

ANEXO IV

Cálculo de la prima

Tenemos para cada diámetro:

$$\% P_{DN} = \% P_{CV DN} + \Delta\% P_{DN}$$

$\% P_{DN}$ = Prima para el diámetro DN.

$\% P_{CV DN}$ = Prima control visual para el diámetro DN.

$\Delta\% P_{DN}$ = Variación de la prima por tubos cementados y diámetro DN.

a) Prima control visual:

$\% P_{CV DN} = C_{DN} + I_{DN} \times TH$ Para: $TH_{DN} > TH_{Min DN}$ sobre el relevo.

$\% P_{DN} = 0$ Para: $TH_{DN} < TH_{Min DN}$ sobre el relevo.

$\% P_{CV}$ = Porcentaje prima DN.

TH_{DN} = Tubos buenos/hora DN.

C_{DN} = Constante que depende de DN.

I_{DN} = Constante que depende de DN.

$TH_{Min DN}$ = Constante que depende de DN.

b) Prima de tubos cementados:

Para los tubos rechazados/aceptados después de control visual se realiza una corrección de prima según la siguiente ecuación:

$$\Delta\% P_{DN} = I_{DN} \times N_{DN}/H$$

N_{DN} = Número de tubos aceptados/rechazados del diámetro DN en el día.

H = Número de horas de marcha en el día en todos los diámetros (es decir, $8 \times$ número de máquina).

La corrección $\Delta\% P$ puede ser positiva (altas de calidad) o negativa (rechazo después de cementado).

19185 RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Unisys España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Unisys España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9005902), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

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, 3 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL «UNISYS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Ámbito

Artículo 1.

El presente Convenio por el tiempo de su vigencia, será aplicable a los empleados en activo de «Unisys España, Sociedad Anónima», contratados en España, con exclusión del personal de Unisys procedente de otra división o país y asignado temporalmente a la organización española.

Artículo 2.

El ámbito de los presentes acuerdos será estatal.

SECCIÓN SEGUNDA

Vigencia

Artículo 3.

1. El presente Convenio tendrá validez desde el 1 de abril de 2000 hasta el 31 de marzo de 2002, salvo en los casos en que se especifica otra fecha y será prorrogable por períodos de año, salvo denuncia total o parcial de cualquiera de las partes, hecha con un mínimo de dos meses de antelación a la expiración de su vigencia.

2. Tendrán, sin embargo, vigencia diferente los siguientes puntos:

Salarios (artículos 10 al 13). 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Cuantías:

Compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (artículo 15). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Pluses de turnos y primas (artículo 73). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Ayuda para estudios (artículos 88, 89 y 100). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Comidas (artículos 95 a 96.2). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Cuantía sustitutiva de la compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (artículo 43.2). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

Fondo minusválidos (artículo 87.1). De 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001.

SECCIÓN TERCERA

Concurrencia y normas supletorias

Artículo 4.

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

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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 treinta días desde la entrega del escrito. En caso de que la Comisión no llegase a una decisión común, el requirente será notificado de la que tome cada una de las partes, en el mismo plazo de tiempo.

Artículo 8.

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

Artículo 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.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

SECCIÓN PRIMERA

Salarios

Artículo 10.

Los empleados de la compañía a los que es aplicable el presente Convenio, según el artículo 1 del mismo, referente a ámbito, percibirán un aumento de salario en el mes de abril de 2000.

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 2000.

Módulo de revisión: 2,9 por 100 + 5.000 pesetas.

Artículo 11.

Los aumentos anteriores no serán de aplicación a los puestos de Dirección que dependan directamente del Director general y a las posiciones directivas que dependan directamente de los Directores de Departamento. El número total de puestos excluidos no será superior al 6 por 100 de la plantilla. Caso de existir personal expatriado, dicho porcentaje podrá alcanzar hasta un 8 por 100, siempre y cuando esta diferencia sea únicamente cubierta con personal expatriado.

La Dirección de la empresa presentará anualmente a los representantes de los trabajadores los puestos y personas excluidos, de acuerdo a lo especificado en el párrafo anterior. Dicha lista permanecerá sin modificaciones durante un año, a partir de su elaboración, salvo el caso de personas que causen alta en la empresa con contrato de alta dirección.

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.

Artículo 12.

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

SECCIÓN SEGUNDA

Salario base

Artículo 13.

La cuantía actual que figura como salario base al 31 de marzo de 2000, 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 2000. 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 según categorías oficiales reglamentarias

	Pesetas
Almacenero	125.714
Chófer de Turismo	130.234
Ordenanza	121.946
Telefonista	121.946
Jefe de 1.ª Administrativo	164.004
Jefe de 2.ª Administrativo	152.021
Oficial de 1.ª Administrativo	139.457
Oficial de 2.ª Administrativo	129.884
Auxiliar Administrativo	124.115
Viajante	139.457
Analista	164.004
Programador	152.021
Operador	139.457
Codificador	129.884
Perforista	124.115
Delineante	153.886
Jefe de Organización de 1.ª	156.030
Jefe de Organización de 2.ª	152.021
Técnico de Organización de 1.ª	139.457
Técnico de Organización de 2.ª	129.884
Auxiliar de Organización	124.577
Jefe de Taller	169.645
Maestro de Taller	146.946
Maestro de Taller de 2.ª	145.292
Ingeniero, Licenciado	205.932
Perito, Ingeniero Técnico	198.866
ATS	164.270
Maestro Industrial	149.369
Graduado Social	162.213
Oficial 1.ª	126.615
Oficial 2.ª	122.562
Oficial 3.ª	119.098
Especialista	118.000
Mozo especialista de almacén	118.000

SECCIÓN TERCERA

Gratificaciones extraordinarias

Artículo 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 abono, o parte proporcional que pudiera corresponderle.

Las pagas extraordinarias se devengan por semestre, en función del tiempo trabajado en el primer semestre natural del año (Gratificación extraordinaria de julio) o el segundo semestre natural del año (Gratificación extraordinaria de diciembre). Dichas pagas se abonarán, una de ellas el 30 de junio y la otra el 30 de noviembre.

No obstante lo anterior, como excepción a la generalidad los empleados que causaron alta en la empresa con anterioridad a la fecha 1 de enero de 1975 conservan en consonancia con el tipo de devengo que les fue aplicado en el momento del alta, un sistema de devengo diferente (por dozavas partes), de tal modo que el devengo de la Gratificación extraordinaria de julio se computará desde el día 1 de agosto del año anterior hasta el día 31 de julio del año en curso, y el devengo de la Gratificación extraordinaria de diciembre desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Los empleados que, aun conservando una fecha de antigüedad anterior a 1 de enero de 1975, se incorporaron a Unisys España con posterioridad a dicha fecha les será aplicable el sistema de devengo general (por semestres).

La paga extraordinaria de junio correspondiente al año 2000 se abonará el día 15 de julio de 2000.

SECCIÓN CUARTA

Compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje

Nacionales

Artículo 15.

La cantidad de 5.999 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 efectúen 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 kilómetros, del centro de trabajo habitual.

En régimen de dietas el empleado podrá justificar gastos hasta el límite del importe de la misma sin que esta justificación modifique dicho importe. También podrá optar por una dieta diaria que incluya manutención y hospedaje, de 14.656 pesetas sin justificar.

Internacionales

Artículo 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.

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.

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

Artículo 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.

Artículo 18.

Teniendo en cuenta el artículo anterior, no podrán realizarse horas extraordinarias en el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y oído el Comité de Empresa.

Artículo 19.

La Dirección de la compañía informará trimestralmente, con desglose mensual, a los representantes de los trabajadores, respecto al tipo, número e importe de las horas extraordinarias realizadas por cada departamento, sección, proyecto o punto de actividad, las causas que las han originado y el número de empleados que las han realizado.

Recargos

Artículo 20.

1. Las horas extraordinarias en días laborales: Se abonarán al 175 por 100, es decir, con un recargo del 75 por 100.

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

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

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

3. Cuando por causas justificadas se hayan de realizar las horas extraordinarias siguientes, los recargos serán:

Horas extraordinarias nocturnas en festivo: Se abonarán al 200 por 100, es decir, con un recargo del 100 por 100.

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

Artículo 21.

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

Artículo 22.

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

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

1. No obstante lo anterior, el trabajador podrá acordar con la Empresa la compensación de las horas extraordinarias mediante descanso dentro de los dos meses siguientes. Descanso compensatorio que, en todo caso, deberá atender y supeditarse a las necesidades del servicio. En caso de desacuerdo entre trabajador y Empresa, ésta retribuirá dichas horas extraordinarias.

SECCIÓN SEXTA

Kilometraje

Artículo 23.

1. 41 pesetas brutas por km, según fórmula que figura en anexo número 1 al presente Convenio.

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

3. Cuando los factores que intervienen en el cálculo del precio del kilómetro varíen y sus incrementos o disminuciones acumulados desde la última revisión supongan superar o disminuir en 0,50 pesetas el precio anteriormente pagado, el mismo se incrementará o disminuirá de forma automática en la misma cuantía.

SECCIÓN SÉPTIMA

Antigüedad

Artículo 24.

1. Quinquenios por una cuantía equivalente al 5 por 100 del salario base, con un importe mínimo de 2.280 pesetas por quinquenio. Respecto a los quinquenios devengados hasta el 30 de junio de 2000, se percibirá a razón del 5 por 100 del salario base vigente en enero de dicho año y los que resultasen ser de cuantía inferior a 2.280 pesetas, se percibirán por este importe desde el 1 de abril de 2000.

2. Los que se comiencen a cobrar en enero de 2001, se percibirán por el 5 por 100 del salario base vigente en dicha fecha y por un importe mínimo de 2.280 pesetas.

CAPÍTULO III

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

SECCIÓN PRIMERA

Jornada/Horario laboral

Artículo 25.

1. Jornada normal: 42 horas 30 minutos semanales de trabajo efectivo.

Horario: De lunes a viernes, de nueve a dieciocho horas.

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

La Compañía al elaborar el Calendario Laboral para cada año deberá tener en cuenta los siguientes acuerdos:

Para el año 2000: Durante las semanas de jornada normal se producirá una anticipación de tres horas en la salida de los viernes, no realizándose descanso en esos días, durante los meses de junio y septiembre y de ocho semanas adicionales, que se sumarán a las doce semanas ya disfrutadas en los meses de enero, febrero y marzo.

Con ello la jornada semanal, en la mencionada circunstancia será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Para el año 2001 y 2002: 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, durante los meses de junio y septiembre y de veintiocho semanas adicionales. Con ello la jornada semanal, en la mencionada circunstancia será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

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

Horario: De ocho a catorce horas, de lunes a viernes.

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

Cada semana de las 13 mencionadas, se entiende de lunes a domingo, ambos incluidos.

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

3. Jornada de la división de fábrica: Será de ocho horas diarias durante todos los días laborables del año.

Horario: De lunes a viernes, de ocho a doce cuarenta y cinco horas y de trece cuarenta y cinco a diecisiete horas.

4. Complemento de jornada de verano empleados de fábrica: Se establece un plus de jornada de 7.690 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, Sociedad Anónima», y mientras subsista la diferencia.

Este concepto no repercute en ningún otro retributivo.

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

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

Artículo 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 vienen 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.

Artículo 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 período, de dos días

libres adicionales a disfrutar de acuerdo con la dirección de la compañía, en función de las preferencias del trabajador y las necesidades del servicio.

2. Además, cada empleado sujeto a jornada de verano, disfrutará como días libres el 24 y 31 de diciembre. Si éstos coincidieran en sábado o domingo, se sustituirán por otros dos días libres. El resto de los empleados disfrutarán como días libres el 24 o el 31 de diciembre. En este 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 dos mencionados, distinto al preferido por el trabajador.

SECCIÓN SEGUNDA

Vacaciones

Artículo 28.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales o parte proporcional que corresponda, y se devengarán desde el 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente. Las vacaciones podrán partirse o no, a voluntad del trabajador, en tres períodos, que juntos sumen treinta días naturales.

Con carácter excepcional el empleado podrá retrasar el disfrute de hasta cuatro días naturales de sus vacaciones al mes de abril del siguiente período de devengo.

Artículo 29.

El trabajador podrá optar entre los citados treinta días naturales o por la elección de veintidós días laborales de vacaciones. Dicha opción se comunicará a la empresa en la hoja de solicitud de vacaciones.

Artículo 30.

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

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

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

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

Artículo 31.

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

1.º La preferencia del trabajador, teniendo presente las vacaciones del cónyuge, pareja e hijos hasta dieciocho años.

2.º La antigüedad en la empresa.

3.º La antigüedad en el grupo funcional de trabajo, dentro del mismo punto de actividad.

SECCIÓN TERCERA

Excedencias

Artículo 32.

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

Concurrencia de motivos graves, debidamente justificados, exclusivamente de orden familiar, referidos a cónyuge, hijos o familiares de primer grado, así como razones 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.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 36.

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

SECCIÓN QUINTA

Movilidad geográfica

Condiciones generales

Artículo 37.

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

Artículo 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.

Artículo 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 viaje el tiempo de:

Dos horas treinta 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 computarán como de viaje el tiempo de una hora por cada 70 kilómetros de recorrido.

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

Lo anterior no es aplicable a los viajes pagados por la compañía relacionados con fin de semana, 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

Artículo 40.

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

Artículo 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.

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 período de cinco meses en el término de los últimos doce meses.

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

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

Notificación

Artículo 42.

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

Compensación

Artículo 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 (artículo 15).

2. En caso de que el desplazamiento temporal sea igual o superior a un mes y mientras dure éste, el empleado tendrá derecho, a opción del mismo, a percibir, como dieta mensual de manutención y hospedaje, el importe de 307.198 pesetas brutas por cada mes en que está desplazado.

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

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

Disfrute de días libres

Artículo 44.

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

2. El importe del desplazamiento al domicilio de origen y de regreso a la localidad del desplazamiento, correrán a cargo de la empresa.

Desplazamientos temporales de hasta tres meses

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

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

4. El trabajador tendrá derecho a:

a) A partir del tercer mes del desplazamiento, por una sola vez, a cinco días de estancia, incluidos en éstos los de viaje, en su domicilio de origen, siendo abonado por la empresa el importe del desplazamiento.

b) Por cada mes de desplazamiento, un día libre en su domicilio de origen, excepto en aquel mes en el que tome los cinco días ya mencionados.

Desplazamientos temporales que alcancen cinco meses de duración

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

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

Opción 2: Dos períodos de cinco días libres, incluidos en éstos los de viaje, a disfrutar a partir del tercer mes de desplazamiento.

Acompañamiento de familiares en el desplazamiento temporal

Compensación de gastos

Artículo 45.

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

Días libres

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

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

Artículo 46.

En desplazamientos superiores a tres meses, el empleado desplazado, estando en régimen de dieta mensual, dispondrá de dos días libres al inicio del desplazamiento, para búsqueda de vivienda.

Traslados

Artículo 47.

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

2. En los casos de traslado permanente, la compañía abonará al empleado los gastos del viaje correspondiente al traslado del empleado,

cónyuge, hijos o familiares dependientes del mismo y el coste del traslado de sus enseres domésticos, previa presentación y aprobación del presupuesto al respecto.

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

Artículo 48.

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

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Provisión de vacantes y puestos de nueva creación

Artículo 49.

Las vacantes y nuevos puestos a cubrir, con excepción de los puestos de dirección, se anunciarán con un plazo aproximado de treinta días y salvo razones de urgencia, en cuyo caso el anuncio se haría con un mínimo de diez días de antelación en un tablón, al menos fijado al efecto en cada uno de los centros de trabajo de la empresa, así como en un Rid 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 diez días, a partir de la toma de decisión y ésta no excederá en más de treinta días a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 50.

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.

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

Artículo 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

Artículo 52.

1. Son centros de trabajo aquellos que, cumpliendo la legalidad vigente, fije como tales la dirección de la compañía.

2. En la actualidad son los siguientes:

Madrid: Edificio «Unisys», avenida del Partenón, 4, 28042 Madrid.

Barcelona: Avenida Diagonal, 640, edificio «Caja Madrid», planta 3-E, 08017 Barcelona.

Bilbao: Gran Vía, 45, edificio «Palacio Sota», 48011 Bilbao.

Sevilla: Calle Luis Montoto, 117, 3-H, 41007 Sevilla.

Zaragoza: Coso, 100, 4.ª puerta, 7.º, 5001 Zaragoza.

Santiago de Compostela: Ramón Piñeiro, 3, 15702 Santiago de Compostela.

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

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

Artículo 53.

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

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

3. La dirección del departamento correspondiente comunicará por escrito a los trabajadores que lo soliciten, en un plazo máximo de veinte días, el centro de trabajo y punto o puntos de actividad que le correspondan, con expresión de aquél en que debe iniciar y terminar la jornada de trabajo. Cuando se modifique algún punto de actividad, se comunicará con una antelación mínima de diez días.

4. En ningún caso los cambios de centro de trabajo o punto de actividad podrán redundar en perjuicio grave de las condiciones de empleo o formación profesional.

SECCIÓN TERCERA

Categorías profesionales y descripciones de puestos

Artículo 54.

La dirección de la compañía facilitará, a través del departamento al que pertenezca el empleado, cuando éste lo solicite, una descripción del puesto de trabajo asignado en un plazo máximo de un mes, a partir de la solicitud. La descripción tendrá un carácter detallado de las características del puesto y se entregará al trabajador firmada o sellada por el Director del departamento respectivo. En caso de acumulación de peticiones, el plazo anterior podrá ampliarse a dos meses. La descripción facilitada no será obstáculo para que en el futuro el empleado sea asignado a un 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.

Artículo 55.

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

Artículo 56.

Existirá, a disposición de los trabajadores un manual de categorías profesionales en el que conste, ordenados por familias profesionales, las categorías internas existentes en la empresa, excluyendo los puestos de Director general, los que reportan a éste y los que reportan inmediatamente a los Directores de Departamento, que contendrá, para cada una de ellas, las siguientes especificaciones mínimas:

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

Artículo 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.

Artículo 58.

En el recibo oficial de salarios figurará la categoría profesional interna del trabajador.

Artículo 59.

En el anexo número 2 del presente Convenio figura relación completa de las categorías profesionales internas de la empresa, ordenadas por familias profesionales.

Artículo 60.

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

Artículo 61.

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

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

Artículo 62.

1. 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.

2. En el término de vigencia de este Convenio se mantendrá diálogos sobre categorías internas.

SECCIÓN CUARTA

Nivel de empleo

Artículo 63.

La dirección de la compañía informará trimestralmente a los representantes de los trabajadores sobre:

- El número de empleados en la empresa y en cada localidad en que exista centro de trabajo, al fin de cada mes, desglosado por departamentos, con indicación de las altas, bajas y cambio de departamento que se hubiesen producido.
- La previsible evolución del número de trabajadores en la empresa y en cada localidad que exista centro de trabajo con referencia al trimestre siguiente y al final del año fiscal de que se trate.

SECCIÓN QUINTA

Régimen de turnos

Artículo 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.

Artículo 65.

1. Los Técnicos de Mantenimiento en régimen de turnos realizarán su trabajo con una jornada uniforme durante todo el año, de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuida en bloques de ocho horas diarias, durante cinco días, en cada período de siete días.

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

Artículo 66.

Los turnos serán prestados sin límite de tiempo por aquellos empleados que hayan adquirido esta obligación, bien por decisión de la autoridad laboral o por medio de sus contratos individuales de trabajo o figurase así en sus condiciones de empleo. En los demás casos, el trabajador en régimen de turnos será de carácter voluntario, por compromisos individuales tomados por períodos de hasta seis meses, extensibles a períodos sucesivos de hasta la misma duración.

Artículo 67.

El Técnico de Mantenimiento cuando lleve realizando turnos cuatro o más años podrá, a su voluntad, dejar de hacerlos por un período de hasta dos años. El empleado dará aviso con un mínimo de seis meses de antelación en aquellos puntos de servicio que cuenten con más de 10 Técnicos en régimen de turnos, con nueve meses de antelación en aquellos puntos de servicio que cuenten entre cinco y 10 Técnicos en régimen de turnos y con doce meses de antelación para aquellos puntos de servicio que cuenten con menos de tres Técnicos en régimen de turnos. Las concesiones se harán a favor de no más de tres Técnicos al año, en aquellos puntos con más de 10 Técnicos en régimen de turnos y con cuatro meses de intervalo para cada aceptación; en los centros con cinco a 10 Técnicos en turnos, se concederán para no más de dos Técnicos al año y con un intervalo de seis meses entre uno y otro; en puntos de servicio con menos de cinco Técnicos en régimen de turno, la concesión se hará a un máximo de uno por año. Excepcionalmente, la compañía podrá conceder la salida del régimen de turnos, cuando solicitado por el Técnico de Mantenimiento, a juicio de la dirección de la compañía, se aprecien razones graves que lo justifiquen.

Artículo 68.

Cuando el trabajador haya de pasar a trabajar en régimen de turnos, será notificado por escrito con treinta días de antelación.

En el caso de modificación del tipo de turno, el preaviso será el mismo.

Artículo 69.

El plus de turnos se percibirá durante todo el período en que el empleado es requerido expresamente para ello. La cuantía del plus de turno se percibirá aun cuando concurren durante el período de realización de turnos o el de compromiso temporal de hacerlos, períodos de vacaciones, cursos, entrenamiento, viajes o enfermedades.

Artículo 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.

Artículo 71.

El trabajo a turnos cubrirá los siguientes días y horas:

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

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

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

Artículo 72.

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

Artículo 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 34.606 pesetas brutas/mes.

Plus B: Una cantidad alzada de 26.739 pesetas brutas/mes.

Plus A: Una cantidad alzada de 21.912 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: 8.672 pesetas brutas.

Por cada domingo trabajado: 12.871 pesetas brutas.

Por cada día festivo intersemanal trabajado: 12.871 pesetas brutas.

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

Régimen de descanso

Artículo 74.

1. Turnos A y B: El descanso dentro del bloque de turno se hará en domingo y lunes, y, si la organización del trabajo no lo permite, en domingo y martes.

Turno C: El tiempo de descanso se hará en cuatro días consecutivos, que según la rotación de los turnos comprenderá dos períodos: Uno de los dos períodos se hará en jueves, viernes, sábado y domingo, y en sábado, domingo, lunes y martes, el otro.

2. Los Técnicos de Mantenimiento realizando turnos tendrán, cuando menos, un fin de semana completo (sábado y domingo) libre por cada fin de semana que hayan trabajado, aunque sólo trabajen el sábado o el domingo.

Artículo 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.

Artículo 76.

En cada bloque de turno, para un mismo individuo, no se alterará su adscripción de mañana, tarde o noche, teniendo en cuenta el bloque de siete días.

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

Artículo 77.

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

Artículo 78.

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

Artículo 79.

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

Artículo 80.

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

Artículo 81.

El sistema de turnos especificado es el aplicable a todos los Técnicos de Mantenimiento en régimen de turnos.

SECCIÓN SEXTA

Contratación

Artículo 82.

1. La empresa facilitará, a requerimiento del Comité de Empresa, la siguiente información:

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

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

2. Asimismo, la empresa facilitará al Comité de Empresa, junto con la información trimestral, la relación de empresas que han prestado, durante el trimestre natural anterior a la fecha de información, servicios para «Unisys España, Sociedad Anónima», 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.

3. La representación de los trabajadores conocerá los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen habitualmente en la empresa, así como sus documentos anexos y aquellos otros relativos a la terminación de la relación laboral.

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

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

5. Con carácter anual, la empresa realizará una evaluación de la totalidad de los contratos temporales suscritos bajo la modalidad de obra o servicio determinado, a fin de determinar si procede la resolución del contrato por finalización de la obra o servicio, su conversión en indefinido o su mantenimiento por la vigencia de la obra. Este informe será entregado al Comité de Empresa.

6. 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.

7. 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.

8. De acuerdo a lo establecido en la Ley 13/1982, la empresa se compromete a contratar a un 2 por 100 de trabajadores minusválidos, calculado sobre el cómputo total de empleados de la empresa a fecha 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, tanto fijos como de duración determinada.

9. En relación con los contratos de trabajo temporales suscritos bajo la modalidad de prácticas, la empresa se compromete a transformar en indefinidos todos aquellos contratos en prácticas que tengan una antigüedad superior a un año.

10. Asimismo, la empresa se compromete a realizar un mínimo de contrataciones de carácter indefinido «ab initio» por el número equivalente al 2 por 100 de la plantilla media de la empresa a fecha 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

11. En materia de contratación efectuada a través de empresas de trabajo temporal o contratas o subcontratas, la empresa se compromete a realizar un informe que analice la situación actual y el grado de cumplimiento a las exigencias legales. Dicho informe será entregado al Comité de Empresa.

SECCIÓN SÉPTIMA

Mensáfono

Artículo 83.

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

CAPÍTULO V

Condiciones sociales

SECCIÓN PRIMERA

Anticipos

Artículo 84.

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

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

Artículo 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 aquel en que se concede el anticipo.

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

Artículo 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

Artículo 87.

1. Se destina un fondo de hasta 2.150.267 pesetas con el fin de atender a las mayores necesidades educativas de las personas minusválidas a cargo 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 las personas minusválidas a cargo de empleados de la compañía.

2. A comienzos del año, cada solicitante propondrá el caso que le afecte y le será atribuido un límite de gastos teóricos equivalente al resultado de repartir el máximo previsto para el fondo entre el número de casos aprobados, sin que los reembolsos que reciban excedan, a lo largo del año, 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.

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

Artículo 88.

Subvención del 100 por 100 para clases de inglés, hasta un límite de 102.900 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.

Artículo 89.

Subvención del 80 por 100, con límite de 102.900 pesetas, para estudios relacionados con la actividad profesional del empleado en la empresa o con su desarrollo en la misma.

Artículo 90.

Los estudios subvencionados por la compañía se harán fuera de las horas de trabajo y los pagos se abonarán finalizados los estudios, excepto en inglés, que se abonarán mensualmente, siempre que la asistencia y el aprovechamiento resulten satisfactorios.

Artículo 91.

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

SECCIÓN CUARTA

Biblioteca técnica

Artículo 92.

1. La compañía pondrá a disposición de los empleados una biblioteca técnica que abarque temas relacionados con las actividades profesionales de la compañía.
2. El Comité de Empresa podrá participar recomendando la dotación de medios que puedan integrar dicha biblioteca técnica.

SECCIÓN QUINTA

Beneficios socioasistenciales

Seguro de vida

Artículo 93.

1. La empresa tiene un seguro colectivo de vida aplicable a todos los empleados, por un capital asegurado de dos anualidades del salario bruto que viniera percibiendo el causante, para cubrir los supuestos de fallecimiento y de invalidez permanente y absoluta. En el supuesto de fallecimiento por accidente, el capital asegurado asciende a cuatro anualidades del salario bruto. El coste de dicha póliza correrá íntegramente a cargo de la empresa a partir de la firma del presente Convenio.

Complemento por incapacidad temporal

2. En el caso de incapacidad temporal declarada por los Servicios Médicos oficiales del INSS, la empresa se obliga a complementar a todos los empleados la prestación que corresponda de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario neto, compuesto por salario base, antigüedad y complemento personal, durante un plazo máximo de veinticuatro meses.

Plan de pensiones

3. 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 tendentes a modificar el plan de pensiones vigente. Asimismo, facilitará a aquéllos información suficiente para que puedan efectuar sugerencias sobre los supuestos a ser tenidos en cuenta en los citados estudios actuariales.

4. 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.

5. La empresa, de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley 30/1995, y el Real Decreto 1589/1999, se compromete a adaptar los planes de pensiones vigente, conforme a cualquiera de los instrumentos válidos legalmente, con anterioridad al 31 de diciembre de 2000.

SECCIÓN SEXTA

Comidas

Artículo 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.
2. Tipos:
 - Comedores de empresa.
 - Comedores externos concertados.
 - Comedores externos no concertados.

Artículo 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 218.569 pesetas brutas	120 pesetas brutas
Salarios de 218.569 a 338.404 pesetas brutas	160 pesetas brutas
Salarios superiores a 338.404 pesetas brutas	250 pesetas brutas

Artículo 96.

1. Comedores de empresa y comedores externos concertados.—El empleado podrá hacer uso de estos comedores mediante la compra previa de un vale, por el importe que corresponda, según su nivel de salario.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados de las condiciones establecidas con cada uno de los comedores de empresa y comedores externos concertados, tanto en lo que se refiere a las características del menú como al coste para la empresa de dichos comedores.

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 el importe de la factura, hasta un máximo de 1.873 pesetas, previa presentación de la misma.

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

CAPÍTULO VI

Formación y evaluación

SECCIÓN PRIMERA

Formación interna

Artículo 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 ésta sobre los planes de formación profesional de la compañía.

Siempre que la compañía se disponga a comercializar un nuevo producto o actualizar uno ya existente, se elaborará un plan de formación interna. Este plan debe cubrir formación a preventa, implantación y atención posventa.

Artículo 98.

Se publicarán los calendarios de cursos de formación interna de la compañía y el personal de la misma podrá solicitar su inscripción, si estuviera relacionado con su actividad profesional en la empresa o con su desarrollo en la misma, aunque se refiera a funciones profesionales propias de la empresa distintas a las que el solicitante realiza actualmente. La fijación de los calendarios de cursos se hará en un tablón, al menos, de cada centro de trabajo, así como en un «Rid de Mapper», con quince días de antelación a la fecha de inicio de los mismos.

Con carácter periódico se presentarán a los diferentes grupos profesionales los productos, aplicaciones, planes de comercialización y formación, etc., que contribuirán a un mejor conocimiento e identificación de los empleados con los fines de la compañía.

Artículo 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.

2. La compañía informará al Comité de Empresa sobre el plan de formación con carácter previo, así como de los criterios más destacados que se han tenido en cuenta para la elaboración del mismo, tales como productos, evolución técnica y necesidades de formación del personal.

3. Asimismo, el Departamento de Educación publicará, al menos, una vez al año, organigramas jerárquicos de las distintas líneas de formación, con todos los cursos que puede ofrecer, su interrelación y prerequisites. Tal como los calendarios, dichos organigramas serán fijados en un tablón de anuncios de cada centro de trabajo, actualizándose siempre que sufran alguna modificación.

4. Para un mejor conocimiento y aprovechamiento de los cursos recibidos, la Dirección hará pública en los tabloneros de anuncios e informará al Comité de Empresa, con periodicidad trimestral, de los cursos recibidos y nombres de los empleados afectados.

La Dirección se compromete a organizar cursos para los empleados, para divulgar y mejor aprovechar los cursos recibidos en el extranjero.

Artículo 100.

La Dirección de la compañía subvencionará, en los casos que considere oportunos, cursos intensivos de inglés, hasta el importe de un límite de 102.900 pesetas al año, por ayuda, de acuerdo con lo dispuesto para «Ayuda para estudios».

Artículo 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.

Artículo 102.

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

Artículo 103.

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

Artículo 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 por 100 del tiempo total de éste, cuando la duración del curso sea inferior a quince días o del 15 por 100 si la duración del mismo supera los quince días. Los trabajadores, que según lo anterior hayan sido privados del curso por interrupciones, pueden solicitar de nuevo su inclusión, según los términos que se especifican en el párrafo anterior.

Artículo 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

Artículo 106.

Al menos una vez anualmente, cada Supervisor evaluará la actividad y resultados del trabajo de la persona por él supervisada, tomando como base al cumplimiento de sus deberes laborales el de los cometidos de su puesto, trabajos y actividades asignadas, teniendo presente también los medios disponibles para su desempeño. Recomendará acciones que a su juicio procedan, respecto a formación y promoción, y cualesquiera otras que, directa o indirectamente, puedan derivarse de la evaluación.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 111.

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

CAPÍTULO VII

Derechos de representación colectiva

SECCIÓN PRIMERA

Derechos de representación colectiva

Artículo 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 legisle y sea vigente, así como según lo que a continuación se menciona.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 esto corresponda.

2. Los representantes de localidades distintas a Madrid dispondrán del crédito de horas que les corresponda según el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo hacer el cómputo cada dos meses y arrastrar las horas no consumidas en dicho período a meses sucesivos, sin exceder el período de tres meses.

3. Se conviene no vayan contra el crédito de horas:

a) Las ocupadas por los miembros de la Comisión Negociadora para el ejercicio de la negociación, por el 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.

Artículo 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.

Artículo 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 las centrales sindicales, las siguientes facilidades:

a) Celebrar reuniones con los trabajadores afiliados a su central sindical, fuera de horas de trabajo, previa autorización de la Dirección de la compañía.

b) Recaudar cuotas y distribuir información sindical, preferentemente fuera de horas de trabajo y siempre que a juicio de la Dirección no se altere la actividad laboral.

c) Insertar comunicaciones de carácter laboral en un tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

d) Utilizar, cuando estuviese disponible y fuera de horas de trabajo, el local que se facilite para los representantes de los trabajadores de la empresa.

e) Los representantes de los trabajadores de la empresa, bien miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que sean miembros de centrales sindicales, una vez acreditada fehacientemente su condición de tales, podrán servir de medio de comunicación entre su central sindical y la Dirección de la empresa.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente establecido, que posea representantes en el Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal, a:

a) Participar en reuniones en locales de la empresa y fuera de horas de trabajo, previa autorización de la Dirección de la compañía.

b) Utilizar el local sindical, cuando estuviese disponible y no sea utilizado por el Comité de Empresa.

3. Permisos sin sueldo: Los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que ostenten 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 lo 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.

Artículo 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 12 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.

1.º En la información económica y financiera de la empresa se facilitará trimestralmente en su versión prevista y real la correspondiente a ventas, facturación, coste del «hardware» y «software», cobros, impagados y resultados.

La Dirección de la empresa informará, a requerimiento del Comité, sobre las partidas de gastos de la compañía, comprometiéndose ésta a facilitarlos con la amplitud adecuada sin que en la misma se comprenda nunca la referida a sueldos, retribuciones o condiciones de empleo individuales.

2.º Entre los datos de gastos que la empresa facilitará se incluyen los de antigüedad, salario base, complemento personal voluntario, pagas extras, mensáfono, horas extras, incentivos de ventas, bonos, Seguridad Social, comedores de empresa, comedores externos concertados, comedores externos, ayudas de estudio, coches, subcontratas, profesionales liberales, viajes (avión, kilometraje, coche, dietas, hoteles, sustitutivo dietas, gastos pagados), educación en España, educación en el extranjero (viajes, dietas, hoteles, coste de los cursos).

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.

CAPÍTULO VIII

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 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 existente al efecto, de las condiciones de seguridad e higiene de los puntos de actividad, con objeto de proteger al personal de la empresa en el desempeño de su trabajo.

2. El Comité de Seguridad e Higiene estará formado, según su propia regulación, por representantes de la compañía y de los trabajadores.

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

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

La adopción por parte de un cliente, en centros donde el empleado de 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 el libre acceso del personal de la empresa a los botiquines de primeros auxilios del cliente.

9. Cada año se realizará una evacuación del edificio de Unisys por simulacro de incendio.

Filtro aire: Uno cada 20.000 kilómetros (uno por año).
 Mantenimiento: Cinco horas de mano de obra y material según precio mercado.
 Ruedas: Una cada año o 20.000 kilómetros.
 Depreciación: 15 por 100 de valor base promedio.
 Interés: 8 por 100.
 Seguros: Según precio mercado.
 Impuesto circulación: El vigente.

ANEXO 2

Relación de categorías profesionales internas

Administrativo asociado.
 Administrativo.
 Administrativo senior.
 Administrativo Especialista.
 Contable asociado.
 Profesional administrativo asociado.
 Contable.
 Profesional Administración.
 Contable senior.
 Profesional administrativo senior.
 LOB-Controller.
 Supervisor de Administración de Marketing.
 Supervisor de «Stocks».
 Jefe de Operaciones de DTL.
 Secretario/a.
 Secretario/a senior.
 Secretario/a bilingüe I.
 Secretario/a bilingüe II.
 Secretario/a ejecutivo/a.
 Operador de Ordenador.
 Técnico mantenimiento edificio.
 Conductor vehículo.
 Almacenero.
 Ordenanza.
 Médico de empresa.
 ATS.
 Técnico de Mantenimiento I.
 Técnico de Mantenimiento II.
 Técnico de Mantenimiento III.
 Técnico de Mantenimiento IV.
 Especialista de Mantenimiento.
 Especialista de Mantenimiento senior.
 Supervisor Mantenimiento grupo.
 Supervisor Mantenimiento Área.
 Supervisor Mantenimiento Región.
 Consultor de CS.
 Especialista de soporte de CS.
 Consultor de producto de CS.
 Ingeniero de proyecto de servicios de entorno.
 «Program Manager de Networking».
 Analista de sistemas principiante.
 Analista de sistemas asociado.
 Analista de sistemas.
 Analista de sistemas senior.
 Consultor proceso de datos.
 Jefe de proyecto.
 Supervisor de sistemas.
 Instructor de sistemas asociado.
 Instructor de sistemas.
 Instructor de sistemas senior.
 Arquitecto de sistemas.
 Consultor de educación.
 Jefe de producto.
 «Program Manager».
 Jefe de Marketing de SST.
 Vendedor principiante.
 Vendedor asociado.
 Vendedor.
 Vendedor senior.
 Ejecutivo de cuenta.
 Manager/Supervisor.
 Jefe de Contabilidad (fábrica).
 Administrativo técnico (fábrica).
 Agente del Departamento de Distribución (fábrica).

ANEXO 1

Fórmula de valor kilómetro

Se basa en las siguientes asunciones:

Vehículo nuevo:

Precio aproximado: 1.800.000 pesetas.

Marca y modelo: Básico, de fabricación nacional, con los fabricantes con más producción.

Vida útil: Cinco años.

Uso anual: 20.000 kilómetros.

Período contemplado: Un año.

Gasolina: Consumo promedio 8 litros/100 kilómetros.

Tipo combustible: Súper 96 NO.

Lavados: 26 por año.

Aceite: Cambio cada 5.000 kilómetros.

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

Ayudante técnico de pruebas (fábrica).
 Comprador (fábrica).
 Comprador internacional (fábrica).
 Contable junior (fábrica).
 Controller (fábrica).
 Ingeniero de calidad (fábrica).
 Ingeniero de producto (fábrica).
 Ingeniero de producción (fábrica).
 Jefe de producción (fábrica).
 Montador (fábrica).
 Mozo de Almacén (fábrica).
 Planificador de material (fábrica).
 Planificador asociado (fábrica).
 Jefe de calidad (fábrica).
 Responsable de compras (fábrica).
 Administrativo de Almacén (fábrica).
 Supervisor de Control de Producción (fábrica).
 Supervisor de Aduanas (fábrica).
 Supervisor de Materiales (fábrica).
 Supervisor de Producción (fábrica).
 Agente de aprovisionamiento (fábrica).
 Supervisor de exportación/importación (fábrica).
 Técnico de calidad principiante (fábrica).
 Técnico electrónico (fábrica).
 Técnico de calidad (fábrica).
 Agente de tráfico (fábrica).
 Manager supervisor (fábrica).

ANEXO 3

Extinción del contrato de trabajo

La empresa se compromete a cumplir las condiciones que figuran a continuación, referidas a los casos de terminación de la relación laboral.

La aplicación de las condiciones que a continuación se expresan serán de validez en todos los centros de trabajo y puntos de actividad de 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.

Extinciones 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.

Notificación de advertencia: En los casos en que la empresa pretenda extinguir la relación laboral por las causas especificadas en los artículos 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores, se producirá previamente una notificación de advertencia o preaviso al trabajador. Entre la notificación de advertencia o preaviso y la comunicación de terminación de la relación laboral habrán de transcurrir, como mínimo, veintidós días laborables.

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

Las notificaciones o preavisos, con toda la documentación que acompañe a éstas, serán comunicadas simultáneamente a los representantes de los trabajadores, que guardarán el más absoluto sigilo sobre éstas, salvo que sean liberados de dicho sigilo por el propio afectado, mediante comunicación escrita.

Cuando las causas para la extinción de la relación laboral sean las especificadas en el artículo 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración mínima de veinte días laborales, en los que se facilitará a éstos la información suficiente para formarse una opinión sobre dicha decisión y ejercer eficazmente su función de defensa del representado. Al término de dicho plazo podrán emitir un informe sobre la adecuación o inadecuación de la decisión extintiva a las causas motivadoras, y en el que se puedan proponer medidas sustitutorias o atenuadoras de las consecuencias sobre el perjudicado. Dicho informe quedará a disposición del interesado, pudiendo hacer uso de él en un posible recurso contra la decisión extintiva que, en todo caso, quedará a instancias de la Dirección.

Cuando las causas para la extinción de la relación laboral sean las especificadas en el artículo 54 y artículo 52 [excepto apartado c) del artículo

52] del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores, a instancias del interesado, podrían convocar la constitución de una Comisión Paritaria que dictamine sobre el conflicto. Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la compañía, de los que quedarían excluidos aquellos que fueran parte en el conflicto, y debe quedar constituida en el término de cinco días laborables a partir de la notificación o preaviso al trabajador. El trabajador afectado tendrá derecho a ser escuchado en sus alegaciones y a presentar en su defensa todas las pruebas de que disponga. Asimismo, la Comisión podrá convocar al superior que promueve la medida o a cualquier otro miembro de la compañía, para formarse una opinión responsable sobre el caso. En el plazo de quince días laborables a partir de su constitución, la Comisión emitirá un dictamen, que deberá ser considerado por la Dirección para ejecutar o no el despido, decisión esta última que quedará a instancia de la Dirección en todo caso.

Comunicaciones de despido: Se harán al trabajador por escrito, con relación de los hechos que lo motivan. Todas las comunicaciones de despido serán refrendadas por la Dirección General o Director de Departamento en quien delegue.

Disposición transitoria primera.

La Dirección de la compañía se compromete a publicar el nuevo Manual de Categorías Profesionales Internas antes de la fecha 30 de septiembre de 1998. Dicho manual se revisará anualmente para reflejar las actualizaciones que se puedan producir.

Para cada una de las categorías profesionales internas que se especifiquen en el Manual de Categorías Profesionales Internas deberá reflejarse la siguiente información:

1. Título de categoría.
2. Nivel de supervisión al que reporta.
3. Acceso.
4. Salario mínimo.
5. Funciones y responsabilidades.
6. Promociones y cualificaciones requeridas.

19186 *RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España (código de Convenio número 9012962), que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la Asociación para su representación, y de otra, por las secciones sindicales FETE-UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

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, 3 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN ALDEAS INFANTILES SOS DE ESPAÑA

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as de aldeas, residencias, hogares funcionales, centros y demás servicios que la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España tenga implantados en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores que prestan o presten servicios retribuidos por cuenta ajena en los centros de trabajo de la Asociación.