

## **Convenio de Central Informática**

### **CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

- ART. 1. Objeto
- ART. 2. Ambito Territorial
- ART. 3. Ambito Personal
- ART. 4. Ambito Temporal
- ART. 5. Denuncia y Prórroga
- ART. 6. Prelación de Normas Laborales
- ART. 7. Compensación y Absorción
- ART. 8. Sustitución de Condiciones
- ART. 9. Comisión Negociadora de la Representación de los Trabajadores.
- ART. 10. Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

### **CAPITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO**

- ART. 11. Organización
- ART. 12. Clasificaciones Profesionales
- ART. 13. Trabajos de Categoría Superior
- ART. 14. Trabajos de Categoría Inferior
- ART. 15. Duración de los Trabajos
- ART. 16. Plantilla
- ART. 17. Reclamaciones
- ART. 18. Ingresos de Personal
- ART. 19. Período de Prueba
- ART. 20. Formación
- ART. 21. Promoción y Ascensos

### **CAPITULO III: JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS**

- ART. 22. Cómputo Anual de Jornada
- ART. 23. Horario de Trabajo
- ART. 24. Fiestas
- ART. 25. Vacaciones
- ART. 26. Calendario Laboral
- ART. 27. Permisos Retribuidos
- ART. 28. Permisos no retribuidos
- ART. 29. Excedencia
- ART. 30. Servicio Militar o Civil Sustitutorio
- ART. 31. Traslados Forzosos por causa de la Empresa (Definitivos)
- ART. 32. Traslados voluntarios y permutas
- ART. 33. Desplazamientos
- ART. 34. Desplazamientos fuera del Area Metropolitana en que esté ubicado el Centro de Trabajo.
- ART. 35. Desplazamientos dentro del Area Metropolitana en la que esté ubicado el Centro de Trabajo.

### **CAPITULO IV: RETRIBUCIONES**

- ART. 36. Conceptos Retributivos
- ART. 37. Tablas salariales
- ART. 38. Salario Base
- ART. 39. Antigüedad
- ART. 40. Plus Transporte
- ART. 41. Complemento de Empresa
- ART. 42. Horas extras

### **CAPITULO V. BENEFICIOS SOCIALES**

- ART. 43. Cuidado de menores y minusválidos
- ART. 44. Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente
- ART. 45. Asistencia sanitaria
- ART. 46. Revisión médica anual
- ART. 47. Cesta de Navidad
- ART. 48. Seguro de Vida y Accidente
- ART. 49. Accidente de Trabajo

ART. 50. Subvenciones especiales  
ART. 51. Seguridad e Higiene en el Trabajo  
ART. 52. Anticipos y préstamos

## CAPITULO VI. REPRESENTACION COLECTIVA Y ACCION SINDICAL

ART. 53. Comité de Empresa  
ART. 54. Información al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal  
ART. 55. Secciones Sindicales

## CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### ART. 1. Objeto

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y productividad, así como el resto de las relaciones laborales y sociales entre la Central de Informática, S.A. y su personal, siendo el mismo, la expresión del pacto libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía en el marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

### ART. 2. Ambito Territorial

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores adscritos al Centro de Trabajo que la Empresa tiene en Madrid, C/ Condesa de Venadito, 1.

### ART. 3. Ambito Personal

Quedan incluidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa, independientemente del lugar donde realicen la prestación de servicios con la exclusión del personal que desempeñe puestos de Director de Compañía, Director de Sector/Función, Director de Delegación, Director de Area/Subdirector de Función, Gerente, Coordinador, Jefe de Departamento, Consultor Principal, Técnico de Sistemas Principal y Licenciado.

### ART. 4. Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración de un año, desde el 1 de Enero de 1991 al 31 de Diciembre de 1991.

Los aspectos salariales que se recogen a lo largo del articulado se aplicarán con eficacia de 1 de Enero de 1991.

### ART. 5. Denuncia y Prórroga

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar, mediante notificación por escrito a la otra parte, la denuncia del mismo, en el último trimestre del plazo de vigencia del mismo.

En caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales.

La parte que formule la denuncia, deberá acompañar propuesta concreta y pormenorizada sobre los puntos y contenido, con el fin de comenzar las negociaciones para su revisión, dentro del último trimestre del año en que debe terminar su vigencia.

### ART. 6. Prelación de Normas Laborales

Las relaciones laborales y sociales de la Empresa Central de Informática, S.A. se regirán por lo establecido en el presente Convenio y en todo lo no estipulado expresamente en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes de carácter general.

### ART. 7. Compensación y Absorción

1. Todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, acuerdo colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualesquiera otras causas.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones en computo anual, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Igual consideración se efectuará respecto al número de horas que se haya pactado trabajar computadas anualmente.

#### **ART. 8. Sustitución de Condiciones**

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

#### **ART. 9. Comisión Negociadora de la Representación de los Trabajadores.**

Esta Comisión tendrá como función negociar el Convenio.

En el plazo de 15 días, desde la fecha de la denuncia del Convenio, se procederá a la elección y constitución de la Comisión citada, con un máximo de 3 miembros.

La Empresa será informada de la composición de la misma y de las sustituciones que se produzcan a lo largo de su actuación.

La Empresa se compromete a facilitar a la Comisión Negociadora los siguientes medios:

- a. El tiempo suficiente para viajar y realizar las reuniones, en el domicilio de la Empresa, siempre que sean para tratar las funciones mencionadas anteriormente.
- b. El importe de los viajes y dietas necesarios para tal fin.
- c. El material suficiente para la necesaria información al personal durante el proceso de negociación.

#### **ART. 10. Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.**

1. Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá una Comisión Mixta de vigilancia en el plazo de quince días, contando a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

2. Esta Comisión estará integrada por dos miembros titulares y dos suplentes designados por la Representación de los Trabajadores y otros dos miembros titulares y dos suplentes designados por la Dirección de la Empresa.

Los integrantes de ambas representaciones deberán haber sido preferentemente miembros de la comisión negociadora del Convenio.

3. Las reuniones se celebrarán cada tres meses, si las cuestiones pendientes así lo exigieran y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días hábiles a partir de la solicitud.

4. A todos los efectos, y sea cual sea el número de asistentes, se considerará que cada representante ostenta un voto.

5. De entre los componentes se nombrará un Secretario, que será el encargado de cursar las convocatorias, comunicando detalladamente de forma concreta y precisa los puntos a tratar reflejados en el orden del día, y posteriormente certificará y publicará los acuerdos que adopte la Comisión Mixta, facilitando copia a la Dirección de la Empresa y a la Representación de los Trabajadores. El domicilio de la Comisión Mixta será el de la Empresa.

6. Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en la presente norma.

### **CAPITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO**

#### **ART. 11. Organización**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa, o a sus representantes legales, el Comité de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal, tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

## **ART. 12. Clasificaciones Profesionales**

Todos los trabajadores están clasificados profesionalmente por la Empresa en categorías de acuerdo con los requisitos del puesto que ocupan y el trabajo o función que normalmente desarrollan.

Se establecen las siguientes categorías:

### **A) GRUPO PROFESIONAL: TECNICOS**

- . CONSULTOR/TECNICO SISTEMAS
- . ANALISTA
- . ANALISTA PROGRAMADOR
- . PROGRAMADOR SENIOR
- . PROGRAMADOR
- . OPERADOR

### **B) GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRATIVOS**

- . JEFE DE 1ª
- . JEFE DE 2ª
- . OFICIAL DE 1ª
- . OFICIAL DE 2ª
- . AUXILIAR/TELEFONISTA

### **C) GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL AUXILIAR**

- . ORDENANZA/CONDUCTOR
- . PERSONAL DE LIMPIEZA

## **ART. 13. Trabajos de Categoría Superior**

Cuando la Empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.

Esta situación podrá prolongarse por un máximo de 6 meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

El tiempo trabajado en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.

## **ART. 14. Trabajos de Categoría Inferior**

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, y negociándolo con el propio interesado en el supuesto de prolongarse esta situación.

## **ART. 15. Duración de los Trabajos**

Como recomendación, la duración de un mismo trabajo para el personal técnico no debería ser, normalmente, ni de menos de 6 meses ni de más de 2 años, siempre en función de proyectos y categorías.

## **ART. 16. Plantilla**

La plantilla describe el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios de cada categoría para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la Empresa.

## **ART. 17. Reclamaciones**

Como procedimiento común para toda clase de peticiones quejas o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la Empresa, se establece el siguiente:

- a) La solicitud será hecha a través del Jefe inmediato, en forma verbal o escrita, en función de la complejidad del asunto.
- b) Las solicitudes que no sean resueltas en un plazo prudencial por el jefe inmediato se trasladarán a la Dirección de Recursos Humanos, para su cumplimiento y resolución.

## **ART. 18. Ingresos de Personal**

### 1. Principios generales

- a) La contratación de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección que ejercerá dicha facultad con sujeción al ordenamiento vigente y las condiciones pactadas en este Convenio.
- b) La selección de personal tendrá como objeto el conseguir poner a disposición de las diferentes unidades de la Empresa, en el plazo estipulado, los recursos humanos idóneos para los requerimientos de las plazas vacantes, a través de una actuación técnica y profesional.
- c) Como principio general y sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior la cobertura de puestos permanentes responderá al principio de promoción profesional de los trabajadores.

### 2. Sistema de provisión de vacantes

Con el ámbito que más abajo se indica, la provisión de vacantes se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Coincidiendo con la aprobación del Presupuesto anual, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las altas programadas y las fechas estimadas de cobertura de vacantes.

b) Autorizada la contratación, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las características del proceso de selección, constando entre otros los siguientes extremos:

- . puesto de trabajo
- . número de vacantes
- . funciones
- . requisitos
- . unidades operativas
- . forma de contrato

c) A los contratos de duración indefinida podrán optar candidatos contratados temporalmente.

d) Los trabajadores que pretendan optar a alguna de las vacantes autorizadas lo manifestarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, la cual dará información a la representación de los trabajadores acerca de los colaboradores que opten a las mismas.

e) La preselección de candidatos se efectuará teniendo en cuenta que los mismos reúnan los requisitos exigidos.

f) Practicadas las pruebas, el Departamento de Selección propondrá los candidatos aptos para el puesto.

g) A los candidatos internos se les aplicará el mismo período de prueba, respecto al nuevo puesto. En caso de no superar el período de prueba, se integrarán a la categoría de procedencia.

h) Este sistema de provisión de vacantes no será de aplicación:

- . para puestos que impliquen ejercicio de mando o confianza.
- . cuando existan probadas razones técnicas y organizativas que determinen otro procedimiento, previo informe a los representantes de los trabajadores.

i) En ningún caso será discriminatorio para el personal interno, el que el puesto a cubrir requiera unos conocimientos que puedan ser adquiridos por dicho personal en un tiempo prudencial.

j) La Empresa continuará fomentando la equiparación real del personal femenino con el resto de los empleados ante el acceso a puestos de calificación media o alta.

## **ART. 19. Período de Prueba**

Podrá concretarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá sobrepasar los tres meses para el personal técnico y de 15 días para el resto del personal.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña. En este período tanto la Empresa como el trabajador podrán respectivamente proceder a la rescisión o desistir de la prueba sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá, durante el período de prueba, la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al ser dado de alta.

#### **ART. 20. Formación**

Continuará funcionando el comité de formación compuesto por el mismo número de representantes por parte de la Empresa que por parte de la Representación de los Trabajadores, y el Director de Recursos Humanos que actuará de coordinador del mismo.

La misión de este Comité de Formación será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la Empresa y negociar y desarrollar el Plan de Formación Anual.

Tanto los cursos como los textos que hayan de ser empleados por los trabajadores de la Empresa serán totalmente gratuitos para estos.

Cuando los cursos sean impartidos por personal de la Empresa, éste deberá tener una categoría mínima de Analista, salvo casos especiales.

Se establecerá alguna forma de participación del personal de las distintas Delegaciones, Departamentos y Divisiones en los proyectos de I + D de la Compañía.

#### **ART. 21. Promoción y Ascensos**

Se reconoce el derecho de todo trabajador de la Empresa a su promoción o ascenso siempre que cumpla las condiciones exigidas para el puesto.

Los requisitos personales y cursos posteriores al ascenso se establecerán junto con el Comité de Formación para todas las categorías de la Empresa, una vez conocidas las necesidades de la Compañía para cada Ejercicio.

En el caso especial del personal Administrativo, para poder tener acceso a la escala técnica, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Estar en posesión del BUP o del título de Formación Profesional de 2º grado y tener un año de antigüedad en la Empresa.
- O bien tener una antigüedad de 3 años en la Empresa.
- Se creará un test de aptitudes para los que deseen realizar el curso de becarios y que deberá pasar tanto el personal en plantilla, como el de nuevo ingreso. A igualdad de aptitudes tendrá preferencia el personal de plantilla.
- En todos los casos se deberán aprobar los cursos específicos establecidos por el Comité de Formación.

### **CAPITULO III: JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS**

#### **ART. 22. Cómputo Anual de Jornada**

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada en cómputo anual de 1.691 horas de trabajo efectivo para todo el personal al que le sea de aplicación este Convenio.

#### **ART. 23. Horario de Trabajo**

Sin perjuicio de la jornada en cómputo anual establecida en el artículo anterior se establecen los siguientes horarios de trabajo:

##### a) Horario de invierno:

- De lunes a viernes jornada de 39 h. efectivas de trabajo
  - De lunes a jueves: (jornada mínima de 8 horas de trabajo efectivo)
    - Entrada: Flexible entre las 7,30 h. y las 9,30 h.
    - Salida: Flexible entre las 16,30 h. y las 19,00 h.
  - Comida entre un máximo de 2 horas y un mínimo de una hora, entre las 13,30 h. y las 15,30 h.
  - Viernes: (jornada mínima de 6 horas de trabajo efectivo)
    - Entrada: Flexible entre 7,30 h. y las 9.30 h.
    - Salida: Flexible entre 14,30 h. y las 15,30 h.
- . Se podrá utilizar la flexibilidad máxima de los viernes, siempre que se cumpla el cómputo semanal de 39 horas en invierno.

b) Horario de verano:

- De lunes a viernes jornada de 35 horas efectivas de trabajo.
- De lunes a viernes: (jornada mínima de 7 horas de trabajo efectivo)  
Entrada: Flexible entre las 7,30 h. y las 8,30 h.  
Salida: Flexible entre las 14,30 h. y las 15,30 h.
- La jornada de verano comenzará el día 1 de Junio y terminará el 30 de Septiembre, ambos inclusive.

C) El personal desplazado en clientes se atenderá en jornada y horario diario al del cliente, con el límite en jornada anual de 1.691 horas de trabajo efectivo.

La Dirección de la Empresa procurará pactar en los contratos que concierte con sus Clientes, horarios y jornadas que coincidan con lo establecido en ambas materias de este convenio.

#### **ART. 24. Fiestas**

Sin perjuicio de la jornada en cómputo anual establecida en el artículo 22, la Empresa reconoce como inhábiles los días 24 y 31 de Diciembre ambos en su totalidad.

En el caso de que estos días no sean laborables se considerarán inhábiles los siguientes o anteriores días laborables al 24 y 31 de Diciembre, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Durante la vigencia del presente Convenio, se dispondrá de dos días laborables al año, que se aplicarán en "puentes".

En el año 1991 dichos días de "puente" serán el 30 de Diciembre y el segundo puente se tomará como día libre a discreción del trabajador.

#### **ART. 25. Vacaciones**

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de 22 días laborables, o la parte proporcional correspondiente, que podrán ser divididas en un máximo de tres períodos.

Deberán disfrutarse 15 días laborables ininterrumpidos, como mínimo, de vacaciones durante el período de jornada de verano, para lo cual el trabajador lo anunciará con dos meses de antelación, como mínimo.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna. La enfermedad, debidamente justificada con los partes de baja de la Seguridad Social, interrumpe el disfrute de las vacaciones. La fecha del disfrute de los días que por esta causa no sean computados como vacaciones será objeto de pacto entre Empresa y trabajador.

La Empresa se hará cargo de los gastos cuando por su causa el trabajador tenga que interrumpir o aplazar sus vacaciones, debidamente anunciadas.

No obstante todo lo anterior, para lo no estipulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **ART. 26. Calendario Laboral**

A comienzo del año y cuando sea publicado el calendario laboral oficial de la Comunidad Autónoma, se determinará el de la Empresa, de común acuerdo entre ésta y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

#### **ART. 27. Permisos Retribuidos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y durante los períodos de tiempo que a continuación se expone:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio que podrán disfrutarse ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes.
- b. En caso de alumbramiento del cónyuge o pareja legalmente reconocida del trabajador: 3 días naturales.
- c. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja legalmente reconocida, tres días naturales, que podrá ser prorrogable en caso de complicaciones.
- d. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

e. Por fallecimiento del cónyuge o pareja legalmente reconocida o hijos, 4 días naturales, ampliables a 6 en caso de desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo.

f. Por fallecimiento de los ascendientes o hermanos del trabajador, y con respecto a la familia política, padres y hermanos, 3 días ampliables a 5 si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia donde está radicado su centro de trabajo.

g. Por enfermedad grave de los ascendientes, descendientes, así como familiares de 2º grado que convivan con el solicitante y que requieran cuidados indispensables, 3 días prorrogables a 5 en caso de desplazarse fuera de la provincia donde está radicado su centro de trabajo.

h. Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares de 2º grado, tanto del solicitante como del cónyuge o de la pareja legalmente reconocida. Este período será de 4 días en caso de desplazamiento fuera de la provincia donde está radicado su centro de trabajo.

i. Matrimonios de hermanos o hijos de uno u otro cónyuge o pareja legalmente reconocida, un día coincidiendo con el de la celebración de dicha ceremonia, prorrogable a dos en caso de desplazamiento fuera de la provincia donde está radicado su centro de trabajo.

j. El tiempo indispensable para visitas médicas justificadas.

k. Por el tiempo necesario para realizar exámenes finales, parciales o de aptitud para la obtención de un título tanto académico como profesional en centros oficiales o privados.

l. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes señalados en el artículo 37 d) del Estatuto de los Trabajadores.

m. Los trabajadores, por alimentación de un hijo de menos de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. El trabajador, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador siempre que se demuestre que no es utilizado por el otro cónyuge o pareja legalmente reconocida, a un mismo tiempo.

n. Por gestación de la mujer trabajadora, 16 semanas, distribuyéndose dicho período a elección de la misma, de acuerdo siempre con la normativa vigente.

ñ. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley y en el presente Convenio.

En cualquiera de los casos anteriores si el trabajador estuviese desplazado por motivos de trabajo correrán a cargo de la Empresa los gastos entre el lugar de destino y el de residencia laboral del trabajador, salvo en lo relativo a los apartados d), j) y n) excepto en casos especiales.

Para los casos concretos de aquellos trabajadores que estén desplazados fuera del Estado Español, se estudiará entre la Dirección y el trabajador cada caso en particular.

#### **ART. 28. Permisos no retribuidos**

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de 1 año en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un período no inferior a 15 días naturales y no superior a 3 meses por una sola vez al año.

Alternativamente a esta modalidad el trabajador podrá tomar estos permisos en dos períodos mínimos de 10 días naturales y máximos de 20 días naturales, uno en cada semestre del año.

La Empresa por razones de necesidad de servicio podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentre disfrutándolos el 5% del personal perteneciente a una misma Delegación o unidad organizativa equivalente.

El trabajador deberá avisarlo en todos los casos con 15 días de antelación.

#### **ART. 29. Excedencia**

1. Excedencia forzosa.

Será de obligada concesión la excedencia con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, en los siguientes casos:



a) Designación o elección para un cargo público representativo que sea incompatible con la asistencia al trabajo (art. 46-1 del Estatuto)

b) Elección para cargos con funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de sesenta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

## 2. Excedencias voluntarias.

a) Los trabajadores fijos, y con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no superior a cinco años.

b) El trabajador podrá formular nuevamente la solicitud cuando hayan transcurrido tres años desde el final del disfrute de la anterior excedencia.

c) El trabajador excedente voluntario, transcurrido el primer año en dicha situación podrá solicitar su reingreso teniendo derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, siempre que no exista personal en la misma circunstancia con mayor antigüedad en la solicitud de reingreso.

d) Como cupos máximos de personal en excedencia por grupos profesionales, se establecen los siguientes, referidos a la situación al 31 de Diciembre anterior:

- Administrativos y subalternos	10%
- Programadores	10%
- Analistas Programadores	10%
- Analistas	10%
- Consultores/Téc. Sistemas	10%

e) En caso de que la excedencia fuese concedida, lo será sin derecho a percibir retribución alguna y sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

Esta excedencia no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa, cuya actividad principal implique competencia con la actividad principal de Central Informática, S.A.

El fraude a este precepto ocasionará la pérdida de cualquier derecho derivado de la situación de excedencia.

f) El trabajador que, estando disfrutando de una excedencia inferior a cinco años, deseara prolongar la misma, podrá hacerlo hasta el total u otro plazo inferior a dicho plazo máximo, por una sola vez, solicitándolo por escrito con un mes de antelación a la finalización de la primera excedencia concedida.

g) El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán proponer la concesión de excedencia si concurrieran circunstancias que en su momento se determinen.

h) Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual categoría.

i) El trabajador que solicite la excedencia voluntaria para atender el cuidado de un hijo a contar desde la fecha de nacimiento de este o desde el período reseñado en el apartado n. del art. 28 tendrá derecho a permanecer en esta situación durante un plazo máximo de tres años y en los que la iniciación de un nuevo período como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo pondrá fin en su caso, al que se viniera disfrutando. Este derecho sólo lo podrá ejercer uno de los cónyuges o pareja legalmente reconocida.

j) Los trabajadores en la situación señalada en el punto anterior tendrán derecho al cómputo a efectos de antigüedad del tiempo que permanezcan en la misma, así como a la reserva del puesto de trabajo debiendo solicitar su reingreso un mes antes de expirar el plazo del período de excedencia. En caso contrario, se entenderá extinguido su derecho preferente y su cómputo de antigüedad.

## **ART. 30. Servicio Militar o Civil Sustitutorio**

Durante el tiempo de cumplimiento del Servicio Militar, tanto voluntario como obligatorio así como el Civil sustitutorio, se tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Cuando las obligaciones militares o del Servicio Civil sustitutorio permitan al trabajador acudir al centro de trabajo y siempre que ello no trastorne al trabajo, el trabajador podrá trabajar por horas abonadas a prorrata de su sueldo. Si la Empresa tuviese Delegación en la población a la que ha sido destinado se

procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles con sus obligaciones. En todo caso percibirá las pagas extraordinarias.

Al terminar el Servicio Militar o Servicio Civil Sustitutorio, el interesado comunicará a la Empresa la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.

Cuando la ausencia del trabajador se prolongue por tiempo que exceda de dos meses contados desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar, se entenderá finalizado el contrato de trabajo.

#### **ART. 31. Traslados Forzosos por causa de la Empresa (Definitivos)**

1.No cabe traslado a un centro de trabajo que exija cambio de residencia salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto que deberá resolverse en el plazo de 30 días, entendiéndose el silencio como positivo.

2. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre:

a) El traslado, percibiendo una compensación por gastos en los términos que se convengan, que nunca podrá ser inferior al importe del traslado del trabajador, familiares y personas dependientes, así como de sus enseres, más las dietas habituales que corresponderían a 45 días de desplazamiento del trabajador pernoctando fuera del lugar habitual de trabajo.

b) Rescindir el contrato, con indemnización de 2 meses por año trabajado, prorrateándose esta cantidad para los períodos inferiores a un año.

3. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no podrá ser inferior a 45 días.

4. Esta facultad podrá ejercitarla la Empresa una sola vez por trabajador, y sólo con aquellos con menos de 6 años de antigüedad en la Empresa, salvo pacto en contra de las partes.

5. El cónyuge o pareja legalmente reconocida del trabajador trasladado que prestase también sus servicios en la Empresa tendrá prioridad absoluta para acceder a las plazas de su categoría que se convocaren en la localidad de traslado, así como derecho a la permuta de puesto de trabajo y a excedencia hasta lograr plaza en dicha localidad. Cuando el cónyuge o la pareja legalmente reconocida trabaje, la Empresa gestionará un puesto de trabajo para el mismo en el lugar de destino.

El orden de preferencia para los traslados forzosos y desplazamientos determinará que éstos afecten en último lugar a los representantes de los trabajadores.

#### **ART. 32. Traslados voluntarios y permutas**

1.Los trabajadores podrán solicitar su traslado voluntario, en las condiciones en que pacten con la Empresa.

La negativa de ésta a conceder el traslado deberá fundamentarse en razones técnicas, organizativas, o productivas que lo justifiquen.

2. Los mismos principios del apartado anterior regirán para lo que se refiere a permutas del puesto de trabajo.

#### **ART. 33. Desplazamientos**

1. El cambio de lugar o desplazamiento temporal a población distinta que implique pernoctar fuera de la residencia habitual del trabajador habrá de fundarse en razones técnicas, organizativas o de producción o por contratos relativos a la actividad empresarial.

2. El tiempo de desplazamiento, que deberá fijarse con carácter previo a éste, no podrá superar un año.

El trabajador que haya sido desplazado no podrá volver a serlo durante un período de tiempo igual al doble del que haya permanecido en dicha situación.

Todo ello salvo acuerdo en contrario entre las partes.

3. Mientras se encuentre desplazado dentro del Estado Español, y además de su salario, el trabajador disfrutará de:

a) Por un máximo de 2 meses, un hotel de 4 estrellas o de categoría más próxima que hubiera en la localidad, con derecho a alojamiento y desayuno, más los gastos razonables que se deriven de la estancia.

b) A partir de estos dos meses, se sustituye lo expuesto en el apartado 3. a) por una dieta diaria de # 7.518,- # Ptas. por día laborable, e igual cantidad sábados, domingos y festivos.

Alternativamente a la dieta correspondiente a tales días, los fines de semana el trabajador podrá trasladarse con cargo a la Empresa y por medio de locomoción indicado por la Empresa. Si el desplazamiento fuera desde Canarias, esta opción se podrá ejercer quincenalmente.

4. Salvo pacto en contrario, los desplazamientos al extranjero serán siempre con todos los gastos pagados, y con un viaje de ida y vuelta al semestre.

5. Cuando el desplazamiento se prolongara por más de 3 meses consecutivos, y por cada 3 meses del mismo, el trabajador recibirá un permiso de 4 días laborables.

6. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión. Su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

7. Cuando se trate de casos especiales (alta de temporada en zonas turísticas, etc.) se renegociarán las condiciones económicas citadas en el apartado 3 con el Director correspondiente, sin que la decisión que se adopte vaya en detrimento de los intereses económicos del colaborador.

El orden de preferencia para los traslados forzosos y desplazamientos determinará que éstos afecten en último lugar a los representantes de los trabajadores.

#### **ART. 34. Desplazamientos fuera del Area Metropolitana en que esté ubicado el Centro de Trabajo.**

Los desplazamientos fuera del Area Metropolitana en la que esté ubicado el centro de trabajo que no impliquen pernoctar fuera de la residencia habitual se realizarán a gastos pagados, (desplazamientos a 31,50 ptas. km. y 1.418 ptas. de comida con justificante) considerándose jornada laboral el tiempo de desplazamiento. El exceso de jornada de trabajo motivado por este supuesto se compensará con tiempo equivalente, salvo pacto en contrario.

El orden de preferencia para dichos desplazamientos determinará que éstos afecten en último lugar a los representantes de los trabajadores.

#### **ART. 35. Desplazamientos dentro del Area Metropolitana en la que esté ubicado el Centro de Trabajo.**

Se establecen los siguientes complementos para aquellos trabajadores que por necesidades del trabajo se vean obligados a realizar sus comidas fuera de su domicilio particular.

- Todos los trabajadores, y durante el tiempo de jornada partida, recibirán una dieta de comida de #500,-# ptas./día en el concepto plus extrasalarial.

En caso de prolongación de jornada durante la jornada continuada de verano se abonarán #1.300,-# ptas.

- Para el presente ejercicio el gasto realizado por desplazamiento con vehículo propio se abonará a razón de #31.50,-# ptas. por kilómetro.

- La Empresa costeará los gastos ocasionados por los desplazamientos de los trabajadores al domicilio de los clientes, siempre que estos desplazamientos excedan en un radio de 10 kilómetros contados a partir del km. 0 (Madrid) y abonará el exceso de distancia sobre dicho radio de 10 kilómetros.

Las cantidades citadas anteriormente se abonarán en nómina con efecto 1 de enero de 1991 y estarán sujetas a la retención por I.R.P.F. de acuerdo con la legislación vigente.

### **CAPITULO IV: RETRIBUCIONES**

#### **ART. 36. Conceptos Retributivos.**

Los conceptos retributivos en los que se desglosa la remuneración percibida por el personal de CENTRAL INFORMATICA, S.A. son los siguientes:

I De carácter salarial

a) Salario base

II Complementos de carácter personal:

a) Antigüedad

b) Plus transporte.

- c) Complemento de empresa
- d) Plus Extrasalarial

III Complemento de cantidad y calidad:

- a) Horas extras

**ART. 37. Tablas salariales**

Durante la vigencia del presente Convenio se define la siguiente tabla de salarios mínimos, en concepto anual, para las categorías que se detallan:

	PTAS/AÑO
CONSULTOR/TECNICO DE SISTEMAS	4.765.978
ANALISTA	3.789.499
ANALISTA PROGRAMADOR	3.075.557
PROGRAMADOR SENIOR	2.362.841
PROGRAMADOR	2.020.145
OPERADOR	1.881.330
JEFE DE 1ª	3.628.929
JEFE DE 2ª	2.994.796
OFICIAL DE 1ª	2.412.269
OFICIAL DE 2ª	2.087.164
AUXILIAR/TELEFONISTA	1.556.507
ORDENANZA/CONDUCTOR	1.453.504
PERSONAL LIMPIEZA	1.397.074

Estas tablas de salarios mínimos son la suma de: SALARIO BASE Y COMPLEMENTO DE EMPRESA. Las cantidades anuales arriba indicadas, se distribuirán en 14 pagas, 12 de periodicidad mensual y dos de carácter extraordinario en los meses de Junio y Diciembre. Estas pagas extraordinarias, serán satisfechas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se perciba. El incremento en salarial para 1991 es del 6 %.

**ART. 38. Salario Base**

Durante la vigencia del presente Convenio los Salarios Base para cada una de las categorías establecidas serán los siguientes:

	PTS. AÑO/14
CONSULTOR/TECNICO DE SISTEMAS	2.280.626
ANALISTA	2.280.626
ANALISTA PROGRAMADOR	2.280.626
PROGRAMADOR SENIOR	1.603.091
PROGRAMADOR	1.360.671
OPERADOR	1.418.259
JEFE 1ª	1.603.091
JEFE 2ª	1.424.670
OFICIAL 1ª	1.219.254
OFICIAL 2ª	1.105.550
AUXILIAR/TELEFONISTA	947.593
CONDUCTOR/ORDENANZA	969.720
PERSONAL LIMPIEZA	969.749

**ART. 39. Antigüedad**

Los empleados tendrán derecho a percibir un complemento de antigüedad por cada período de tres años de servicios en la Empresa. El valor de cada trienio para cada categoría será el 5% del salario base establecido en el artículo 38 del presente Convenio, respetándose los derechos adquiridos y los topes establecidos legalmente.

La forma de devengo será siempre desde el 1 de enero del año en el que se cumpla dicho trienio.

**ART. 40. Plus Transporte**

Es un complemento que se abona a todas aquellas personas afectadas por el cambio de domicilio de Empresa.

Está en función del número de días laborables trabajados en cada mes a razón de 116 ptas. día.

#### **ART. 41. Complemento de Empresa**

Es el complemento de cantidad y calidad de trabajo que se abona a título personal y durante la vigencia del presente Convenio para cada una las categorías establecidas serán los siguientes:

	PTS. AÑO/14
CONSULTOR/TECNICO DE SISTEMAS	2.485.352
ANALISTA	1.508.873
ANALISTA PROGRAMADOR	794.931
PROGRAMADOR SENIOR	759.750
PROGRAMADOR	659.474
OPERADOR	463.071
JEFE DE 1ª	2.025.838
JEFE DE 2ª	1.570.126
OFICIAL 1ª	1.193.015
OFICIAL 2ª	981.614
AUXILIAR/TELEFONISTA	608.914
CONDUCTOR/ORDENANZA	483.784
PERSONAL LIMPIEZA	427.325

#### **ART. 42. Horas extras**

1. Como norma general no se realizarán horas extraordinarias.
2. El número de horas extraordinarias por trabajador no podrá ser superior a 80 horas al año, salvo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
3. Serán propuestas como tales por el Director de Delegación, Departamento y/o División y su realización será voluntaria por el trabajador.
4. La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal mensualmente del desglose del número de horas extras realizadas, así como de las causas que las hayan originado.
5. En aquellas situaciones debidas a circunstancias estructurales tales como pedidos imprevistos, períodos punta de producción y otras circunstancias extraordinarias derivadas de la actividad de la Empresa, se entenderá como prolongación de jornada, aquellas horas que excedan del número establecido como jornada en la Empresa.
6. Se compensará la prolongación de jornada con un tiempo de descanso equivalente al doble del número de horas trabajadas en exceso. La fecha del disfrute de dicho tiempo se fijará de común acuerdo entre el Director de la Delegación, Departamento y/o División y el trabajador.
7. Excepcionalmente la Dirección de la Empresa y el trabajador podrán negociar otro tipo de acuerdo respetando siempre lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.
8. No se entenderá como prolongación de jornada las horas realizadas como compensación a permisos y/o ausencias previamente solicitadas no reflejadas en el art. 27. de este Convenio.

#### **CAPITULO V. BENEFICIOS SOCIALES**

##### **ART. 43. Cuidado de menores y minusválidos**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de aquella.

La reducción de jornada con la correlativa reducción de salario podría extenderse al supuesto del cuidado de enfermos cuando así lo acordase la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, a petición del interesado.

##### **ART. 44. Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente**

Siempre que el trabajador cumpla sus obligaciones respecto a la Seguridad Social, la Empresa complementará las prestaciones de esta hasta el 100% del salario real que disfrutaba en el momento de causar baja, durante la situación de incapacidad laboral transitoria.

##### **ART. 45. Asistencia sanitaria**

La Empresa actualmente tiene concertadas pólizas de asistencia sanitaria con varias Compañías.

Todos los trabajadores tienen derecho a suscribirse a una compañía, cubriendo la Empresa, como máximo el valor de #67.000,-# ptas. anuales. El trabajador se atenderá, en todo caso, a las estipulaciones contractuales de cada Compañía.

Alternativamente, los trabajadores que no deseen aplicar el beneficio del punto anterior, podrán recibir cantidad equivalente en concepto de gastos médicos justificados y mediante la correspondiente factura. En su caso, este beneficio se prorrateará en función de los meses completos trabajados en un Ejercicio.

Corresponde al trabajador soportar cualquier tipo de impuesto derivado de la factura.

Se consideran incluidas en estos beneficios, la unidad familiar y aquellos ascendientes que convivan con la misma.

#### **ART. 46. Revisión médica anual**

La Empresa continuará durante la vigencia de este Convenio cumpliendo lo estipulado para los Servicios Médicos de Empresa y realizará la confección de la cartilla médica sanitaria para todos los trabajadores en plantilla.

Se continuarán realizando las revisiones médicas anuales para todos los trabajadores. Los resultados de dichas revisiones serán comunicadas directamente a cada trabajador por la Institución Sanitaria correspondiente y guardados en su expediente, a petición del trabajador.

Se hará un control de calidad de la revisión médica anual que reciben los trabajadores, garantizando que todos ellos la pasan y que serán, tenidas en cuenta aquellas cuestiones que por las características específicas del trabajador de Central Informática, S.A., puedan ser causa de afecciones hasta ahora no controladas.

#### **ART. 47. Cesta de Navidad**

El importe de la Cesta de Navidad para el año 1991, será de #6.400,-# ptas. La composición de la misma será establecida de común acuerdo entre la Empresa y el Comité o Delegados de Personal.

#### **ART. 48. Seguro de Vida y Accidente**

Todo trabajador de la Empresa tendrá derecho a un seguro en caso de fallecimiento por muerte natural de #3.000.000,-# ptas. (PESETAS TRES MILLONES)

Las condiciones de la Póliza seguirán siendo las acordadas por la Empresa con MUSINI, esto es:

- En caso de muerte por enfermedad: el capital asegurado
- En caso de muerte por accidente: el doble de dicho capital
- En caso de muerte por accidente de circulación: el triple del capital asegurado
- En caso de invalidez absoluta y permanente por accidente: el doble del capital asegurado.

Aquellos trabajadores que lo deseen podrán contratar las ampliaciones de póliza que consideren oportunas directamente con MUSINI.

#### **ART. 49. Accidente de Trabajo**

En caso de que un trabajador tuviese un accidente de trabajo que disminuyese sus facultades, sin alcanzar la incapacidad permanente total, la Empresa estará obligada a buscarle en la misma un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades.

#### **ART. 50. Subvenciones especiales**

Todo trabajador que tuviese a su cargo algún familiar de 1er. grado cónyuge o pareja legalmente reconocida que esté disminuido, física o psíquicamente según dictamen de la Seguridad Social obtendrá de la Empresa una subvención especial de #80.000,-# ptas. anuales, para la educación o tratamiento especial de la misma, que no sea cubierta por la Seguridad Social y debidamente justificada.

Este beneficio se prorrateará en función de los meses completos trabajados en el ejercicio.

#### **ART. 51. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

El Comité ejercerá una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando el que este desempeñando sea perjudicial para su salud, a juicio de un facultativo de los Servicios Médicos de Empresa.

#### **ART. 52. Anticipos y préstamos**

- El trabajador podrá solicitar los siguientes anticipos:

Sobre la parte devengada neta de la nómina del mes en curso, a reintegrar en el propio mes.

Sobre la parte devengada neta de la paga extra, hasta la fecha.

Una mensualidad neta a devolver en los tres meses siguientes a su concesión.

- Para todos los colaboradores con un mínimo de 1 año de antigüedad, la Empresa concederá, sin interés, préstamos de hasta #500.000,-#ptas./, a descontar en un período de 12 meses con un mes de carencia. En caso de que el préstamo supere las 4 mensualidades netas, la Empresa podrá solicitar las garantías que estime oportunas.

- Se establece un fondo para los préstamos de #6.000.000,-#ptas., que como norma general se concederá por riguroso orden de entrada.

En casos excepcionales, podrán adelantarse aquellos préstamos que la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia estime.

- No podrá ser solicitado otro préstamo hasta no haber cancelado el anterior.

-En caso de concurrencia de préstamo con anticipo, sólo podrá concederse el segundo de estos cuando el importe de las cantidades mensuales a amortizar no supere el 50% del salario mensual del trabajador.

### **CAPITULO VI. REPRESENTACION COLECTIVA Y ACCION SINDICAL**

#### **ART. 53. Comité de Empresa**

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local de las adecuadas características con su correspondiente mobiliario y teléfono.

Se facilitarán tableros de anuncios así como el material de oficina necesario.

No se incluirán en el cómputo de la reserva legal de horas el tiempo empleado en:

- a. Reuniones promovidas por la Empresa.
- b. Negociación del Convenio.
- c. Reuniones de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

La Empresa facilitará los locales existentes para la celebración de Asambleas siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos.

El Comité de Empresa distribuirá el tiempo sindical que legalmente le corresponda de forma que considere oportuna entre sus miembros.

#### **ART. 54. Información al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal**

La Empresa informará al Comité y/o Delegados de Personal sobre los siguientes temas:

a) Al final de cada mes:

1. Modificación en la plantilla. Tipos de contrato, duración y categoría laboral y profesional.
2. Bajas en plantilla expresando categoría, puesto de trabajo y causa de la baja.
3. Cambios de categoría laboral y profesional.
4. Creación de nuevos puestos de trabajo.
5. Relación de trabajadores desplazados y previsiones de nuevos desplazamientos.
6. Horas extraordinarias realizadas por cada centro de trabajo.

b) Al final de cada trimestre:

1. Los contratos adjudicados, salvo considerados como reservados por la Empresa. Tipos de contrato y ocupación generada en la Empresa a lo largo de los mismos.
2. Facturación realizada.
3. Estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
4. Índices de siniestralidad, estudios periódicos del medio ambiente laboral y mecanismo de prevención que se utilizan.

c) Al final de cada semestre:

1. Situación de la Empresa respecto a Hacienda y la Seguridad Social.
2. Evolución detallada de la Masa Salarial.

d) Al final del ejercicio sobre:

1. Memoria, Balance, Cuenta de Resultados.
2. Previsiones para el nuevo ejercicio.
3. Resto de información facilitada a los accionistas.
4. Resto de información y actividades INI, INISEL, ETC.
5. Evolución general del sector informático.

e) Con carácter previo a su ejecución sobre:

1. Reestructuraciones totales o parciales, en general.
2. Traslado o ampliación de instalaciones.
3. Modificación del status jurídico de la Empresa.
4. Proceso de fusión o absorción.
5. Modificación de la actividad empresarial.
6. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
7. Información sobre sanciones impuestas por faltas muy graves.

#### **ART. 55. Secciones Sindicales**

Las Secciones Sindicales que hayan obtenido como mínimo un 10% de los miembros del Comité de Empresa, en las elecciones celebradas para representantes del personal o cuando posean una afiliación superior al 15% de la plantilla, podrán designar un Delegado Sindical, empleado en activo en la Empresa, como representante del Sindicato en aquel ámbito, con los mismos requisitos y garantías que los Delegados de Personal.

Las Secciones Sindicales gozarán de los mismos derechos que el Comité de Empresa.

Los miembros de las Secciones Sindicales dispondrán de permiso sin sueldo para asistir a Congresos y Asambleas a las que fueran reglamentariamente convocadas por las Centrales Sindicales u Organismos de la Administración en atención a su condición sindical sin más requerimiento que la previa notificación por parte del Delegado de la Sección Sindical.

A requerimiento de los trabajadores de la Empresa afiliados a los Sindicatos que tengan reconocida Sección Sindical, la Empresa descontará de la nómina mensual respectiva el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Recursos Humanos un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las antedichas detracciones se efectuarán, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, en la nómina regular mensual del empleado.