

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).

Sección Tercera

Concurrencia y Normas Supletorias

- ARTº 4 Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas de general aplicación.
- ARTº 5 El presente Convenio excluye la aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados, según lo dispuesto en el apartado sobre ámbito de aplicación.

Sección Cuarta

Interpretación

- ARTº 6 Se crea una Comisión Paritaria encargada de conocer y resolver con carácter general los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.
 - ARTº 7 Cualquier trabajador, la Dirección de la Compañía o los Representantes de los Trabajadores podrán someter a esta Comisión, cuando se produzcan discrepancias en la interpretación o aplicación del presente Convenio, en los que el mismo se vea afectado, un escrito sobre el tema de que se trate, solicitando de los miembros de la Comisión Paritaria que, previo intercambio de sus criterios sobre el tema presentado, acuerden una decisión sobre el mismo, la cual será comunicada al requirente en un plazo no superior a 30 días desde la entrega del escrito. En caso de que la Comisión no llegase a una decisión común, el requirente será notificado de la que tome cada una de las partes, en el mismo plazo de tiempo.
 - ARTº 8 Con independencia de estas atribuciones, los temas controvertidos podrán ser objeto de conocimiento y resolución por la jurisdicción competente.
 - ARTº 9 La Comisión Paritaria por parte de los Representantes de los Trabajadores estará compuesta de la siguiente manera: tres representantes por Madrid, uno por Barcelona y un representante del Centro de Trabajo, distinto de los anteriores, que teniendo más trabajadores, acepte su incorporación. Por parte de la Empresa estará formada por cinco miembros de la misma, designados por la Dirección.
- La Comisión Paritaria se constituirá formalmente en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio mediante la comunicación escrita de sus componentes a cada una de las partes.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES ECONOMICAS

Sección Primera

Salarios

- ARTº 10 Los empleados de la Compañía a los que se aplicable el presente Convenio, según el Artº 1º del mismo, referente a ámbito, percibirán un aumento de salario en el mes de Abril de 1991. Dicho aumento no será inferior al resultante de aplicar el módulo que a continuación se indica, sobre el importe que como retribución constituida por el salario base, antigüedad y

complemento personal voluntario tuviese el empleado al 31 de Marzo de 1991.

Módulo de revisión: 3 I mas 6.000 ptas.

- ARTº 11 Los aumentos anteriores no serán de aplicación a los puestos de Dirección que dependen directamente del Director General y a las posiciones Directivas que dependen directamente de los Directores de Departamento. El número total de puestos excluidos no será superior al 6% de la plantilla.

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

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

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

Sección Segunda

Salario Base

- ARTº 13 La cuantía actual que figura como salario base al 31 de Marzo de 1991, 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 1991. Cuando la retribución del empleado constituida por el salario base, antigüedad y complemento personal voluntario, tras la aplicación del incremento pactado en convenio, resulte ser inferior al salario base de su categoría, según las presentes tablas de salarios base, su retribución se incrementará hasta alcanzarlo.

TABLA DE SALARIOS BASE SEGUN CATEGORIAS OFICIALES REGLAMENTARIAS

Almacenero	88.959
Chófer de Turismo	92.157
Ordenanza	86.292
Telefonista	86.292
Jefe de 1º Administrativo	116.054
Jefe de 2º Administrativo	107.575
Oficial de 1º Administrativo	98.683
Oficial de 2º Administrativo	91.909
Auxiliar Administrativo	87.827
Viajante	98.683
Analista	116.054
Programador	107.575
Operador	98.683
Codificador	91.909
Perforista	87.827
Delineante	108.894
Jefe de Organización de 1º	110.411
Jefe de Organización de 2º	107.575
Técnico de Organización de 1º	98.683
Técnico de Organización de 2º	91.909

Auxiliar de Organización	88.154
Jefe de Taller	120.045
Maestro de Taller	103.983
Maestro de Taller de 2º	102.814
Ingeniero, Licenciado	145.725
Perito, Ingeniero Técnico	140.723
A.T.S.	116.243
Maestro Industrial	105.698
Graduado Social	114.786
Oficial 1º	89.597
Oficial 2º	86.729
Oficial 3º	84.278
Especialista	85.500
Mozo especialista de almacén	83.500

Sección Tercera**Gratificaciones Extraordinarias**

- ARTº 14 Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe cada una de una mensualidad 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. Dichas pagas se abonarán, una de ellas el 15 de julio y la otra el 20 de diciembre.

Sección Cuarta**Compensación por****Gastos de viajes de representación y hospedaje****Nacionales**

- ARTº 15 4.100 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. Se abonará dieta completa siempre que se pernocte o se efectuen dos comidas en localidad distinta a la de trabajo. Previa presentación de justificación del gasto, se abonará hasta media dieta en caso de desplazamientos, de más de 50 Kms., del centro de trabajo habitual.

Internacionales

- ARTº 16.1 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.
- ARTº 16.2 La Empresa comunicará al Comité Intercentros la cuantía de la dieta establecida para cada país de destino, quienes podrán insertar la información en los tableros de anuncios.
- ARTº 16.3 En los desplazamientos al extranjero inferiores a tres semanas, el empleado podrá optar entre la dieta establecida por la Compañía y la fórmula de gastos pagados. La fórmula de gastos pagados no será aplicable en los desplazamientos a centros de formación.

Sección Quinta**Horas Extraordinarias**

- ARTº 17 Se suprimirán las horas extraordinarias que se realizan de forma habitual. Se podrán realizar las horas extraordinarias debidas a

causas justificadas, hasta el límite de dos al día, quince al mes y ochenta al año, por cada trabajador. Las horas extraordinarias son de libre aceptación por parte del trabajador, salvo aquellas que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

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

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

Recargos

- ARTº 20.1 Las horas extraordinarias en días laborables: se abonarán al 175%, es decir, con un recargo del 75%. Horas extraordinarias en domingo o festivo: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%. Horas extraordinarias en sábado: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%.

- ARTº 20.2 El sábado no tiene carácter de festivo a efectos legales, ni de horas extraordinarias, pero sí a los efectos de retribución de las mismas.

- ARTº 20.3 Cuando por causas justificadas se hayan de realizar las horas extraordinarias siguientes, los recargos serán:

Horas extraordinarias nocturnas en festivo: se abonarán al 200%, es decir, con un recargo del 100%. Horas extraordinarias nocturnas en día laborable: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%.

- ARTº 21 Las horas extraordinarias realizadas en las noches del sábado y del domingo, se retribuirán con el recargo correspondiente al de las horas nocturnas festivas, aún cuando el sábado no tenga carácter de festivo.

- ARTº 22 Se entiende como noches de sábado y domingo las comprendidas entre las 22 horas del viernes a las 6 horas del sábado y desde las 22 horas del sábado a las 6 horas del domingo. Las horas extraordinarias, según lo dispuesto legalmente, son de libre oferta por parte de la Compañía y libre aceptación por parte del empleado.

Sección Sexta**Kilometraje**

- ARTº 23.1 33 pesetas brutas por Km., según fórmula que figura en Anexo Nº 1 al presente Convenio.
- ARTº 23.2 El importe establecido se revisará cuando cambie el coste de los elementos que la integran.
- ARTº 23.3 Cuando los factores que intervienen en el cálculo del precio del kilómetro varien y sus incrementos o disminuciones acumulados desde la última revisión supongan superar o disminuir en 0,50 pesetas el precio anteriormente pagado, el mismo se incrementará o disminuirá de forma automática en la misma cuantía.

Sección SéptimaAntigüedad

- ARTº 24.1 Quinquenios por una cuantía equivalente al 5% del salario base, con un importe mínimo de 2.200 pesetas por quinquenio. Respecto a los quinquenios devengados hasta el 30 de Junio de 1991, se percibirá a razón del 5% del salario base vigente en Enero de dicho año y los que resultasen ser de cuantía inferior a 2.200 pesetas, se percibirán por este importe desde el 1º de Abril de 1991.
- ARTº 24.2 Los que se comiencen a cobrar en Enero de 1992, se percibirán por el 5% del salario base vigente en dicha fecha y por un importe mínimo de 2.200 pesetas.

CAPITULO TERCEROHORARIO, JORNADA, VACACIONES, EXCUSENCIAS, PERMISOS, MOVILIDAD GEOGRAFICASección PrimeraJornada/Horario Laboral

- ARTº 25.1 Jornada normal: 42 horas 30 minutos semanales de trabajo efectivo.

Horario: de lunes a viernes, de 9 a 18 horas.

30 minutos de descanso durante la jornada, que no tienen el carácter de trabajo efectivo.

En los meses de Junio y Septiembre, durante las semanas de jornada normal, se producirá una anticipación de tres horas en la salida de los viernes, no realizándose descanso en estos días. Con ello la duración de la jornada semanal, en la mencionada circunstancia, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

- ARTº 25.2 Jornada de verano: 30 horas semanales de trabajo efectivo.

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

Este horario se aplicará durante 13 semanas naturales en el periodo de un año, comenzando a partir del tercer lunes del mes de junio.

Cada semana de las 13 mencionadas, se extiende 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 14 horas y las 14:30 horas en la jornada de verano.

- ARTº 25.3 Jornada de la división de Fábrica 1: Será de 8 horas diarias durante todos los días laborables del año

Horario: de lunes a viernes, de 8 a 12.45 horas y de 13.45 a 17 horas.

ARTº 25.4 Complemento dejornada de verano

empleados de Fábrica: Se establece un Plus de Jornada de 7.000 pesetas brutas, durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, a abonar conjuntamente a la vez que se abonan los salarios de dichos meses, para todos los empleados de Fábrica, como Complemento de Cantidad de Trabajo, en compensación por la diferencia de horas de trabajo anuales comparada con el resto de empleados de Unisys España, S.A., y mientras subsista la diferencia. Este concepto no repercute en ningún otro retributivo.

- ARTº 25.5 Régimen de Turnos: Jornada uniforme durante todo el año, de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en bloques de 8 horas diarias, durante 5 días, en cada periodo de 7 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.

- ARTº 26 Horario flexible: Se mantendrá el régimen de trabajo bajo horario flexible en las unidades de trabajo y delegaciones de la Empresa en las que hasta la fecha, debidamente aprobado por la Dirección de la misma, se viene realizando.

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

- ARTº 27.1 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.

El personal sujeto a jornada de verano dispondrá, durante este periodo, de dos días libres adicionales a disfrutar de acuerdo con la Dirección de la Compañía, en función de las preferencias del trabajador y de las necesidades del servicio.

- ARTº 27.2 Además, cada empleado sujeto a jornada de verano disfrutará como días libres el 24 y 31 de Diciembre. El resto de los empleados disfrutarán como día libre bien el 24 o el 31 de Diciembre. En éste caso, la Dirección respetará las preferencias del trabajador, salvo que necesidades objetivas de mejor atención al servicio requieran señalamiento, por parte de la Dirección, de un día libre, entre los mencionados, distinto al preferido por el trabajador.

Sección SegundaVacaciones

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

- ARTº 29 El trabajador que decida disfrutar de sus vacaciones de forma continuada en un solo periodo, podrá optar entre los citados 30

días naturales o por la elección de 22 días laborables de vacaciones. Dicha opción se comunicará a la Empresa en la hoja de solicitud de vacaciones.

ARTº 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.

ARTº 30.2 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 el trabajador para el inicio, no medie, como mínimo, un plazo de 75 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 30 días anteriores a la fecha de inicio preferida por aquél.

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

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

Sección Tercera

Excedencias

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

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

También se podrá producir suspensión de contrato por mutuo acuerdo entre el empleado y la Dirección de la Empresa en los términos que se pacten.

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

- a) Solicitud del trabajador por escrito.
- b) La concesión de este tipo de excedencias se comunicará también por escrito al trabajador.
- c) Garantía de reincorporación en la fecha que se determine en el momento de la concesión de la excedencia, si ésta se solicita por un tiempo igual o inferior a un año.
- d) Garantía de reincorporación, en la fecha que se determine en el momento de la concesión de la excedencia, por un tiempo máximo de un año, si la excedencia se solicita por un tiempo superior.
- e) Solicitud de reingreso por escrito, con un mes de antelación.
- f) La garantía de reincorporación especial se perderá en el caso de realización de actividad laboral por parte del excedente, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

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

Sección Cuarta

Permisos

ARTº 35 La Empresa, en caso extraordinario, debidamente acreditado, podrá conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e, incluso, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

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

Sección Quinta

Movilidad geográfica

Condiciones generales.-

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

ARTº 38 En ningún caso los traslados, desplazamientos o cambios de puntos de actividad, podrán redundar en perjuicio grave de las condiciones de empleo o formación profesional.

ARTº 39 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 del empleado, de acuerdo con el siguiente cómputo:

A) En los desplazamientos aéreos, se computará como de viaje el tiempo de:

- 2 horas, 30 minutos para origen y destino en la Península y/o Baleares
- cuatro horas para vuelos entre la Península y las Islas Canarias o entre estados europeos
- Diez horas para vuelos intercontinentales o transoceánicos.

Los casos de aerofobia se podrán tener en cuenta cuando exista dictamen médico suficiente.

B) En los restantes trayectos se computará como de viaje el tiempo de una hora por cada 70 Km. 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, por premio, conmemoración 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 Tercero del Convenio.

Desplazamiento temporal.-

- ARTº 40 Es aquel desplazamiento a un lugar de trabajo situado en población distinta a la de la residencia habitual.
- ARTº 41.1 La Dirección de la Compañía podrá desplazar temporalmente a cualquier empleado por un tiempo de hasta cinco meses, en el término de los últimos doce meses, sean de forma continua o discontinua.
- ARTº 41.2 Cuando los desplazamientos temporales excedan de cinco 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 periodo de cinco meses en el término de los últimos doce meses.
- ARTº 41.3 Cuando un empleado con familiares a su cargo o con más de 6 años de antigüedad, sea propuesto para desplazamiento temporal, se reservará el derecho a aceptarlo, siempre que exista personal soltero o con antigüedad inferior a 6 años que posea el mismo tipo y nivel de conocimientos profesionales que hagan posible la sustitución de uno por otro, respecto al puesto de trabajo y localidad a la que se pretenda destinar.
- ARTº 41.4 Si durante la vigencia del desplazamiento temporal, concurre circunstancia personal grave justificada, éste puede quedar sin efecto o la Compañía abonará un viaje al lugar de residencia a cargo de la misma.

Notificación.-

- ARTº 42 Los desplazamientos temporales 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 15 días de antelación, señalándose la duración del desplazamiento y la localidad del mismo en todos los casos.

Compensación.-

- ARTº 43.1 Los empleados desplazados temporalmente hasta cinco meses, a población distinta a su residencia habitual, tendrán derecho al abono de los gastos de viaje y a la compensación por gastos de manutención y hospedaje que se fijan en el apartado correspondiente del presente Convenio (Artº 15).
- ARTº 43.2 En caso de que el desplazamiento temporal sea igual o superior a un mes y mientras 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 213.200 pesetas brutas por cada mes en que esté desplazado.
- ARTº 43.3 El fondo fijo para desplazamientos temporales se fijará en el importe de hasta 3 semanas de dieta.
- ARTº 43.4 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 substitutiva 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 a Islas Baleares. Los viajes se efectuarán fuera de horas de trabajo y no darán lugar a compensación del tiempo empleado.

Dífrute de días libres.-

- ARTº 44.1 Los empleados desplazados temporalmente tendrán derecho a los días libres y viajes a su domicilio de origen que se fijan a continuación, en función de la duración del desplazamiento.
- ARTº 44.2 El importe del desplazamiento al domicilio de origen y de regreso a la localidad del desplazamiento, correrán a cargo de la Empresa.

Desplazamientos temporales de hasta tres meses.-

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

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

- ARTº 44.4 El trabajador tendrá derecho 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.
 - 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 cinco meses de duración.-

- ARTº 44.5 El trabajador tendrá derecho a ejercitar alternativamente una de las dos opciones que se indican a continuación:
- Opción 1.- Lo estipulado en el Artº 44.4 a) y b).
- Opción 2.- Dos periodos de 5 días libres, incluidos en éstos los de viaje, a disfrutar a partir del tercer mes de desplazamiento.

Acompañamiento de familiares en el desplazamiento temporal.-Compensación de gastos.-

- ARTº 45.1 Los empleados en desplazamiento temporal, por duración igual o superior a un mes, podrán optar, en lugar de disfrutar de los días libres mencionados en los artículos anteriores y el abono de los gastos de desplazamiento por los mismos, por ser reembolsados de los gastos de desplazamiento de ida al lugar del desplazamiento dentro de España de su cónyuge e hijos y de los de regreso al término del desplazamiento temporal.

Días libres.-

- ARTº 45.2 De ejercitarse la citada opción, el trabajador no disfrutará de los días libres mencionados en los artículos anteriores.
- ARTº 45.3 Únicamente y aún ejercitando la opción de desplazar a los familiares mencionados, si el desplazamiento temporal es de más de tres meses de duración y no superior a cinco meses, tendrá derecho a un solo periodo de 5 días libres, incluidos los de viaje, al lugar de origen del desplazamiento dentro de España, siendo los gastos de dicho desplazamiento a cargo de la Empresa.

ARTº 46 En desplazamientos superiores a 3 meses, el empleado desplazado, estando en régimen de cantidad substitutiva de gastos de manutención y hospedaje, dispondrá de dos días libres al inicio del desplazamiento, para búsqueda de vivienda.

Traslados.-

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

ARTº 47.2 En los casos de traslado permanente, la Compañía abonará al empleado los gastos del viaje correspondientes al traslado del empleado, cónyuge, hijos o familiares dependientes del mismo y el coste del traslado de sus enseres domésticos, previa presentación y aprobación del presupuesto al respecto.

ARTº 47.3 La indemnización por traslado no será inferior a dos mensualidades de salario bruto.

ARTº 48 La Compañía no impondrá como sanción el traslado que implique cambio de residencia a otra provincia, siempre que ante hechos sancionables se aplique una sanción alternativa a la correspondiente, según la gravedad del hecho, sin perjuicio del derecho del sancionado a reclamar ante la autoridad competente.

CAPITULO CUARTO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección Primera

Provisión de vacantes y puestos de nueva creación

ARTº 49 Las vacantes y nuevos puestos a cubrir, con excepción de los puestos de Dirección, se anunciarán con un plazo aproximado de 30 días y salvo razones de urgencia, en cuyo caso el anuncio se haría con un mínimo de 10 días de antelación en un tablón al menos, fijado al efecto en cada uno de los Centros de Trabajo de la Empresa, así como en un Kid de Mapper, haciendo constar la descripción del puesto y las condiciones para optar al mismo, indicando el plazo de presentación de solicitudes. A los solicitantes se les comunicará la decisión tomada sobre la cobertura del puesto en un plazo máximo de 10 días, a partir de la toma de decisión y ésta no excederá en más de 30 días a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

ARTº 50.1 La selección del candidato, dando preferencia al personal de la Compañía, se hará en base al mejor cumplimiento de los requisitos que entraña el puesto, teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del candidato, así como las facultades organizativas de la Dirección de la Compañía.

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

ARTº 51 Los Representantes de los Trabajadores serán informados, cuando así lo soliciten, sobre los criterios que la Dirección ha tenido en cuenta para la decisión sobre la designación del puesto del candidato elegido.

Sección Segunda

Centros de Trabajo

ARTº 52.1 Son Centros de Trabajo aquéllos que, cumpliendo la legalidad vigente, fije como tales la Dirección de la Compañía.

ARTº 52.2 En la actualidad son los siguientes:

Madrid.- Edificio UNISYS
C/ Martínez Villergas, 1
28027 Madrid

Fuencarral.- Fuencarral
C/ Antonio Cabezón, 67
28034 Madrid

Torreón.- Arrastaría NV 13 N15
Polígono "Las Mercedes"
28022 Madrid

Madrid.- C/ Hernández de Tejada, 7
28027 Madrid

Madrid.- Edificio ACF (M.E.)
C/ Albacete, 5 - 2º
28027 Madrid

Barcelona.- Avinguda Diagonal, 618
08028 Barcelona

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

Canarias Edificio "Las Palmeras"
Alejandro Hidalgo 3 y 4, Of. 33 y 34
35005 Las Palmas de Gran Canaria

La Coruña Cabo Santiago Gomez, 3, 1º
15004 La Coruña

Málaga Avda. Andalucía, 27, 1º, Of. 4
29006 Málaga

Oviedo Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo

Sevilla Avda. San Francisco Javier, 15 - 2º
41005 Sevilla

Valencia Marqués del Turia, 49
46005 Valencia

ZARAGOZA Coso, 100, 4ª puerta, 7ª
50001 Zaragoza

División de Fábrica

Vallepir, 24
Sant Joan Despi
08
970 - Barcelona.

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

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

ARTº 53.1 Se denomina punto de actividad el local de la Empresa o instalación del cliente donde el empleado asignado a un Centro de Trabajo realiza -por orden de la Dirección- su actividad laboral, pudiendo ser el punto de actividad uno o varios para un determinado empleado, indicándose, en caso de ser varios, aquél en que se inicia y/o termina la jornada de trabajo, habida cuenta de que el punto de inicio o terminación pueden ser diferentes.

ARTº 53.2 Cuando el trabajador, con diversos puntos de actividad asignados, inicie o termine su jornada, por orden del supervisor respectivo, en uno distinto al designado para iniciar o terminar, según proceda, será compensado de los gastos de locomoción, tomando como referencia el determinado a tal fin y respecto a aquél en que efectivamente inicia o termina.

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

ARTº 53.4 En ningún caso los cambios de Centro de Trabajo o punto de actividad podrán redundar en perjuicio grave de las condiciones de empleo o formación profesional.

Sección Tercera

Categorías Profesionales y Descripciones de Puestos

ARTº 54 La Dirección de la Compañía facilitará, a través del Departamento al que pertenezca el empleado, cuando éste lo solicite, una descripción del puesto de trabajo asignado en un plazo máximo de un mes, a partir de la solicitud. La descripción tendrá un carácter detallado de las características del puesto y se entregará al trabajador firmada o sellada por el Director del Departamento respectivo. En caso de acumulación de peticiones, el plazo anterior podrá ampliarse a 2 meses. La descripción facilitada no será obstáculo para que en el futuro el empleado sea asignado a puesto diferente o la Dirección, de acuerdo con sus facultades de organización del trabajo y distribución de tareas, modifique los componentes o características del puesto.

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

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

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

ARTº 57 Los Representantes de los Trabajadores recibirán, en el término de los tres primeros meses de cada año fiscal, una copia, debidamente fechada y sellada en todas sus hojas, del Manual de Categorías Profesionales vigente, según lo anterior.

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

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

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

ARTº 61.1 El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Compañía la clasificación profesional adecuada. Cuando desempeñando estas funciones de categoría superior, no proceda legal o convencionalmente dicha clasificación, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

ARTº 61.2 Cuando exista una notoria desproporción entre el puesto asignado y la tarea realizada, se podrá iniciar un expediente para revisar la situación planteada, expediente que debe ser enviado a la Dirección del Departamento correspondiente y sobre el que tomará decisión la Dirección de la Compañía en el plazo máximo de un mes.

ARTº 62 Los Representantes de los Trabajadores recibirán información trimestral por parte de la Dirección de la Compañía, sobre la distribución de la plantilla por categorías profesionales internas.

Sección Cuarta

Nivel de Empleo

ARTº 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

ARTº 64 La Compañía, en el desarrollo de su actividad, precisa la realización de turnos, por lo que parte de su personal, en número suficiente, necesariamente ha de prestar sus servicios en este régimen.

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

ARTº 65.2 Durante las 8 horas diarias de trabajo, se establecerá un periodo de descanso de 15 minutos. Dicho descanso no se hará ni al comienzo de la jornada ni a su terminación.

- ARTº 66 Los turnos serán prestados sin límite de tiempo por aquellos empleados que hayan adquirido esta obligación, bien por decisión de la Autoridad Laboral o por medio de sus contratos individuales de trabajo o 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 6 meses, extensibles a periodos sucesivos de hasta la misma duración.
- ARTº 67 El Técnico de Mantenimiento cuando lleve realizando turnos 4 ó más años podrá, a su voluntad, dejar de hacerlos por un periodo de hasta 2 años. El empleado dará aviso con un mínimo de 6 meses de antelación en aquellos puntos de servicio que cuenten con más de 10 técnicos en régimen de turnos, con 9 meses de antelación en aquellos puntos de servicio que cuenten entre 5 y 10 técnicos en régimen de turnos y con 12 meses de antelación para aquellos puntos de servicio que cuenten con menos de 3 técnicos en régimen de turnos. Las concesiones se harán a favor de no más de 3 técnicos al año, en aquellos puntos con más de 10 técnicos en régimen de turnos y con 4 meses de intervalo para cada aceptación; en los centros con 3 a 10 técnicos en turnos, se concederán para no más de 2 técnicos al año y con un intervalo de 6 meses entre uno y otro; en puntos de servicio con menos de 3 técnicos en régimen de turno, la concesión se hará a un máximo de uno por año. Excepcionalmente, la Compañía podrá conceder la salida del régimen de turnos, cuando solicitado por el técnico de mantenimiento, a juicio de la Dirección de la Compañía, se aprecien razones graves que lo justifiquen.
- ARTº 68 Cuando el trabajador haya de pasar a trabajar en régimen de turnos, será notificado por escrito con 30 días de antelación. En el caso de modificación del tipo de turno, el preaviso será el mismo.
- ARTº 69 El plus de turno se percibirá durante todo el periodo en que el empleado es requerido expresamente para ello. La cuantía del plus de turno se percibirá aún cuando concurren durante el periodo de realización de turnos o el de compromiso temporal de hacerlos, periodos de vacaciones, cursos, entrenamiento, viajes o enfermedades.
- ARTº 70 En la notificación por escrito al empleado que acceda al régimen de turnos, se especificará la fecha de iniciación y duración de la realización del turno y el régimen de turno aplicable.
- ARTº 71 El trabajo a turnos cubrirá los siguientes días y horas:
- Régimen tipo C: de 07 horas a 07 horas, cualquier día de la semana.
- Régimen tipo B: de 07 horas a 07 horas, en cualquier día de la semana, excluido el periodo de tiempo que discurre entre las 23 horas del sábado a las 07 horas del lunes.
- Régimen tipo A: cualquier día de la semana, entre las 07 horas y 23 horas, excluido el domingo.
- ARTº 72 Las horas trabajadas en régimen de turnos durante el periodo nocturno, de 10 de la noche a 6 de la mañana, no generará retribución específica ni adicional, en razón a que el trabajo sea nocturno, ya que la retribución que más adelante se fija como específica para régimen de turnos se ha establecido atendiendo a la propia naturaleza de dicho régimen y, por tanto, queda englobada en la misma la consideración económica que pudiese derivarse del trabajo nocturno.
- ARTº 73 Las cuantías de los pluses de turno, a partir de la fecha de su efectividad, quedarán fijadas de la siguiente forma:
- Plus C: una cantidad alzada de 30.900 pesetas/brutas mes.
Plus B: una cantidad alzada de 23.960 pesetas/brutas mes.
Plus A: una cantidad alzada de 19.550 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..... 7.750 pesetas/brutas.
Por cada domingo trabajado.....11.500
Por cada día festivo intersemanal trabajado.....11.500
- El plus establecido absorberá o compensará a cualquier otro derivado de esta circunstancia que exista.
- Régimen de descanso.
- ARTº 74.1 Turnos A y B: El descanso dentro del bloque de turno se hará en domingo y lunes y si la organización del trabajo no lo permite, en domingo y martes.
- Turno C: El tiempo de descanso se hará en 4 días consecutivos, que según la rotación de los turnos comprenderá 2 periodos: uno de los dos periodos se hará en jueves, viernes, sábado y domingo y en sábado, domingo, lunes y martes, el otro.
- ARTº 74.2 Los Técnicos de Mantenimiento realizando turnos tendrán, cuando menos, un fin de semana completo (sábado y domingo) libre por cada fin de semana que hayan trabajado, aunque sólo trabajen el sábado o el domingo.
- ARTº 75 Cuando el Técnico de Mantenimiento trabaje un festivo intersemanal, además de cobrar la prima correspondiente, tendrá derecho a que la Compañía le señale otro día de descanso dentro de su bloque de turno.
- ARTº 76 En cada bloque de turno, para un mismo individuo, no se alterará su adscripción de mañana, tarde o noche, teniendo en cuenta el bloque de 7 días. Se entiende por bloque de turnos, un periodo de 7 días naturales, de los cuales 5 días se trabaja y 2 días se descansan.
- ARTº 77 El Calendario de Turnos se confeccionará con 6 meses de antelación, considerándose los 4 últimos bloques como inamovibles, salvo situación de emergencia o en casos excepcionales, en la medida en que a los mismos alude la Ley, la Compañía no podrá alterar el orden ya preestablecido de estos 4 últimos bloques.
- ARTº 78 La prestación temporal de un número de horas diarias o semanales inferior a las de la jornada general de la Compañía, no supone adquirir una reducción en cuanto a la duración de la jornada, ya que puede ser consecuencia de las alteraciones de horario y su distribución, que en la presente se regulan.
- ARTº 79 Por cada 4 bloques de trabajo, sólo uno podrá trabajarse de noche.
- ARTº 80 Si se precisase la realización de un turno de distinta configuración a los ya establecidos, durante un periodo igual o superior a un mes, se percibirá la compensación correspondiente al turno inmediatamente superior, durante el tiempo en que se realice.

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

Sección Sexta

Contratación

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

- a) De cada trabajador nuevo que haya ingresado en plantilla en el trimestre natural anterior a la fecha de información, el número de la demanda que se presentó en la Oficina de Empleo para cubrir este puesto de trabajo.
- b) En los casos de contratación directa de algún trabajador, sin mediación de las Oficinas de Empleo, copia de la comunicación oficial a ésta de dicha contratación directa y causa legal de la misma.

ARTº 82.2 Asimismo, la Empresa facilitará al Comité de Empresa, junto con la información trimestral, la relación de Empresas que han prestado, durante el trimestre natural anterior a la fecha de información, servicios para UNISYS España S.A., con indicación de trabajos realizados y, cuando fuese requerido por el Comité y fuese posible, el nombre de las personas que prestaron los servicios y el departamento que los ha recibido

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

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

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

ARTº 82.5 El trabajador que haya sido contratado temporalmente por la Empresa tendrá derecho preferente a ser contratado nuevamente sobre la contratación temporal de otro trabajador, para ejercer las mismas funciones que el primero realizó anteriormente, en el supuesto de que el mismo trabajo siga requiriendo la misma cualificación.

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

Sección Séptima

Mensafono

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

CAPITULO QUINTO

CONDICIONES SOCIALES

Sección Primera

Anticipos

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

ARTº 84.2 Las solicitudes se presentarán por escrito a la Dirección del Departamento respectivo y serán contestadas en el plazo máximo de 5 días laborables. La concesión del anticipo estará sujeta a la decisión de la Dirección General de la Compañía.

ARTº 85 La devolución de la cantidad anticipada se hará por descuento automático en nómina, de una de las siguientes formas, a elección del empleado:

- a) La mitad del importe anticipado en la paga extraordinaria más próxima y el resto hasta en los cuatro meses inmediatamente siguientes a aquél en que se concede el anticipo.
- b) En la paga extraordinaria siguiente más próxima, cuando el importe de lo anticipado sea igual o inferior a lo que haya de percibir en la misma.

ARTº 86 La Empresa queda autorizada a descontar de la nómina del trabajador el importe del anticipo, según lo previsto, en cuanto conceda el anticipo y el trabajador reciba su importe.

Sección Segunda

Ayuda Familiar

ARTº 87.1 Se destina un fondo de hasta 1.732.500 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.

ARTº 87.2 A comienzos del año, cada solicitante propondrá el caso que le afecte y le será atribuido un límite de gastos teóricos equivalente al resultado de repartir el máximo previsto para el fondo entre el número de casos aprobados, sin que los reembolsos que reciban excedan, a lo largo del año, el importe correspondiente. En el caso de que algún beneficiario no agotase el fondo, el remanente pasará a utilizarse para aquellos cuyas necesidades justificadas excedan de las partes alícuotas distribuidas, dando preferencia a los perceptores de retribuciones más bajas, gravedad del caso y número de hijos del solicitante.

ARTº 87.3 Los Representantes de los Trabajadores serán informados, a su requerimiento, sobre las ayudas concedidas y, en su caso, sobre los criterios de concesión o de rechazo que pudiesen existir, pudiendo emitir informe al respecto a la Dirección.

Sección Tercera

Ayuda para estudios

ARTº 88 Subvención del 100% para clases de inglés, hasta un límite de 68.050 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.

Subvención del 80% con límite de 62.370 pesetas por ayuda para estudios relacionados con la actividad profesional del empleado en la Empresa o con su desarrollo en la misma.

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 estancia y el aprovechamiento resulten satisfactorios.

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

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

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

Sección Quinta

Plan de Pensiones

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 aquellos 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 implantación 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.

Comidas

ARTO 94.1 El Comité de Empresa será competente para llevar a cabo una labor de vigilancia en materia de calidad y contratación de este servicio.

ARTO 94.2 Tipos Comedores de Empresa. Comedores externos concertados. Comedores externos no concertados.

ARTO 95 Aportación del empleado

Se produce en todos los casos y en cualquier tipo de comedor, bajo el siguiente esquema, según su nivel de salario:

Aportación del empleado	
Salarios hasta 183.750 pes. brutas	105 pes./brutas
Salarios de 183.751 a 284.550 pes. brutas	140
Salarios superiores a 284.550 pes. brutas	215

ARTO 96.1

Comedores de Empresa y Comedores externos concertados

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

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

ARTO 96.2

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 1.470 pesetas, previa presentación de facturas.

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

CAPITULO SEXTO

FORMACION Y EVALUACION

Sección Primera

Formación interna

ARTO 97. 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 éste, sobre los planes de Formación Profesional de la Compañía.

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 realice actualmente. La fijación de los calendarios de cursos se hará en un tablón al menos de cada Centro de Trabajo, así como en un Rd de Hapuz.

ARTO 99.1 La Representación de los Trabajadores ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de formación interna y será informada sobre los calendarios de cursos de formación interna con la debida antelación.

ARTO 99.2 La Compañía informará al Comité de Empresa sobre el Plan de Formación del personal. Los calendarios de cursos se harán en un tablón al menos de cada Centro de Trabajo, así como en un Rd de Hapuz.

ARTº 99.3 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.

ARTº 100 La Dirección de la Compañía subvencionará, en los casos que considere oportunos, cursos intensivos de inglés hasta el importe de un límite de 68.050 pesetas al año, por ayuda, de acuerdo con lo dispuesto para "Ayuda para Estudios".

ARTº 101 Las solicitudes para los cursos se harán al Supervisor respectivo, quien las tramitará a la Dirección de su Departamento, recibiendo contestación a la solicitud en el plazo aproximado de quince días. En cualquiera de los casos, el solicitante recibirá, siempre que cumpla los requisitos previos de formación, uno de los cursos solicitados, en el término de un año desde la fecha de su solicitud, de acuerdo con las plazas disponibles en los mismos.

ARTº 102 Los trabajadores recibirán notificación sobre su asignación a un curso con 10 días de antelación a la fecha de comienzo, quedando obligados a asistir a éste según el programa del mismo y a realizar las pruebas de aptitud que se determinen y a aplicar los conocimientos adquiridos a su trabajo, cuando fueran aplicables. Si la mencionada notificación no cumpliera el plazo previsto de preaviso, el trabajador podrá rechazar su inscripción en un plazo máximo de 48 horas.

ARTº 103 Cuando el horario de asistencia a un curso suponga un tiempo igual o superior a 2/3 de la jornada diaria del trabajador, se procurará no asignarle otra actividad laboral que pudiera distraerle de la preparación y asimilación de las materias objeto del curso, sin perjuicio de que lo anterior pueda significar dejación por parte de la Compañía del principio de ocupación efectiva de la totalidad de la jornada.

ARTº 104 El trabajador no estará obligado a realizar las pruebas de aptitud que sobre el curso se requieran, ni a aplicar los nuevos conocimientos que ese curso podría haberle aportado, cuando la participación en uno de los cursos mencionados quede interrumpida por requerimiento o decisión de la Dirección de la Compañía y la ausencia al mismo, por este motivo, le prive de partes esenciales del curso, o de una asistencia al mismo igual o superior al 20% del tiempo total de éste, cuando la duración del curso sea inferior a 15 días o del 15% si la duración del mismo supera los 15 días. Los trabajadores que según lo anterior hayan sido privados del curso por interrupciones, pueden solicitar de nuevo su inclusión, según los términos que se especifican en el párrafo anterior.

ARTº 105 Para aquellos Departamentos que no tengan un programa específico de formación, los programas que para los mismos puedan establecerse serán también anunciados y la participación en los mismos podrá ser solicitada por cualquier empleado de la Empresa que reúna los requisitos exigidos, dándose preferencia al personal de los citados Departamentos.

Sección Segunda

Evaluación de la Actividad Laboral

ARTº 106 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, 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.

ARTº 107 Se reconoce el derecho y deber del trabajador a recibir conocimientos teóricos y prácticos de las máquinas y equipos a su cargo, así como a recibir la formación profesional para el buen desempeño de su puesto de trabajo. Dichos conocimientos serán tenidos en cuenta de la forma más objetiva posible para facilitar su promoción dentro de la Compañía.

ARTº 108 No se podrá exigir en el momento de la evaluación al empleado conocimientos distintos a los que hubiese recibido a través de la formación interna ofrecida por la Compañía, de la experiencia adquirida a través de la práctica profesional o de los exigidos en el momento de su contratación.

ARTº 109 La evaluación será realizada con tinta indeleble y comentada entre Supervisor y evaluado, con el fin de que ambos obtengan provecho de la misma, en cuanto a la 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 hubiese.

ARTº 110 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.

ARTº 111 El Comité de Empresa será informado, a su requerimiento, sobre los sistemas de evaluación o modificaciones posteriores que pudiesen realizarse.

CAPITULO SEPTIMO

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

Sección Primera

Derechos de Representación Colectiva

ARTº 112 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 legisla y sea vigente, así como según lo que a continuación se menciona.

ARTº 113 Principios generales.-

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

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

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

4.- La Representación de los Trabajadores en la Empresa se realizará a través de los Delegados de Personal y Comité de Empresa.

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

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

ARTº 114 Asambleas.-

La empresa podrá autorizar la celebración de mayor número de Asambleas de las que se mencionan en el Estatuto, previa solicitud de los convocantes legitimados y exposición de las razones que las motivan y éstas sean fuera de horas de trabajo. En circunstancias excepcionales que puedan requerir la celebración de una asamblea de carácter urgente y no aplazable a horas fuera de trabajo, el Comité de Empresa podrá pedir autorización a la Dirección de la Empresa para celebrar asambleas en tiempo de trabajo, que sólo podrán ser realizadas con la autorización expresa de la Dirección.

ARTº 115 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 ésto 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 período de ésta que se fije, de acuerdo con la Dirección de la Empresa.
- b) Las utilizadas en reuniones propuestas o convocadas por la Dirección de la Empresa.
- c) Las dedicadas a convocatorias realizadas a los Representantes de los Trabajadores por la Autoridad Laboral.

ARTº 116 Acumulación de horas.-

Previa comunicación a la Dirección de la Empresa, se podrán acumular horas en algún 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.

ARTº 117 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 Empresa.
- 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) Participar en reuniones en locales de la Empresa y fuera de horas de trabajo, previa autorización de la Dirección de la Empresa.
- 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.

ARTº 118 Comité Intercentros

- 1) Entre los miembros de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal de la misma, se elegirá y constituirá un Comité Intercentros, compuesto por un máximo de doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, con la misma proporcionalidad y por éstos mismos, que tendrá como actividades:
 - a) Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de Personal en la Empresa.
 - b) Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los trabajadores en los diferentes Centros de trabajo de la Empresa.
 - c) Cuantas otras competencias específicas que, afectando a todos los Trabajadores de la Empresa, sean definidas por el conjunto de los representantes de los mismos y estén comprendidas entre las que como tales les corresponden, según la normativa en vigor o por el presente Convenio.
 - d) Recibir, con frecuencia no superior a la trimestral, la información periódica comprometida por la Dirección en el presente Convenio.
 - e) La facultad para acordar la declaración de huelga legal afectando a una o varias de las localidades, con representación de los trabajadores integrada en el Comité Intercentros.
- 2) El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus actividades, respetará en todo caso la autonomía funcional y competencias de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la Comisión Paritaria de Interpretación que se regula en el presente Convenio.
- 3) En el plazo de tres meses desde la fecha de la firma del presente Convenio, los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal procederán a la elección y constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composición anteriormente señaladas. La Dirección de la Empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

CAPITULO OCTAVO**Sección Primera****ARTº 119 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 al empleado de Unisys 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 al libre acceso del personal de la Empresa a los botiquines de primeros auxilios del cliente.
- 9.- Cada año se realizará una evacuación del Edificio UNISYS por simulacro de incendio.

ANEXO Nº 1**FORMULA DE VALOR KILOMETRO**

Se basa en las siguientes asunciones:

Vehículo nuevo
Cilindrada aproximada: 1.200 centímetros cúbicos.
Marca y modelo: Básico de fabricación nacional, de los fabricantes con más producción.

Vida útil: 5 años.
 Uso anual: 20.000 Km.
 Período contemplado: 1 año.
 Gasolina: Consumo promedio 8 litros/100 Km.
 Tipo combustible: Super 96 NO.
 Lavados: 26 por año.
 Aceite: Cambio cada 5.000 Km.
 Filtro aceite: Uno cada 10.000 Km. (2 por año).
 Filtro aire: Uno cada 20.000 Km. (1 por año).
 Mantenimiento: 5 horas de mano de obra y material, según precio mercado.
 Ruedas: Una cada año o 20.000 Km.
 Depreciación: 15% de valor base promedio.
 Interés: 9%
 Seguros: Según precio mercado.
 Impuesto circulación: El vigente.

ANEXO Nº 2RELACION 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
 Delinante
 Operador Telex
 Operador Teléfono
 Conductor Vehículo
 Almacenero
 Recepcionista
 Ordenanza
 Técnico de Mantenimiento I
 Técnico de Mantenimiento II
 Técnico de Mantenimiento III
 Especialista de Mantenimiento
 Técnico de Mantenimiento IV
 Especialista de Mantenimiento Sr.
 Supervisor Mantenimiento Grupo
 Supervisor Mantenimiento Area
 Supervisor Mantenimiento Región
 Instructor Asociado C.E.
 Instructor C.E.
 Instructor Sr. C.E.
 Analista de Sistemas Principiante
 Analista de Sistemas Asociado
 Analista de Sistemas
 Analista de Sistemas Sr.

Consultor Proceso de Datos
 Jefe de Proyecto
 Supervisor de Sistemas
 Instructor de Sistemas Asociado
 Instructor de Sistemas
 Instructor de Sistemas Sr.
 Vendedor Principiante
 Vendedor Asociado
 Vendedor
 Vendedor Sr.
 Manager/Supervisor

ANEXO Nº 3Extinción 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 UNISYS 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 al 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 Artº 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores, habrán de tener lugar previamente dos notificaciones de advertencia. Entre la primera notificación de advertencia y la comunicación de terminación de la relación laboral no habrán de transcurrir más de tres meses.

Entre la primera notificación y la segunda habrán de transcurrir como mínimo tres semanas, y entre la segunda notificación y la comunicación de terminación de la relación laboral habrán de transcurrir un 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 sportar la línea de supervisión.

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

Las notificaciones de advertencia relacionadas con los apartados b), c) y d) del Artº 54 del Estatuto de los Trabajadores, no serán obligatorias cuando los hechos imputados al trabajador puedan ser constitutivos de falta o delito o dificulten el normal desenvolvimiento de la convivencia laboral. Respecto al preaviso que establece el apartado 1c, del Artº 53 del Estatuto, la Empresa renuncia a sustituir el preaviso de uno, dos o tres meses, por el

pego 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 referendadas por la Dirección General o Director de Departamento en quien delegue.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

21652 *ORDEN de 13 de junio de 1991, relativa a transferencia de la adjudicación de la zona de reserva definitiva a favor del Estado, para mineral de oro, denominada «Nijar», en la provincia de Almería.*

Por Orden ministerial de 18 de octubre de 1945 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de octubre), se acordó reservar provisionalmente a favor del Estado los yacimientos minerales de oro que pudieran existir en el término municipal de Nijar (Almería). Dicha reserva provisional fue elevada a definitiva por Orden ministerial de 28 de enero de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero), con la denominación de «Nijar».

Con motivo del Decreto de 15 de diciembre de 1942, por el que se encomendaron al Instituto Nacional de Industria las funciones atribuidas al Consejo de Incautación de las Minas de Oro de la provincia de Almería, el Instituto Nacional de Industria, a través de la «Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima» vino efectuando los trabajos de investigación y explotación dentro de parte de la zona que comprendía la reserva.

Por Orden ministerial de 11 de agosto de 1949 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de septiembre), se accedió a la petición del Instituto Nacional de Industria para realizar la explotación de la zona ya investigada y la prosecución de las investigaciones que se considerasen necesarias en las áreas de la reserva que todavía no habían sido investigadas.

Por Orden ministerial de 26 de febrero de 1966 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de marzo), se redujo la superficie de la zona limitándola a su actual perímetro y ratificando la realización por el Instituto Nacional de Industria de los trabajos de investigación y explotación, referidos en el punto anterior.

Por Resolución de fecha 3 de octubre de 1986, la Dirección General de Minas consolidó al Instituto Nacional de Industria, por un plazo de treinta años, prorrogables por plazos iguales hasta un máximo de noventa años, la adjudicación de la zona de reserva definitiva a favor del Estado, denominada «Nijar», en la provincia de Almería.

Mediante escrito de fecha 15 de abril de 1991, el Instituto Nacional de Industria comunica que su Consejo de Administración, por Acuerdo de 22 de junio de 1990, consideró «conveniente proseguir los trabajos en la reserva definitiva a favor del Estado, denominada «Nijar» y estimó que la «Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima» reunía las condiciones adecuadas para el desarrollo de aquéllos y del posible aprovechamiento de los recursos puestos de manifiesto, que podría llevar a cabo mediante alguna forma asociativa con Compañías del sector». Con la misma fecha de 15 de abril de 1991, el Instituto Nacional de Industria y la «Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima» suscribieron un contrato de cesión de los derechos del primero, como adjudicatario de la zona de reserva, a favor de la «Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima».

A tal fin, y teniendo en cuenta lo establecido por la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas y el Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, resulta aconsejable dictar la oportuna disposición que conceda la cesión de la adjudicación de la zona de reserva citada.

En su virtud este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Minas y de la Construcción, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Se transfiere a la «Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima», del Instituto Nacional de Industria, la adjudicación de la zona de reserva definitiva a favor del Estado, denominada «Nijar», en la provincia de Almería, para mineral de oro, cuyo perímetro se designa a continuación, y que fue aceptada por la citada Empresa Nacional.

El perímetro de la reserva queda definido por los arcos de meridianos, referidos al de Madrid, y de paralelos, expresados en grados y minutos sexagesimales, que a continuación se expresan:

Al Norte, por el paralelo 36° 53'; al Oeste por el meridiano 1° 29'; al Sur y Este por la línea de la costa.

Segundo.-Todas las condiciones establecidas en las Ordenes ministeriales de 28 de enero de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero), de 11 de agosto de 1949 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de septiembre) y 26 de febrero de 1966 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de marzo), por las que se declara reserva definitiva esta área, se accedió a la petición del Instituto Nacional de Industria para realizar la explotación de la zona ya investigada y la prosecución de las investigaciones que se consideren necesarias en las áreas de la reserva que todavía no habían sido investigadas y se redujo la superficie de la zona reservada limitándola al perímetro reseñado en el artículo primero de esta Orden ministerial, respectivamente, quedan vigentes, así como el resto de las condiciones que en las referidas Ordenes ministeriales se contienen. La Empresa Nacional adjudicataria deberá cumplir todo lo establecido por la legislación actualmente en vigor así como de cualquier obligación derivada de acuerdos anteriores con la Administración.

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

Madrid, 13 de junio de 1991.-El Ministro de Industria, Comercio y Turismo, P. D. (Orden de 30 de junio de 1980) el Subsecretario, Mariano Casado González.

Ilmo. Sr. Director general de Minas y de la Construcción.

21653 *ORDEN de 11 de julio de 1991 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.813/1987, promovido por «Portland de Mallorca, Sociedad Anónima», contra Resolución de este Departamento de fecha 19 de junio de 1987.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.813/1987, interpuesto por «Portland de Mallorca, Sociedad Anónima», contra Resolución de este Departamento, de fecha 19 de junio de 1987, que estimó, parcialmente, el recurso de alzada interpuesto contra Resolución de la Dirección General de Minas y de la Construcción, de fecha 3 de abril de 1986, sobre concesión directa de explotación, se ha dictado, con fecha 16 de marzo de 1990, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Eduardo Codes Feijoo, en nombre y representación de «Portland de Mallorca, Sociedad Anónima», contra la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Industria y Energía -actuando por delegación del Ministro-, de fecha 19 de junio de 1987 (que estimó, parcialmente, el recurso de alzada contra la dictada por la Dirección General de Minas el 3 de abril de 1986), cuya Resolución confirmamos, por ser conforme a derecho; sin especial declaración sobre costas.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Madrid, 11 de julio de 1991.-El Ministro, P. D. (Orden de 30 de mayo de 1991), el Subsecretario, Mariano Casado González.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

21654 *ORDEN de 11 de julio de 1991 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.546/1989, promovido por doña María Dolores Izaguirre Suquia, contra la Orden de este Ministerio de 12 de julio de 1989.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.546/1989, interpuesto por doña María Dolores Izaguirre Suquia, contra la Orden de este