

CAPITULO VIII

Art. 29. *Comisión Paritaria del Convenio.*—Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se crea la denominada Comisión Paritaria del Convenio, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrá pedir cuantos tengan interés directo en ello.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los Organismos o autoridades correspondientes.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos, normas de desarrollo y demás disposiciones aplicables.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y la aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

La Comisión Paritaria del Convenio estará constituida en la siguiente forma:

Presidente: El que ambas partes de común acuerdo designen. Con funciones de moderador, con voz pero sin voto.

Secretario: El que ambas partes de común acuerdo designen. Con voz pero sin voto.

Vocales: Cuatro representantes de los empleados: Don Francisco Javier Erasquin, doña María Luisa Menéndez, don Xabier Almandoz y el señor Solano. Y cuatro representantes de las Cajas: Don Pedro Isturiz, don José María Olarreaga, don Jaime Velasco y don Víctor Izaguirre.

Todos los Vocales gozarán de voz y de voto.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los Vocales representantes de los empleados y de las Instituciones.

La Comisión Paritaria de este Convenio se domicilia en la Caja de Ahorros Municipal de la Ciudad de Vitoria, sita en la calle Postas, 13-15.

20205 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Gispert, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, de la Empresa «Gispert, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 6 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo de Barcelona adjuntando el Convenio Colectivo de referencia, que fue firmado por las partes el día 22 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y solicitándose la pertinente homologación y acompañándose al texto del mismo la documentación complementaria;

Resultando que por estar dicho Convenio comprendido en la circunstancia segunda del artículo 1.º del Real Decreto número 217/1979, de 19 de enero, se dio cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º, 2, del mismo texto legal, y con suspensión del plazo fijado para la homologación, el citado Convenio fue elevado con el informe de esta Dirección General a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habiendo merecido la conformidad favorable del citado Organismo en su reunión celebrada el día 11 de julio de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como en su caso disponer de inscripción en el registro correspondiente y su publicación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, procede su homologación, habida cuenta de la expresada conformidad otorgada por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Gispert, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 22 de febrero de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del 7.º del Real Decreto-ley número 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el registro general y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 14,2, de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 16 de julio de 1979.—El Director general de Trabajo. José Miguel de Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «GISPERT, S. A.»

Artículo 1. *Ámbito.*—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa «Gispert, S. A.», en la totalidad de sus Centros de trabajo, con la sola excepción del situado en Barcelona-ciudad, calle Provenza, 206-208.

Art. 2. *Vigencia y duración.*—Este Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos, incluidas dietas y kilometraje, al 1 de enero de 1979.

Durará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1979; no obstante, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por una u otra de las representaciones negociadoras con una antelación mínima de tres meses respecto de su fecha de terminación, o inferior si así viniese establecido en la legislación vigente en tal momento.

Art. 3. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y cómputo anual, sean más beneficiosas que las tipificadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam», excepción hecha del plus de vinculación o antigüedad cuya cuantía para el presente año se establece con carácter general para todo el personal en este Convenio.

Art. 4. *Período de prueba.*—Siempre que así se haga constar en el Contrato de Trabajo, las admisiones de nuevo personal serán a título de prueba, que comprenderá los siguientes períodos referidos a los distintos grupos de personal:

Servicio Postventa: Treinta días.

Administrativos: Treinta días.

Técnicos Comerciales: Noventa días.

«Software»: Trinta días.

No cualificados: Diez días.

Durante el período de prueba la Empresa o el trabajador podrán resolver libremente el Contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 5. *Movilidad del personal:*

Cambio de grupo profesional.—Se entienden como grupos profesionales los detallados en los artículos 27 y 28 del presente Convenio. Queda incluido en este epígrafe el cambio de grupo profesional dentro del mismo Centro de trabajo en el que preste sus servicios el interesado. Tal cambio podrá efectuarse con carácter provisional o permanente, entendiéndose como provisional el de duración no superior a tres meses y como permanente el de duración superior a tres meses, en cuyo supuesto se recabarán siempre la aceptación del trabajador afectado.

Traslados.—Se entiende por traslado la movilidad del personal fuera de los circuitos de su Centro de trabajo. Se pedirá siempre la aceptación del trabajador afectado, salvo lo que establecen los artículos 25 de la Ordenanza de Trabajo y 22 de la Ley de Relaciones Laborales. Serán considerados los traslados en las siguientes modalidades:

a) Traslado provisional.—Es aquel cuya duración es superior a quince días e inferior a tres meses. El trabajador afectado tendrá derecho a trasladarse al domicilio familiar cada fin de semana o desplazarse con su familia, siempre que ello no suponga un costo mayor, en ambos casos a cargo de la Empresa; si no se realizaran tales desplazamientos, el trabajador, con independencia de las dietas que le correspondan, percibirá 1.250 pesetas por cada fin de semana completo transcurrido en el lugar en que esté desplazado.

En el caso de que la duración del desplazamiento sea igual o inferior a quince días, no considerado traslado en este Convenio, el trabajador afectado tendrá derecho al desplazamiento al domicilio familiar el fin de semana, con cargo a la Empresa.

b) Traslado permanente.—Es aquel cuya duración es superior a tres meses e inferior a un año. El trabajador afectado por este traslado disfrutará de las condiciones descritas en el

párrafo anterior, referido a traslados provisionales, y además tendrá derecho a cuatro días laborables y abonables de estancia en su domicilio de origen cada tres meses, no computándose los días de viaje.

Los gastos de los desplazamientos contemplados en el párrafo anterior, así como los de traslados de la familia si el trabajador optara por ello, serán a cargo de la Empresa.

c) Traslado definitivo.—Es aquel cuya duración es superior a un año. El trabajador afectado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado de su familia y enseres, así como la diferencia del importe del alquiler de la nueva vivienda, valorándose esta cuantía si la que viniera habitando fuera propia, por el alquiler medio usual de viviendas análogas en la localidad, o a que dentro de los mismos límites se le faciliten los créditos necesarios para su adquisición, optando la Empresa por una u otra fórmula; también la Empresa abonará las diferencias de gastos de guardería o escolaridad de los hijos en condiciones semejantes.

En estos traslados definitivos se le abonará al trabajador una indemnización equivalente a dos meses de salario real, y en su nuevo destino se le respetarán antigüedad y salario correspondientes a su categoría profesional y a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones por las del nuevo puesto.

En ningún caso cualquiera de los traslados aquí no recogidos podrán ser mayores de cincuenta días ininterrumpidos y acumulables al año, salvo acuerdo entre Empresas y trabajador.

Si la Empresa acuerda un traslado de los comprendidos en el epígrafe 2 del artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales o en los apartados c), d), e) o f) de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y el trabajador no acepta el traslado, pronunciándose como consecuencia la autoridad laboral estimando resuelto el Contrato de Trabajo, la Empresa abonará como indemnización una cantidad equivalente a dos mensualidades por año de servicio. Si, por el contrario, fuera la Empresa la que no aceptara la aplicación de los preceptos citados y, como consecuencia de ello, la autoridad laboral declarará rescindido el Contrato de Trabajo, la Empresa abonará una cantidad equivalente a tres meses de salario por año de servicio, considerándose la situación equiparada a la de despido improcedente.

En todo caso queda entendido que la normativa de este artículo se aplicará en aquellos casos en los que no haya acuerdo previo entre la Empresa y el trabajador, ya que en el supuesto de que el traslado se lleve a cabo de mutuo acuerdo las partes acordarán lo que estimen conveniente sobre el particular.

Las anteriores disposiciones no serán de aplicación en los desplazamientos que se produzcan para la asistencia a cursos, estudios, negociaciones colectivas, comisiones que de ello se deriven, etcétera.

Art. 6. *Horas extraordinarias*.—La forma de llevar a cabo las horas extraordinarias, su cómputo, límites y retribución, así como los demás aspectos relativos a este tema, se ajustarán en todo a lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales y Ordenanza de aplicación.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, en cada Centro de trabajo y conjuntamente con la Dirección evaluarán la necesidad de las horas extraordinarias y llevarán el control sobre las mismas.

El personal de cualquier Departamento que, por las características de su trabajo realice horas extras en su Sucursal o fuera de ella tendrá derecho a percibir el importe de las mismas, computándose a tales efectos el tiempo invertido en los desplazamientos.

Este acuerdo contempla las horas comprendidas en la ida y vuelta al domicilio o Centro de trabajo en los desplazamientos normales y habituales y siempre previa autorización del mando inmediato; no contempla, por tanto, desplazamientos nocturnos o diurnos que sea necesario realizar fuera de horas de trabajo, sean en tren, avión, coche, barco, etc.; no contempla tampoco los desplazamientos para cursos de formación.

En cualquier caso la realización de horas extraordinarias requerirá siempre la autorización previa del Jefe de Departamento.

Art. 7. *Dietas*.—Las dietas o pensiones alimenticias se fijan atendiendo a la diversidad de zonas existentes con la especificación de que desaparece a estos efectos la zona C, integrándose los Centros de trabajo hasta ahora comprendidos en ella en la zona B en lo que atañe a este extremo. Con este criterio las dietas tendrán las siguientes cuantías en pesetas/día:

Zona A	Zona B	Dieta
441	406	Media (desayuno y comida)
812	696	Entera (desayuno, comida y cena)

Para pernoctar se podrá utilizar un hotel o residencia de hasta tres estrellas, a justificar. Si no hubiese posibilidad de encontrar hotel en dicha categoría o no dispusiera éste de habitación, se podrá utilizar hotel o residencia de la categoría superior y bajo las mismas condiciones de justificación.

Art. 8. *Estatuto del personal comercial*.—Juntamente con este Convenio entrará en vigor el Estatuto del Personal Comercial, tal como quedó aprobado por las representaciones creadas como consecuencia del Convenio de 1978 y con las siguientes adiciones:

a) Todos los Técnicos Comerciales de la Compañía tienen derecho a recibir todos los meses una fotocopia de la ficha de comisiones y anulaciones, sin perjuicio de la recepción trimestral del listado oficial confeccionado por ordenador.

b) En lo referente a premios, y de acuerdo con las particularidades de cada convocatoria, una vez alcanzada una cifra de ventas que dé derecho a la percepción de un premio, se deberá abonar el mismo a sus ganadores en el plazo máximo de treinta días.

c) Se crea una comisión comercial para estudiar otras propuestas de la representación social en esta área, de forma que en un plazo máximo de dos meses, a partir de la firma de este Convenio, entren en vigor las conclusiones pactadas en dicha Comisión.

La representación social en dicha Comisión estará formada por ocho representantes del área comercial, elegidos entre ellos y que formen parte de los actuales Comités de Empresa, más otro comercial en representación de los del Centro de trabajo de Provenza, debiendo formar parte de la Comisión, en todo caso, representantes de las cuatro divisiones comerciales de la Compañía.

Art. 9. *Reconocimiento de categorías profesionales*.—La evolución tecnológica aconseja que se establezcan categorías profesionales cuyas funciones y conocimientos específicos no se encuentran recogidos en la Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Estas categorías inciden sobre el Departamento de «Software» (Análisis y Programación), en el que se reconocen con carácter inmediato las categorías de Analista y Programador, sin modificaciones de las tarifas de cotización ni de las funciones de trabajo que se vienen realizando actualmente por cada una de las personas afectadas.

En cuanto al resto de las categorías que puedan ser susceptibles de reconocimiento e implantación en dicho Departamento, una Comisión Técnica elaborará en el plazo de dos meses, a partir de la firma del presente Convenio, un estudio para su inclusión y especificación.

Dicha Comisión estará compuesta por el representante de «Software» en el estudio de clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo, dos miembros de la misma área designados por la representación social en la Comisión paritaria de Vigilancia y Aplicación de este Convenio y por las personas designadas por la Empresa para esta finalidad.

Art. 10. *Incapacidad laboral transitoria*.—Al personal no comercial y que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o profesional, accidente laboral o extralaboral, la Empresa le completará las percepciones que por estos conceptos perciba hasta el límite en todo caso del 100 por 100 del salario real; la prima de producción del personal del servicio postventa en esta situación se calculará según el promedio de los tres últimos meses.

En cuanto al personal del área comercial se estará a lo dispuesto en el capítulo VII de su Estatuto.

En ningún caso el total de la percepción neta en situación de incapacidad laboral transitoria será superior a lo percibido en situación de alta.

Art. 11. *Fondo social*.—Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa aportará 50.000 pesetas cada mes al Fondo Social, que continuará rigiéndose por el reglamento aprobado por la Comisión Paritaria de Vigilancia y Aplicación del Convenio de 1978.

Art. 12. *Kilometraje*.—La Comisión Mixta que se crea en este Convenio llevará a cabo, inmediatamente de la firma del mismo, un estudio de actualización de la cuantía del pago del kilometraje, basado en idénticos criterios a los del año anterior.

Art. 13. *Acción Sindical en la Empresa*.—La Empresa y trabajadores acuerdan pactar provisionalmente la acción Sindical en la Empresa, en los términos que recoge el presente texto, y adquieren el compromiso de, una vez regulada ésta por la Ley, entablar negociaciones para adecuarla a las características propias de la Compañía.

1. Los trabajadores tendrán el derecho a participar en los Organos de representación en la Empresa, en la forma que se establece en el presente Convenio.

2. Para el ejercicio de los derechos que este Convenio determina, los trabajadores gozarán de la protección legal y de las garantías que se recogen en los apartados siguientes, considerándose contrarios a la Ley cuantos actos, en relación con su empleo o función, tengan por objeto la discriminación o el menoscabo de la libertad de acción Sindical.

En particular se consideran nulos los pactos o actos dirigidos a:

a) Condicionar el empleo del trabajador a la afiliación o no afiliación a un Sindicato.

b) La constitución o el apoyo por parte de la Empresa de un Sindicato, mediante ayudas financieras o de otro tipo.

c) Despedir a un trabajador, sancionarlo, discriminarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a un Sindicato.

3. El ejercicio del derecho Sindical se reconoce y ampara dentro de la Empresa en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades.

4. Comités de Empresa. El Comité de Empresa es el órgano representativo de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo.

Se constituirá en cada Centro de trabajo cuyo censo sea superior a 50 trabajadores.

Cuando existan en la misma provincia dos o más Centros de trabajo cuyos censos no rebasen los 50 trabajadores, pero que en conjunto superen esta cifra, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos Centros superen los 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro. Si entre todos estos últimos no se alcanzase la cifra de 51 trabajadores, se agregarán al Centro de menos censo de los que alcanzaran dicha cifra dentro de la provincia.

Los Comités de Empresa elegirán entre sus miembros un Presidente y un Secretario del Comité. Determinarán sus propias normas de funcionamiento y deberán reunirse siempre que lo soliciten la mitad de sus miembros.

Son funciones de los Comités de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

b) Ser informado y consultado sobre las decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

c) Recibir periódicamente de la Dirección de la Empresa información sobre la marcha general de la producción, el valor y volumen de las ventas, las perspectivas de mercado y las inversiones acordadas de trascendencia para el futuro de la misma.

d) Conocer anualmente el balance, la cuenta de resultados y Memoria y, como quiera que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

e) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y, especialmente, de aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuraciones de plantilla, despidos, traslados de la Empresa, modificación de su régimen jurídico introducción de nuevos métodos de trabajo.

f) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o de mejoras técnicas.

g) Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

5. Organos de difusión del Comité de Empresa: El Comité de Empresa, para ejercer su derecho a la libre información, usará el medio de difusión que estime conveniente, sin más requisito que la comunicación a la Dirección de la Empresa y sin perjuicio del desarrollo normal del trabajo.

Los Comités de Empresa constituidos conforme a los requisitos de la Ley estarán legitimados para la solicitud de negociación de Convenios.

6. Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa: Solamente podrán ser revocados los trabajadores elegidos en su mandato por los trabajadores que los hayan elegido mediante asamblea expresamente convocada al efecto y por mayoría de sus representados, siempre que asistan más de las dos terceras partes de los mismos y mediante sufragio personal, libre y secreto.

En el caso de producirse una vacante, por cualquier causa, cubrirá automáticamente la misma el trabajador que hubiera obtenido en la votación para Delegados de personal o Comités de Empresa un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato. Solamente podrá efectuarse suplencias en un número de representantes inferior o igual al 50 por 100 de los miembros. Superado este número, deberá procederse a una nuevas elecciones.

Las revocaciones y sustituciones serán comunicadas seguidamente a la Empresa y a la Autoridad Laboral, exhibiéndose asimismo en el tablón de anuncios.

Serán electores todos los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo y elegibles todos los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la Empresa.

7. Garantías para el ejercicio de la representación: Los Delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas retribuidas al mes para atender sus funciones representativas, así como de quince días de permiso al año no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados deberán notificarlos previamente a la Dirección de la Empresa.

Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en el presente Convenio podrá ser despedido durante el ejercicio de sus funciones ni el siguiente año a su cese, siempre que el despido se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

Si el despido obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, con audiencia del trabajador y del órgano representativo a que pertenezca, así como informe de la Inspección de Trabajo.

8. Asambleas de trabajadores: La totalidad de los trabajadores de un Centro de trabajo constituye la Asamblea.

El derecho de reunión o asamblea de los trabajadores podrá ejercerse a propuesta de:

La representación de los trabajadores del Centro.

La representación nacional de los trabajadores.

Cuando lo soliciten por escrito el 15 por 100 de la plantilla del Centro o la Sección afectada por la reunión.

El ámbito de la reunión podrá ser:

La totalidad de la plantilla de un Centro de trabajo.

La totalidad de una Sección, Planta, Departamento, Taller etcétera.

Se podrá utilizar un número de horas ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin percibir remuneración alguna, responsabilizándose de las mismas los convocantes.

La solicitud deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa con una antelación de:

Cuarenta y ocho horas cuando afecte al personal de diversos Centros de trabajo.

Venticuatro horas cuando afecte al personal de un Centro de trabajo.

Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un local suficiente para el normal desarrollo de la reunión, y únicamente podrá eludir esta obligación cuando no se haya procedido a la comunicación o se haya rebasado el tiempo asignado de derecho de reunión.

9. Secciones sindicales de la Empresa: Las Secciones sindicales de la Empresa, a los efectos de su constitución y funcionamiento, comunicarán a la Empresa la designación de los Delegados de las Secciones, que serán los representantes públicos de éstos, y deberán haber sido designados por los afiliados.

Locales: La Empresa, en función de sus medios, facilitará sus locales, siempre que con ello no se trastorne el desarrollo normal del trabajo.

Propaganda: La Empresa pondrá a disposición de las Secciones sindicales y Comité de Empresa los tableros de anuncios de los Centros de trabajo.

Igualmente se autoriza la libre difusión dentro de los locales de la misma de cualquier tipo de comunicado o publicación de las Secciones sindicales o de las Centrales sindicales fuera de las horas de trabajo.

Garantías: El Delegado sindical de las distintas Secciones sindicales de Empresa gozará de todas las garantías que se contemplan para los Comités y Delegados de los trabajadores. Cada trabajador podrá aportar libremente una cantidad para gastos de Comités y Coordinadora; a tal efecto deberá dirigirse por escrito al Jefe administrativo de su Sucursal, indicándole la cuantía a deducir en cada una de las dieciséis pagas. En la nómina del interesado figurará la detracción correspondiente con detalles del concepto, liquidándose estos importes periódicamente a quienes sean designados para ello por la representación social.

Art. 14. *Garantía del puesto de trabajo.*—El personal en puestos de trabajo a extinguir deberá ser formado en otros similares, con las garantías necesarias para acceder a éstos y de acuerdo con el Comité de Empresa en estas formaciones.

Como medidas de protección al puesto de trabajo, no podrá realizarse trabajo alguno fuera del ámbito de la Empresa si ésta dispusiera de personal especializado para la realización del mismo. En todo caso, y si por circunstancias especiales, la Empresa considerara necesario realizar trabajos fuera de la misma, se requerirá el previo informe al Comité de Empresa.

Como medidas de reducción del paro, y a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, no podrá contratarse personal que esté dado de alta en la Seguridad Social en otra Empresa.

En los supuestos en que la Magistratura de Trabajo declare improcedente un despido e inmediatamente que la sentencia sea firme, la Empresa se obliga, salvo acuerdo con el trabajador, a la readmisión en aquellos casos en los que el despido se hubiera basado en la afiliación o actuación política o sindical del trabajador sancionado.

Art. 15. *Cursos nacionales de formación.*—En los cursos de formación profesional y reciclaje que la Empresa organice en territorio nacional regirá la siguiente normativa:

a) Los gastos de desplazamiento serán a cargo de la Empresa.

b) El trabajador podrá elegir el medio de transporte, siempre que esté a la hora de comienzo del curso en el lugar señalado y que lo suplido por la Empresa para su desplazamiento no suponga un costo mayor que el de los medios públicos de transporte existentes para efectuar tal desplazamiento (avión, tren, etc.).

c) Aquellos cursos cuya duración de días lectivos no sean semanas completas no comenzarán en lunes.

d) Por cada dos semanas de curso, el trabajador disfrutará de un fin de semana en su domicilio, corriendo por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento.

e) Si la duración del curso nacional fuera superior a tres meses, el trabajador podrá retornar a su Centro y puesto de trabajo permaneciendo en el mismo durante una semana.

Art. 16. *Pagas extraordinarias.*—Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán:

- 31 de marzo.
- 30 de junio.
- 15 de octubre.
- 15 de diciembre.

Estas fechas podrán ser modificadas por razones administrativas advirtiendo de ello al personal con ocho días de antelación.

Art. 17. *Estatuto de Colibató.*—Dado que el Centro de trabajo de Colibató cumple unas funciones particulares y claramente diferenciadas de los demás, a continuación de la firma de este Convenio se deliberará un Estatuto propio directamente con la representación de los trabajadores del expresado Centro.

Art. 18. *Servicio militar.*—Los trabajadores solteros que se encuentren prestando el servicio militar percibirán, mientras dure tal situación, cada una de las pagas extraordinarias previstas en este Convenio. El personal que en el momento de su incorporación efectiva y forzosa al servicio militar tenga la condición de casado y cabeza de familia, percibirá una retribución equivalente al 50 por 100 de su salario base, vinculación, plus de residencia y mejoras económicas del presente Convenio hasta que se haya licenciado y en la totalidad de las pagas comprendidas en este período.

Art. 19. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de veinte días laborables de vacaciones anuales, incrementándose un día laborable por cada dos años completos de trabajo en la Compañía, y sin que puedan sobrepasarse los veintidós días laborables, a efectos de cálculo de los días laborables, el sábado será considerado como festivo.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas en forma ininterrumpidas o fraccionada a petición del trabajador y de acuerdo con la Empresa.

Si a solicitud de la Compañía se interrumpen las vacaciones y con ello se causa perjuicio económico al trabajador, éste será reintegrado de tal perjuicio, siempre que haya por su parte advenencia previa y posterior justificación de éste.

Por otra parte, el trabajador disfrutará de un día más de vacaciones cuando tal interrupción, pedida por la Empresa, sea inferior o igual a cinco días, y de dos días más si excede de cinco días, ambos casos laborables.

En los casos de liquidación por «finiquito», al importe de la cantidad devengada en concepto de vacaciones, se agregará la parte proporcional de los festivos comprendidos en dicho abono.

La Empresa se obliga a notificar, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, las fechas de las vacaciones con tres meses de antelación.

Art. 20. *Permisos.*—Se estará en este punto a lo establecido en la legislación vigente con la salvedad de que el trabajador que los solicite, tendrá derecho a un número de días de permiso no retribuidos o a cuenta de sus vacaciones anuales, para asuntos propios y no superior a seis días al año; estos días no serán consecutivos, salvo acuerdo con la Dirección, y para su disfrute será preciso que la coincidencia del número de personas que utilicen este derecho simultáneamente en el Centro de trabajo no perjudiquen en forma apreciable el normal funcionamiento del mismo.

El trabajador tendrá derecho a excedencia por un período no inferior a un año ni superior a tres, a solicitud del interesado, para el desempeño por éste de un cargo público o sindical. La reincorporación al trabajo, previa petición del excedente, se producirá cuando en su Centro de trabajo exista vacante de su categoría.

Art. 21. *Comisión paritaria de vigilancia y aplicación.*—Se crea una Comisión paritaria para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio. Estará integrada por cinco componentes de la Representación Social y otros cinco de la Económica.

La Representación Social estará formada por los siguientes señores:

Raúl Avila Cruz, CN, SOF.
Manuel García Beltrán, CN, SPV.
Manuel González González, VG, SPV.
Francisco Miranda Auyanet, GC, SOF.
José Veira Villar, C, SPV.

Por la Representación Económica formarán parte de esta Comisión los señores siguientes:

Francisco Bustarviejo Osorio.
Antonio Calrols Guarner.
Carlos Carrasco Areste.
Mariano Olavide Humanes.
Pedro Plou Fernández.

Como suplente podrá actuar cualquiera de los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Esta Comisión podrá ser convocada en cualquier momento por los portavoces que se designen por las representaciones,

y el lugar de sus reuniones será normalmente el Centro de trabajo de San Juan Despi.

El cometido principal de esta Comisión Paritaria consistirá en informar y asesorar a la Dirección y a los trabajadores sobre el sentido de las cláusulas del Convenio, y acerca de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para su más acertada interpretación.

Art. 22. *Jubilación:*

Todo el personal que se jubile durante la vigencia del presente Convenio, con sesenta y cinco años cumplidos y un mínimo de cinco años de servicio en la Compañía tendrá derecho a percibir durante un año (catorce pagas), la diferencia entre la base máxima por la que se haya cotizado por su penúltimo mes completo de trabajo en la Empresa y la pensión que le abonen los Organismos mutualistas de la Seguridad Social.

En el caso de que, por circunstancias personales del interesado, el porcentaje a percibir no alcanzase el 100 por 100, la diferencia se hallará aplicando a la base máxima por la que se haya cotizado por su penúltimo mes completo de trabajo en la Empresa el mismo porcentaje reductor que se haya aplicado para hallar la pensión.

Art. 23. *Revisión médica:*

La Empresa seguirá ordenando por su cuenta la revisión médica anual para todo el personal de la Organización.

Art. 24. *Antigüedad:*

Tal como fue acordado el pasado año y con el fin de unificar este concepto retributivo a todos los niveles, con independencia de la categoría laboral de cada uno, se sustituye el sistema porcentual que venía rigiendo por una cantidad igual para todos los que en el presente año devenguen un quinquenio, cuya cuantía se fija en 1.400 pesetas brutas en cada una de las dieciséis pagas.

Se respetarán íntegramente las cuantías de las retribuciones que por este concepto se venían devengando hasta el 31 de diciembre de 1978.

Art. 25. *Aumentos de categoría:*

Habida cuenta de que no se ha reservado cantidad alguna para este concepto al haber sido absorbida por los incrementos pactados en los artículos que detallan la repercusión económica, no se producirán en el transcurso de 1979 otros aumentos de categoría que los automáticos que sean impuestos obligatoriamente por la Ley.

Art. 26. *Jornada de trabajo:*

La jornada de trabajo queda establecida para este año en mil ochocientas ochenta y ocho horas y media efectivas y de presencia para el personal que disfrute de veintidós días laborables de vacaciones anuales, efectuándose la oportuna corrección de horas equivalente a uno o dos días más de trabajo para el personal que tenga veintiuno o veinte días de vacaciones respectivamente.

Este número de horas de trabajo efectivo se distribuirá, con criterio orientativo y no vinculante, en cuarenta y dos horas y media semanales repartidas en ocho horas y media diarias de lunes a viernes, y la jornada intensiva de verano comprendida entre el 11 de junio y el 7 de septiembre, será de treinta y siete horas y media semanales, a razón de siete horas y media diarias de lunes a viernes.

Se respetará el número de horas que cualquier Centro de trabajo venga realizando y que sea inferior al pactado en este Convenio siempre que así este autorizado por la Delegación de Trabajo correspondiente.

En lo atinente a los servicios especiales a prestar fuera del horario acordado según lo establecido en los párrafos anteriores, la Comisión mixta creada por este Convenio llevará a cabo juntamente con especialistas de las áreas afectadas, un estudio que comprenda retribución y obligatoriedad de tales servicios en sus diferentes modalidades.

Respetando esta jornada en cuanto al cómputo anual de horas se refiere, se podrán pactar en cada región, sucursal o área, petición de los representantes de los trabajadores o de la Dirección, la distribución de tal jornada en el horario que mejor se adapte a las características de cada Centro de trabajo.

Esta solicitud deberá hacerse seguir a la Dirección de la Empresa, Organismos centrales y a la Comisión mixta creada por este Convenio, quienes se pronunciarán en cada caso.

Esta jornada, horario y cómputo se llevará a cabo del 1 de marzo de 1979 al 28 de febrero de 1980, sin que esta concreción en el presente artículo obste a la duración pactada como general en este Convenio.

Art. 27. *Repercusión económica para el personal no comercial:*

a) Los incrementos salariales acordados en el presente Convenio han sido establecidos a tenor del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, y están dentro de los límites establecidos en dicha disposición.

b) El total del personal afectado por este artículo es de 1.946 trabajadores.

c) La cantidad destinada a incrementos brutos salariales, obtenida a tenor de lo establecido en el apartado a), se distribuirá del siguiente modo:

Un 15 por 100 del aumento bruto tendrá carácter lineal, lo que supone un incremento salarial bruto por trabajador y para cada una de las dieciséis pagas establecidas en 724 pesetas.

Un 85 por 100 del aumento bruto tendrá carácter porcentual, lo que representa un incremento bruto del 11,40 por 100 aplicado a los salarios brutos, con todos sus conceptos excepto vinculación o antigüedad, correspondientes al año 1978.

d) Se establece un precio de 1.400 pesetas por dieciséis pagas para cada uno de los nuevos períodos de antigüedad o vinculación que se cumplan a partir del 1 de enero de 1979, respetando las cuantías percibidas por este concepto hasta el 31 de diciembre de 1978 sin incremento alguno.

e) El detalle de los grupos profesionales y número de trabajadores afectos a cada uno de ellos es el siguiente:

Grupo profesional	Número de trabajadores
Administración	616
Subalternos	134
Mozos	68
Chóferes	80
SPV	801
Técnicos Mantenimiento Locales	9
Técnicos Imprenta	13
Software	225
Total	1.946

f) Se establece un plus extrasalarial (no cotizable) denominado «ayuda formativa», tipificado en el párrafo 3.º del artículo 4.º de la Orden de 22 de diciembre de 1973, con un total de 6.400.000 pesetas (seis millones cuatrocientas mil pesetas), que será distribuido entre el personal de la plantilla, con arreglo a los criterios de distribución que fije la representación de los trabajadores en la Comisión Paritaria de Vigilancia y Aplicación del presente Convenio, con la única limitación de que el tope máximo por beneficiario no podrá exceder de 32.000 pesetas anuales por esta concepto y durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 28. *Repercusión económica para el personal comercial.*

a) Los incrementos salariales se ajustan a la misma normativa y límites expuestos en el párrafo correlativo del artículo anterior.

b) El total de personal afectado por este artículo es el de 605 trabajadores.

c) Se establece un incremento salarial bruto de 3.031 pesetas para cada uno de los trabajadores en las 16 pagas establecidas.

d) El precio de los nuevos períodos de antigüedad o vinculación será idéntico a lo establecido en artículos precedentes, es decir, 1.400 (mil cuatrocientas) pesetas por 16 pagas en cada nuevo período en las mismas condiciones establecidas en el apartado d) del artículo anterior.

Art. 29. *Revisión semestral.*—Se revisarán los criterios salariales arriba referidos en el caso de que, al término del primer semestre natural, se den las condiciones objetivas presupuestadas en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, ya citado, y se promulgue la disposición legal anunciada en tal precepto.

Art. 30. *D. A. O. y linealidad.*—Los incrementos pactados en este Convenio referidos al personal de todos los grupos profesionales enumerados con anterioridad, excepto los comprendidos en el área SPV, figurarán a partir de la nómina del mes siguiente al de la firma de este Convenio, con independencia de que tengan carácter lineal o porcentual, formando parte del «salario base» de aquella. Por lo que respecta al personal del SPV, se seguirá el procedimiento que se expone a continuación:

a) El incremento porcentual pactado en este Convenio figurará a partir de la nómina del mes siguiente al de su firma como integrante del «salario base» de aquella.

b) El aumento lineal asimismo pactado en el presente Convenio pasará a incrementar el concepto «D. A. O. + lineal Convenio» en la misma nómina.

c) En el plazo de tres meses a contar desde la firma del Convenio todas las cantidades lineales recogidas en el epígrafe «D. A. O. + lineal Convenio», o sea, D. A. O. 78, lineal Convenio 78 y lineal Convenio 79, se incorporan al salario base. Como consecuencia y simultáneamente, los complementos salariales de carácter variable (prima de producción y Plus de residencia) se reducirán en los porcentajes necesarios para que los ingresos anuales de cada uno de los interesados no experimenten ningún incremento por encima de los pactados expresamente en este Convenio en su cómputo anual.

Art. 31. *Perfeccionamiento profesional.*—La Empresa promoverá y facilitará, en la medida de sus posibilidades, el perfeccionamiento profesional de todo su personal.

Durante la vigencia del presente Convenio se recogerán por los respectivos Comités de Empresa las aspiraciones del personal administrativo para el enriquecimiento de sus conocimientos profesionales mediante el acceso a cursos o seminarios de su especialidad o de otras áreas profesionales, organizadas por la Empresa.

En este sentido y para el personal de los Departamentos de Servicio postventa y «Software» al que pueda serle de utilidad profesional, se gestionará cerca de los Centros didácticos la posibilidad de que se impartan cursos de inglés técnico.

Todas estas actividades se llevarán a cabo fuera de las horas de trabajo.

Art. 32. *Absorción y compensación.*—Las disposiciones legales que se dicten durante la vigencia del presente Convenio y que supongan tanto una variación económica, como de jornada, vacaciones o cualquiera otra de las materias reguladas en este Convenio, o con existencia ya de hecho en las relaciones de trabajo de la Empresa, únicamente tendrán eficacia en tanto en cuanto, consideradas en su totalidad, superasen a nivel individual y en cómputo anual las preexistentes en «Gispert, S. A.», debiendo entenderse en caso contrario absorbidas en su totalidad por las mejoras actuales o pactadas en este Convenio.

Este Convenio representa una unidad cerrada en su conjunto, de tal forma que cualquier situación individual que pueda ser regulada dentro de él habrá de interpretarse en su contexto y en valoración anual, entendiéndose que todas las mejoras o situaciones personales que puedan alegarse como perjuicio individual tendrán que contemplarse juntamente con los beneficios que se obtengan de la aplicación total de este Convenio.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20206

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Ciudad Real por la que se hacen públicos día y hora para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de terrenos por la ejecución de proyectos de explotación minera.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Ciudad Real hace saber:

Que como consecuencia del acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 1979, que declaró urgente la ocupación de los terrenos afectados por la expropiación por la ejecución de los proyectos de explotación minera, junto con las obras hidráulicas del desvío del río Valdeazogués, en los términos municipales de Almadenejos y Almodóvar del Campo, de Ciudad Real, ha resuelto:

1.º Señalar los días 5 y 7 del próximo mes de septiembre, a las diez horas, respectivamente, en los Ayuntamientos de Almadenejos y Almodóvar del Campo para el levantamiento de las actas previas de ocupación que preceptúa el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

2.º Publicar los reglamentarios edictos y notificación a los interesados, señalando las fechas del levantamiento.

3.º La relación de afectados se hizo pública en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de marzo de 1979, y en el «Boletín Oficial» de la provincia de 12 de marzo, y en el periódico «Lanza», de Ciudad Real, el 7 del mismo mes y año.

4.º A los actos del levantamiento deberán concurrir los propietarios, interesados o titulares de derechos, por sí o por representantes debidamente apoderados, pudiendo hacerse acompañar por Peritos o de un Notario, advirtiéndole que su incomparecencia no producirá la suspensión de los actos.

Ciudad Real, 1 de agosto de 1979.—El Delegado provincial, Juan Antonio Ochoa Pérez-Pastor.—4.253-A.

20207

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Huelva por la que se hace público el otorgamiento del permiso de exploración que se cita.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Huelva hace saber que ha sido otorgado el siguiente permiso de exploración:

Número, 14.381; nombre, «Herault»; mineral, Sección C); cuadrículas, 2.880; meridianos, 3º 10' y 3º 30' W., y paralelos, 37º 28' y 37º 44' N.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 61 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Huelva, 18 de junio de 1979.—El Delegado provincial, José de Moya Chamorro.