENIR ESPAÑA, S.A. en la indicada ciudad de Sevilla.

#### Artículo 72 - Vinculación a la totalidad.

Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que la autoridad competente, modificase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

## CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 82 - Normas Generales.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Empresa adoptará un sistema de organización del trabajo que facilite la formación profesional y técnica de los trabajadores.

#### Artículo 92 - Prestación del trabajo.

El trabajador vendrá obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel de la categoría profesional que ostente, incluyendo el manejo de aquellos instrumentos, herramientas y materiales que sean necesarios para la ejecución del trabajo.

#### Artículo 102 - Uso de utillajes, herramientas, vehículos y elementos de trabajo.

Si el trabajador observase dificultades o entorpecimientos para la realización del trabajo, faltas o defectos en el material, en el utillaje o herramientas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados o superiores.

El trabajador cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y deberá informar de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

#### Artículo 112 - Cumplimiento en el trabajo.

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

A) Cualquier trabajador, tiene la obligación de encontrarse en su centro de trabajo, dispuesto para comenzar sus actividades a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso, antes de la hora de salida.

B) Todas las faltas al trabajo deberán ser justificadas a la mayor brevedad posible.

C) La ausencia al trabajo, deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo de que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador requerirá previa autorización del Superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

D) Los trabajadores estarán obligados a cumplimentar diariamente los partes de trabajo que les soliciten sus superiores.

#### Artículo 122 - Lugar de ejecución del trabajo.

Todo el personal de AVENIR ESPAÑA, S.A. queda obligado a acudir diariamente a su local habitual de trabajo, que se considerará como centro o lugar de trabajo, según que el trabajador de que se trate realice sus funciones en el mismo o reciba en él las instrucciones para ejecutarlas en el exterior.

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores afectados, podrá iniciarse la jornada laboral en un lugar distinto.

#### Artículo 132 - Movilidad Geográfica.

Se considerará traslado de personal, la movilidad de éste que conlleve necesariamente cambio de residencia y tenga además carácter permanente.

El traslado de personal podrá realizarse:

- A) A solicitud del interesado.
- B) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.
- C) Por las causas contempladas en el Estatuto de los Trabajadores. En este supuesto los gastos originados por el traslado, serán a cargo de la Empresa.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificarle la categoría laboral que se precise para desarrollar el nuevo puesto de trabajo, sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por el gasto que el cambio de residencia origine.

En los traslados por mutuo acuerdo, se estará a lo convenido entre ambas partes, con sujeción a lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

En los supuestos del apartado c) anterior, se estará a lo que al respecto disponen la Ley 8/ 1.980 de 10 de Marzo y demás disposiciones legales de aplicación.

## CAPÍTULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 142 - Clasificación profesional del personal.

Los diferentes grupos profesionales existentes en la Empresa AVENIR ESPAÑA, S.A. por sus necesidades se concretan en:

##### GRUPO I - PERSONAL DIRECTIVO

- Director General.
- Director Departamento.

##### GRUPO II - JEFATURAS

- Jefe de Delegación.

##### GRUPO III - TITULADOS SUPERIORES

- Titulados Superiores.

##### GRUPO IV - TITULADOS MEDIOS

- Titulados Grado Medio.
- Titulados Informática.

##### GRUPO V - PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Jefe 1º Administrativo.
- Jefe 2º Administrativo.
- Oficial 1º Administrativo.
- Oficial 2º Administrativo.
- Promotor Publicitario.
- Auxiliar Administrativo 1º.
- Auxiliar Administrativo 2º.
- Ordenanza.
- Telefonista.
- Limpiadora.

##### GRUPO VI - PERSONAL OPERARIO DE FIJACION Y MONTAJE.

- Oficial 1º.
- Oficial 2º.
- Oficial 3º.
- Especialista.
- Peón.

La clasificación del personal que precede es meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las plazas enunciadas cuando la organización del trabajo y las necesidades de la Empresa lo requieran.

#### Artículo 152 - Definición y funciones de las diversas categorías profesionales.

Se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza laboral para las Empresas de Publicidad o norma que la sustituya en el futuro.

## CAPÍTULO IV - INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA.

#### Artículo 162 - Ingreso.

A) La admisión del personal se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

B) La contratación deberá efectuarse por la Dirección de la Empresa o Jefe de Centro, previo informe al Delegado de Personal o Comité de Empresa correspondiente.

C) La Empresa someterá a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas, médicas y psicotécnicas que considere necesarias para el ingreso y el grado de preparación adecuado a la categoría profesional que vaya a ocupar.

D) Los trabajadores de la Empresa que reúnan las condiciones de idoneidad exigida en la convocatoria correspondiente podrán optar a cualquier puesto de trabajo, que sea susceptible de contratación en AVENIR. Previamente a la convocatoria pública, se realizará una restringida entre el personal de la Empresa que reúna las características y demás requisitos exigidos al puesto de que se trate.

Si en la citada convocatoria restringida no resultara seleccionado ningún trabajador de la Empresa, se procederá a la convocatoria pública en los términos enumerados con anterioridad.

#### Artículo 178 - Período de Prueba.

1º Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los establecidos en el Artículo 142 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo.

2º Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso.

#### CAPÍTULO V - ASCENSOS

##### Artículo 182 - Reglamento.

1º La Comisión de Interpretación y Vigilancia establecida en el artículo 52, elaborará un Reglamento de Ascensos, a la mayor brevedad posible.

2º Una vez que sobre el particular se logre acuerdo en el seno de la Comisión enunciada en el apartado anterior, el Reglamento de Ascensos, pasará a formar parte como Anexo del texto del Convenio y se aplicará a partir de ese momento.

#### CAPÍTULO VI - CALENDARIO, JORNADA, HORARIO Y VACACIONES.

##### Artículo 192 - Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 37 horas, 30 minutos semanales, distribuidas de lunes a viernes, con carácter general. Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre se establece jornada intensiva de 7 horas diarias, de lunes a viernes.

En las jornadas continuadas está incluido el tiempo de descanso de 30 minutos, correspondientes de bocadillo.

Los trabajadores que presten sus servicios en terminales o pantallas de grabación, tendrán derecho a un descanso de 10 minutos, por cada 2 horas. Este descanso será considerado como tiempo efectivo de trabajo, para el cómputo de la jornada laboral.

##### Artículo 202 - Turnos.

La Dirección de la Empresa cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas, podrá acordar el establecimiento de turnos de trabajo en cualquier centro de la Empresa. La implantación de los turnos requerirá el previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. En el supuesto de no conseguirse acuerdo al respecto, la Empresa solicitará de la autoridad laboral la aprobación de la implantación del sistema de turnos de trabajo.

##### Artículo 212 - Calendario Laboral.

Anualmente, y una vez conocido el calendario oficial de cada Comunidad Autónoma, la Empresa elaborará de común acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de personal el Calendario Laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en los correspondientes tablones de anuncio de los centros de trabajo y remitiendo copia a los representantes de los trabajadores.

##### Artículo 222 - Horarios.

De acuerdo con los tipos de jornada o turnos establecidos, los horarios se pactarán de la siguiente forma:

Jornada continuada todo el año, para el personal de Montaje y Fijación. De 8,00 de la mañana a 15,30 h., salvo en los acuerdos con los distintos Centros de trabajo.

Para el personal de Oficina, de Lunes a Jueves de 8,00 de la mañana a 13,30 h. y de 15,00 a 17,30 h. El Viernes de 8,00 de la mañana a 13,30 h.

Este horario es con carácter general.

En los meses ( Junio, Julio, Agosto y Septiembre ) jornada continuada de 8,00 a 15,00 h.

#### Artículo 238 - Vacaciones.

1º Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintidos días laborables.

2º Para el personal de Oficinas, disfrutará de DOS DIAS de Puente al año, de mutuo acuerdo con los Centros de Trabajo.

3º Las direcciones de los centros de trabajo, planificarán conjuntamente con los representantes del personal, las vacaciones anuales de acuerdo con los siguientes principios:

A) Las vacaciones se disfrutará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año.

B) Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos. La suma total de ambos períodos será de 22 días laborables.

C) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que correspondan y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

D) A los trabajadores fijos o eventuales que cesen por cualquier motivo en el transcurso del año, sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

E) Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutará de un número de días de vacaciones, proporcionales al tiempo de servicio prestado.

F) La liquidación de las vacaciones se efectuará antes de su comienzo, siendo retribuidas de acuerdo con las condiciones establecidas con anterioridad a este Convenio en cada Centro de Trabajo.

G) El 25 de Enero tendrá la consideración de fiesta profesional no laborable y remunerable, sin perjuicio del disfrute de los días festivos que se establezcan por la autoridad pertinente.

H) En el caso de fallecimiento del trabajador, el importe de las vacaciones no disfrutadas se satisfará a sus derechos habientes.

Los trabajadores solicitarán por escrito la fecha de disfrute de las vacaciones anuales, con anterioridad al día 1 de Mayo de cada año, publicándose en el tablón de anuncios de la Empresa 15 días después de la citada fecha.

#### CAPÍTULO VII - PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

##### Artículo 242 - Permisos y Licencias.

El régimen de permisos y licencias retribuidas, se establece de la siguiente forma:

A) Quince días naturales por contraer matrimonio.

B) Tres días por nacimiento de hijo, o en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos y hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Cuando por tales motivos el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días, ampliables a 6 si la distancia es al menos 400 km., ida y vuelta.

C) Dos días por traslado de su domicilio habitual.

D) Un día por matrimonio de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta, en cuando a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

G) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si se instaurara en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

I) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo en media hora con la misma finalidad.

J) Los días 24 y 31 de Diciembre de cada año se concederán por la Empresa como permiso retribuido sin afección alguna en las percepciones salariales de los trabajadores.

##### Artículo 252 - Embarazo y Alumbramiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis

semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

#### Artículo 262 - Excedencia por cuidado de hijos.

Para el cuidado de los hijos, se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos, darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

El trabajador que se halle en la situación del apartado anterior, comunicará a la Empresa por escrito y con un mes de anticipación, su deseo de reincorporarse, siendo obligatorio para la Empresa su admisión en su puesto de trabajo.

En el supuesto de desaparición de éste, la Empresa está obligada a destinarla a otro igual o similar al que venía ocupando, respetándose al menos, las condiciones más beneficiosas de cualquier índole, en relación con el nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 272 - Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. La excedencia forzosa se concederá en los siguientes supuestos:

Por designación o elección para cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite su asistencia al trabajo.

La incorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de 30 días, a partir de la finalización de la situación de excedencia forzosa.

#### Artículo 282 - Excedencia Voluntaria

La Empresa vendrá obligada a conceder a cualquier trabajador de la plantilla de la misma, que cuente con una antigüedad mínima de un año de servicio en la Empresa, excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos desde el disfrute por el trabajador, de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al servicio activo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad. La petición de ingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reintegro en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia máximo, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

### CAPÍTULO VIII - FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

#### Artículo 292 - Promoción y Formación Profesional.

1. De conformidad con lo que previene el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Empresa, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permita. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 302 - Cursos de Adaptación y Capacitación.

La Empresa directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

### CAPÍTULO IX - REMUNERACIONES

#### Artículo 312 - Normas Generales

La totalidad de las condiciones económicas establecidas en el presente Capítulo, quedan referidas a la jornada normal de trabajo, determinada en los artículos 19 y 22 del presente Convenio.

Los importes de los conceptos salariales que figuran en el Convenio, son en todo caso cantidades íntegras.

#### Artículo 322 - Conceptos Retributivos

En función de lo dispuesto en el Decreto 2380/1.973 de 17 de Agosto, sobre Ordenación del Salario y disposiciones complementarias, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

- "A" Salario Base Convenio.  
 "B" Complementos Salariales:
1. Personales.
    - 1.1. Antigüedad.
    2. De puesto de trabajo:
      - 2.1. Trabajos nocturnos.
      - 2.2. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.
      - 2.3. Jefatura.
    3. De Calidad o cantidad de trabajo.
      - 3.1. Horas Extraordinarias.
      - 3.2. Incentivos.
    4. De vencimiento periódico superior al mes.
      - 4.1. Pagas extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre.
- "C" Percepciones Económicas no salariales.

Los conceptos de plus extrasalarial, dietas, gastos de locomoción, plus de distancia o transporte, ayudas sociales, etc., cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el apartado precedente, tendrán la consideración a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

#### Artículo 332 - Salario Base, Concepto y Devengo.

El salario base, definido como parte de la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2.380/73, de 17 de Agosto, será para cada categoría profesional, el que figura en los Anexos nº 1 y 2.

#### Artículo 342 - Antigüedad.

La cuantía del complemento personal de antigüedad, se fija en el 7% por trienio de trabajo prestado en la Empresa, calculándose el citado 7% sobre el salario-base establecido en el artículo anterior. Con el único límite de nueve trienios.

El importe de cada trienio, comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

#### Artículo 352 - Plus de Nocturnidad:

Para el abono de trabajos nocturnos, que tendrán, tal consideración los prestados entre las 22 y las 6 horas, se estará a lo dispuesto en el Artículo 34 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 362 - Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de adecuar los medios oportunos para evitar las situaciones de trabajo en las condiciones señaladas en el título de este Artículo.

Cuando sea absolutamente imprescindible y las medidas correctoras a aplicar no sean suficientes, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para el abono de los trabajos desarrollados en situaciones excepcionalmente penosas o tóxicas.

Para los trabajadores que realicen habitual u ocasionalmente la fijación material de cartelas en carteleras, o efectúen la instalación o reparación de las mismas, cualquiera que sea su

altura u otro trabajo de similar naturaleza, se establece un plus de peligrosidad en cuantía de siete mil pesetas mensuales.

**Artículo 378 - Jefatura.**

Por el desempeño de Jefatura, se percibirá la cuantía que se indica en el Anexo nº 3.

Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

**Artículo 382 - Horas Extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extras las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

2. Los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la Legislación Laboral.

3. Las horas extraordinarias serán tan escasas como la buena marcha de la producción lo permita. En cualquier caso, se mantendrán dentro de los límites legales. En tal sentido, la Empresa cuidará especialmente de la promoción de empleo restringiendo al máximo la realización de horas extras, en favor del mismo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

4. La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con lo regulado en la Legislación Laboral vigente. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso, de al menos, 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada o retribuidas con un recargo de al menos un 75% del salario correspondiente a la hora ordinaria. La opción para que las horas sean retribuidas o compensadas por tiempo de descanso, en los términos expresados anteriormente, corresponde al trabajador, cuya decisión será adoptada y notificada al tiempo de aceptar su realización.

5. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. No obstante, la Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

**Artículo 392 - Incentivos.**

Con independencia de los salarios percibidos por el trabajador según su categoría, en aquellos puestos de trabajo que se desarrolle el trabajo a prima o incentivos, se estará a lo que se dispone en los Anexos nº 1 y 2, unidos a este Convenio.

**Artículo 402 - Pagas Extraordinarias.**

Seguirán subsistiendo las pagas extraordinarias, reconocidas en cada Centro de Trabajo, con anterioridad a las disposiciones de este Convenio, abonándose las mismas en las fechas pactadas y en las cuantías reconocidas en los Convenios Colectivos o pactos de aplicación correspondientes. Con carácter general tres pagas a Salario Real y Sevilla cuatro pagas.

**Artículo 412 - Plus de Transporte.**

El personal de AVENIR ESPARA, S.A. que tenga que efectuar un desplazamiento a su lugar de trabajo habitual superior a 10 Kms. de su lugar de residencia contractual, se le abonará como Plus de Transporte la cantidad de 350 Pesetas por día de asistencia al trabajo.

**Artículo 422 - Indemnización por finalización de Contrato.**

Los trabajadores eventuales percibirán una compensación establecida en el 15% del salario base que tengan reconocido, a la finalización del referido Contrato. El salario base se entiende como la suma de las cantidades que por dicho concepto haya devengado el trabajador en el tiempo de duración del mismo.

**Artículo 432 - Incapacidad Laboral Transitoria.**

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la Empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el 100 por 100 de su salario real.

**Artículo 442 - Servicio Militar.**

El personal que se encuentre realizando el servicio militar, tendrá derecho a devengar las gratificaciones extraordinarias previstas en el presente Convenio Colectivo, para cada Centro de Trabajo.

**Artículo 452 - Plus de Comidas.**

Para aquellos trabajadores que tengan que realizar sus cometidos laborales por la tarde, se establece un Plus de Comidas de 900 Pesetas diarias, para el personal de Oficina.

Estas cantidades no se pondrán en práctica si el acuerdo con la Empresa consiste en abonar los gastos según Factura.

**Artículo 462 - Póliza de Seguro de Accidentes. (Póliza de Vida)**

La Empresa contratará con aquella Compañía que considere conveniente una Póliza de Seguro de Vida y Accidentes, por importe de CUATRO MILLONES DE PESETAS ( 4.000.000,- Pts. ).

**CAPITULO I - DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 472 - Facultades y Garantías.**

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas, serán las reconocidas en la Ley 8/1.987, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada Centro de Trabajo, será como mínimo de veinte. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresas, y en su caso, los Delegados de Personal, podrán acumular en uno o varios de sus componentes, hasta un límite máximo de cincuenta horas mensuales. Individualmente, los Delegados de Personal podrán acumular las horas mensuales, en un periodo máximo de tres meses, anteriores o posteriores a su disfrute.

**Artículo 482 - Utilización Crédito Honorario.**

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los Sindicatos representativos existentes en la Empresa, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos Sindicatos.

**Artículo 492 - Libre Sindicación.**

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Artículo 502 - Derechos de los Trabajadores Afiliados.**

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo,

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

- Celebrar reuniones, previa notificación al Empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

- Recibir la información que le remita su Sindicato.

**Artículo 512 - Derecho de las Secciones Sindicales.**

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del Centro de Trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación vigente.

**Artículo 522 - Derechos Cargos Electivos del Sindicato.**

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Empresa, tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

- A la asistencia y el acceso a los Centros de Trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al Empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

**Artículo 532 - Representación en la Negociación Colectiva.**

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

**Artículo 542 - Cuota Sindical.**

El requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación legal pertinente, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

**Artículo 552 - Prácticas Antisindicales.**

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificadas de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 562 - Cese del Trabajador.**

Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la Empresa, vendrá ésta obligada a la liquidación, el mismo día del cese en su relación laboral, de los conceptos fijos que pudieran ser calculados en ese momento. El resto de ellos, lo serán en el momento habitual del pago.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la Empresa su decisión de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del grupo de técnicos, un mes.
- Personal del grupo administrativo y especialistas, quince días.
- Personal del grupo de subalternos y obreros, una semana.

**ANEXO I****PERSONAL OFICINA**

DIRECTOR GENERAL .....	250.000,-Pts.
DIRECTOR DEPARTAMENTO .....	225.000,-Pts.
JEFE DELEGACION .....	200.000,-Pts.
TITULADO SUPERIOR .....	175.000,-Pts.
TITULADO MEDIO .....	145.000,-Pts.
ANALISTA INFORMÁTICA .....	155.000,-Pts.
JEFE DE DEPARTAMENTO .....	130.000,-Pts.
JEFE 1ª ADMINISTRATIVO .....	127.000,-Pts.
JEFE 2ª ADMINISTRATIVO .....	125.000,-Pts.
OFICIALES 1ª .....	123.400,-Pts.
OFICIALES 2ª .....	107.500,-Pts.
PROMOTOR PUBLICITARIO .....	90.000,-Pts.
AUXILIAR 1ª .....	85.850,-Pts.
AUXILIAR 2ª .....	83.850,-Pts.
ORDENANZA .....	93.000,-Pts.
TELEFONISTA .....	93.000,-Pts.
LIMPIADORA .....	315,-Pts.

**PERSONAL MONTAJE Y FIJACION**

OFICIAL 1ª .....	99.800,-Pts.
OFICIAL 2ª .....	97.500,-Pts.
OFICIAL 3ª .....	94.400,-Pts.
ESPECIALISTA .....	93.000,-Pts.
PEON .....	90.000,-Pts.

**PRIMAS****MONTAJE / DESMONTAJE**

EL DESPLAZAMINETO de más de 25 km. se incrementará en un 25%.

Los trabajos extra serán negociados con la Empresa antes de su realización.

En tanto en cuanto en el seno de la comisión de seguimiento no se llegue a un acuerdo en la definición de lo que se entienda por trabajos extraordinarios, se abonarán las primas correspondientes al año 1.990 con un incremento del 7,5%.

En caso de comidas del personal de montaje y fijación, que realicen trabajos por la tarde, se fija un importe máximo de 1.100,-ptas.

**DISPOSICION ADICIONAL**

El presente Convenio se ve afectado por un incremento salarial bruto en computo anual de 7,5% sobre las percepciones salariales que se venían percibiendo al 31-12-1.990, para el ejercicio de 1.991.

Para el ejercicio de 1.992 se incrementará en dos puntos sobre el I.P.C. del año 1.991.

**DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA**

En el caso de que la situación económica de la Sociedad mejore, a lo largo del año 1.991, ambas partes acuerdan revisar los beneficios de tipo social que se contienen en este Convenio.

21651

**RESOLUCION de 31 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unisys España, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Unisys España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros de la misma, 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, 31 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Unisys España, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «UNISYS ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»****CAPITULO PRIMERO****DISPOSICIONES GENERALES****Sección Primera****Ámbito**

ARTº.1 El presente Convenio por el tiempo de su vigencia, será aplicable a los empleados en activo de UNISYS ESPAÑA, S.A., contratados en España, con exclusión del personal de Unisys 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 1991 hasta el 31 de Marzo de 1993, 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 1991, los siguientes puntos:

- Salarios (Artículos 10 al 13)

- Cuantías:

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

Plusas de turno y primas (Artículo 73)

Ayuda para estudios (Artículos 88, 89 y 100).

Comidas (Artículos 95 y 96.2).

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

Fondo minusválidos (Artículo 87.1).