

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue.

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Huar-te y Compañía, S. A.», contra las resoluciones de veinticuatro de julio de mil novecientos setenta y tres y once de diciembre de mil novecientos setenta y tres, del Director general del Trabajo y del Ministerio de dicho ramo, respectivamente, las cuales confirmamos por ser conformes a derecho todo ello sin la expresa condena en costas.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.
Madrid, 8 de octubre de 1980.—P. D., el Subsecretario, José Miguel Prados Terriente.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

24169 *ORDEN de 9 de octubre de 1980 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Tabacalera, S. A.».*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sección Cuarta de la Audiencia Nacional, con fecha 26 de julio de 1980, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Tabacalera, S. A.».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Declaramos nulas las Resoluciones proferidas por el Director general de Trabajo y Ministro de Trabajo de tres de octubre de mil novecientos setenta y siete y veinticinco de abril de mil novecientos setenta y ocho, respectivamente, por no ser conformes a derecho, rechazando las restantes pretensiones formuladas en el recurso número cuarenta mil novecientos setenta y uno sin mención sobre costas.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.
Madrid, 9 de octubre de 1980.—P. D., el Subsecretario, José Miguel Prados Terriente.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

24170 *ORDEN de 15 de octubre de 1980 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Multimar, S. A., Compañía Española de Seguros», y «Unión Española de Entidades Aseguradoras y de Capitalización (UNESPA)».*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sección Cuarta de la Audiencia Nacional, con fecha 10 de mayo de 1980, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Multimar, S. A., Compañía Española de Seguros» y «Unión Española de Entidades Aseguradoras y de Capitalización «UNESPA».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número cuarenta y un mil ciento treinta y uno y acumulado, interpuesto contra resolución del Ministro de Trabajo de veintidós de julio de mil novecientos setenta y ocho y contra la proferida por la Dirección General de Trabajo de treinta y uno de mayo de mil novecientos setenta y ocho, con reserva a los interesados de su derecho a acudir a la jurisdicción competente para resolver la cuestión formulada en este proceso sin mención sobre costas.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.
Madrid, 15 de octubre de 1980.—P. D., el Subsecretario, José Miguel Prados Terriente.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

24171 *ORDEN de 18 de octubre de 1980 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Enrique Ortiz Bolívar y otros.*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, con fecha 13 de junio de 1980, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Enrique Ortiz Bolívar y otros,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que estimando como estimamos las excepciones de inadmisibilidad tercera y quinta de las alegadas por el representante de la Administración y desestimando los demás, debemos declarar y declaramos la del recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Carlos de Zulueta Cebrián, en nombre de don José Mira Marañón (fallecido éste, sus herederos no continuaron en el ejercicio de la acción jurisdiccional) de «Cuétara, S. A.»; de don Cayetano Manchado e Hijos y Compañía, «Industrial La Sara»; de «Cheiwng Gum May Española, S. A.»; y de don Enrique Ortiz Bolívar, contra la resolución de la Dirección de Ordenación del Trabajo de quince de julio de mil novecientos sesenta y siete, que ratificó en vía de reposición en acuerdo de la misma Dirección de doce de mayo anterior, que, a su vez, había desestimado el recurso de alzada interpuesto contra las normas de obligado cumplimiento dictadas por el Delegado de Trabajo de Santander con fecha trece de octubre de mil novecientos sesenta y seis; no se hace pronunciamiento en cuanto al fondo ni respecto de las costas y tasas judiciales causadas en este recurso.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.
Madrid, 16 de octubre de 1980.—P. D., el Subsecretario, José Miguel Prados Terriente.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

24172 *RESOLUCION de 1 de octubre de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 639 la pantalla para soldadores, modelo 8-H, tipo de cabeza, fabricada y presentada por la Empresa «Mucientes-Barea», de Bilbao.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la pantalla para soldadores, marca «Mucientes Barea», modelo 8-H, tipo de cabeza, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la pantalla para soldadores marca «Mucientes-Barea», modelo 8-H, tipo de cabeza, fabricada y presentada por la Empresa «Mucientes-Barea», con domicilio en Bilbao-4, P. Unceta, bloque 3, lonjas 24-25, como elemento de protección personal facial y ocular.

Segundo.—Cada pantalla de soldadura de dichos modelo, marca y tipo, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo. Homologación 639 de 1-X-1980. Pantalla para soldadura. Tipo de cabeza».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-3, de pantallas para soldadores, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 1 de octubre de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

24173 *RESOLUCION de 22 de octubre de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Gispert, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial para la Empresa «Gispert, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 15 de octubre de 1980, suscrito por la Empresa «Gispert, S. A.», y por los diferentes Comités de los centros de trabajo de la mencionada Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de octubre de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

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

Artículo 1.º Ambito de aplicación.—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.º 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 sobre conceptos salariales y kilometraje al 1 de enero de 1980.

Las dietas por desplazamientos y ayuda alimenticia se devengarán desde el día de la firma.

Se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 1980; 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 expiración, o inferior, si así viniese establecido en la legislación vigente en tal momento.

Art. 3.º 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».

Art. 4.º Periodo 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 periodos referidos a los distintos grupos de personal.

Servicio Post Venta: Treinta días.
Administrativos: Treinta días.
Técnicos Comerciales: Noventa días.
Software: Treinta 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.º Movilidad del personal.

Cambio de grupo profesional.—Se entienden como grupos profesionales los detallados en los artículos 26 y 27 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 recabará 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 para la industria siderometalúrgica y 40 del Estatuto de los Trabajadores. Serán considerados los traslados en las siguientes modalidades:

a) Traslado provisional.—Es aquél 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 está 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 aquél 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 apartado 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 aquél 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 correspondiente 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 interrumpidos y acumulables al año, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Si la Empresa acuerda un traslado de los comprendidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, o en los apartados c), d), e) o f) del artículo 25 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 declarara 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.º 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 el Estatuto de los Trabajadores 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 excepcionales y no habituales, 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 del Departamento.

Art. 7.º Dietas.—La dieta o pensión alimenticia queda establecida así, con efectos desde el mismo día de la firma del Convenio.

Zona A

Media dieta (desayuno y comida o cena): 525 pesetas.
Dieta entera (desayuno, comida y cena): 1.100 pesetas.

Zona B

Media dieta (desayuno y comida o cena): 485 pesetas.
Dieta entera (desayuno, comida y cena): 840 pesetas.

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

Art. 8.º Mejoras específicas del personal comercial.—Con independencia de los incrementos y mejoras generales de este Convenio, así como de los premios y concursos ya existentes, se establecen las siguientes condiciones específicas para el personal comercial:

1. Se crea un «Premio Convenio», con carácter experimental y válido exclusivamente para 1980, sujeto a las siguientes normativas:

1.1. Se asignan las siguientes cuotas anuales para todos los Técnicos Comerciales de la Compañía, con excepción de especialistas de DTS, CS/WP y Compugraphic.

TC-APD: 19.300 puntos (venta Hard).
TC-CR: 6.000 puntos (venta nivel 1).
TC-ESC: 5.000 puntos (sin incluir venta CS/WP).
TC-REP: 7.500 puntos (sin incluir venta Compugraphic).

1.2. A todos los Técnicos Comerciales que consigan una cobertura del 90 por 100 de su cuota y no rebasen el 100 por 100, la Empresa les completará las comisiones como si hubieran conseguido el 103,5 por 100 de su cuota, valorando este complemento a la comisión base que se detalla a continuación:

APD: 5,5 por 100.
CR: 10 por 100.
ESC: 8 por 100.
REP: 7,5 por 100.

1.3. A todos los Técnicos Comerciales que superen una cobertura del 100 por 100 de su cuota sin que rebasen el 115 por 100, la Empresa les completará sus comisiones hasta las correspondientes al 115 por 100 de su cuota.

2. La Empresa se compromete a buscar soluciones satisfactorias y adecuadas para todos aquellos Técnicos Comerciales que después de ejercer veinticinco años consecutivos como tales en la Compañía, alcancen la edad de cincuenta y cinco años y deseen voluntariamente dejar el puesto de vendedor.

Estas soluciones se buscarán individualmente en función de las características y posibilidades de cada uno de los afectados, buscándoles un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades y con el nivel de ingresos propios de dicho puesto.

3. Se añadirá un anexo al Estatuto del Personal Comercial consistente en una relación, actualizada con periodicidad anual, de los porcentajes de comisión base de todos los productos en línea de oferta de la Compañía.

4. Se confirma la participación de la Representación del Personal Comercial en el conocimiento previo de las dinámicas de venta que se editen, según se especifica en el capítulo X del vigente Estatuto del Personal Comercial.

5. El último párrafo del número 2 del capítulo III de dicho Estatuto queda modificado y tendrá el siguiente texto: «Tampoco se producirán retenciones ni anulaciones de comisiones por impagados en el caso de que sea la Compañía la que renuncie al cobro del impagado; siempre, naturalmente, que, como consecuencia de ello, no se produzca la anulación de la venta.»

Art. 9.º *Incapacidad laboral transitoria.*—Al personal no comercial y que se encuentre en situación de ILT, 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 promediado de los últimos doce meses, con la salvedad de que la prima de producción del personal del SPV en esta situación se calculará según el promedio de los últimos tres 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 ILT será superior a lo percibido en situación de alta.

La Empresa se reserva el derecho de confirmar, a través de los Servicios Inspectores de la Seguridad Social, las bajas emitidas.

Art. 10. *Fondo social.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa aportará al Fondo Social 1.020.000 pesetas, repartidas en doce mensualidades, que continuará rigiéndose por el Reglamento aprobado y por la Comisión Paritaria de Vigilancia y Aplicación de este Convenio, que será presidida por el responsable de la Administración de la Compañía.

Art. 11. *Kilometraje.*—Se compensará según las normas vigentes a los empleados que, de acuerdo con la Empresa, utilicen el coche como instrumento de trabajo al servicio de la misma, abonando el precio por kilómetro recorrido a trece pesetas kilómetro (para Canarias once con ochenta pesetas kilómetro).

Las tarifas que se establecen, en sus componentes y valores serán revisables anualmente, habida cuenta de las modificaciones del costo que las conforman, a excepción del coste de la gasolina, que tendrá una repercusión automática.

Los factores que intervienen en el cálculo del precio del kilómetro se hallan detallados en el estudio técnico, tal y como figura en la normativa pactada al efecto por la Comisión Negociadora de este Convenio, y que son los siguientes:

— Precio total del vehículo (incluidos impuestos y financiación).

Gastos fijos:

- Seguro a todo riesgo (cinco años).
- Impuestos (cinco años).
- Valor residual del vehículo.

Gastos variables:

- Gasolina para 125 kilómetros.
- Reparaciones (5,5 por 100 sobre valor vehículo medio anual por cinco años).
- Neumáticos: Dos juegos, igual a ocho neumáticos para 125.000 kilómetros.
- Suplido (valor adicional por kilómetro recorrido al servicio de la Empresa).

Art. 12. *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 medida de protección al puesto de trabajo no podrán realizarse trabajos fuera del ámbito de la Empresa si ésta dispusiera de personal especializado para la realización de los mismos. En todo caso, y si por circunstancias especiales, la Em-

presa considerara necesario realizar trabajos fuera de la misma se requerirá el previo informe al Comité de Empresa.

Como medida 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. 13. *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 transportes existentes para efectuar tal desplazamiento (avión, tren, etcétera).

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. 14. *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. 15. *Estatuto de Collbató.*—Dado que el centro de trabajo de Collbató cumple unas funciones particulares y claramente diferenciadas de los demás, se deliberará un Estatuto propio, directamente con la Representación de los Trabajadores del expresado centro. Estas deliberaciones se llevarán a cabo en un plazo máximo de un mes, después de la firma de este Convenio, quedando los acuerdos como anexo al mismo.

Art. 16. *Servicio Militar.*—Los trabajadores solteros que se encuentren prestando el Servicio Militar percibirán, mientras dure tal situación, cada una de las pagas extras que figuran en este Convenio.

El personal que en el momento de su incorporación efectiva y forzosa al Servicio Militar tenga la condición de cabeza de familia, y siempre que el otro cónyuge no trabaje, percibirá una retribución equivalente al 50 por 100 de su salario base, vinculación y plus de residencia, con inclusión de las mejoras económicas del presente Convenio, hasta que se haya licenciado y en la totalidad de las pagas comprendidas en este período.

Art. 17. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de veintidós 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 veintitrés días laborables; a efectos de cálculo de los días laborables, el sábado será considerado como festivo. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en forma ininterrumpida o fraccionada, a petición del trabajador, y de acuerdo con la Empresa.

Si a solicitud de la Compañía se interrumpan las vacaciones, y con ello se causa un perjuicio económico al trabajador, éste será reintegrado de tal perjuicio, siempre que haya por su parte advertencia 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, en 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. 18. *Permisos y excedencias.*—Se estará en este punto a lo establecido en la legislación vigente, con la salvedad de que el trabajador que lo solicite tendrá derecho a un número de días de permiso, no retribuidos, o a cuenta de sus vacaciones anuales (a opción del trabajador), 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.

En los casos de excedencias concedidas para el desempeño de cargos públicos o sindicales, la Empresa readmitirá al excedente de forma automática en un puesto de trabajo similar al que venía desempeñando, siempre que el interesado cumpla los requisitos de fondo, forma, plazos de preaviso y demás normativas que regulan esta materia.

Art. 19. *Maternidad*.—El personal que por razón de maternidad necesite imprescindiblemente rebasar los plazos de descanso legalmente establecidos, podrá solicitar una excedencia en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente, con la única salvedad de que su reingreso se producirá en la fecha en que lo solicite, con preaviso mínimo de dos meses; esta reincorporación se producirá en un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional.

Si hubiese sido necesaria la contratación de otra persona para tal período de descanso y excedencia, en su caso, se entenderá siempre que la persona sustituta se ha contratado con el carácter de interina y cesará en su relación laboral con la Empresa al producirse el retorno de la sustituida.

Cuando dichas trabajadoras en situación de baja por maternidad no superen el período autorizado por la legislación vigente, se reincorporarán al mismo puesto de trabajo que ocupaban antes de producirse la baja. Si tal baja por este concepto superase el período arriba referido la interesada retornará al mismo o a otro puesto de trabajo, respetándose sus condiciones de salario y antigüedad.

Art. 20. *Enfermedad de los hijos*.—Las madres trabajadoras gozarán de permiso no superior a diez días anuales, interrumpidos o no, para atender enfermedades graves y justificadas de sus hijos, cuyos días tendrán la siguiente remuneración:

- Primero y segundo día: Abonables al 100 por 100.
- Tercero y cuarto día: Abonables al 70 por 100.
- Quinto, sexto, séptimo y octavo día: Abonables al 40 por 100.
- Noveno y décimo día: No retribuidos.

Art. 21. *Estudiantes*.—Por la Dirección y el Comité de Empresa, juntamente con las personas interesadas, se ponderarán los casos individualizados en los cuales se pueda adaptar el horario de trabajo a los estudios, especificándose circunstancias, simultaneidad, incompatibilidad y sistema para la compensación de las horas perdidas por esta causa.

Todo el personal podrá disponer, sin pérdida de remuneración y previo acuerdo con su superior inmediato, del tiempo que precise para gestionar y realizar su matriculación en Centros de Enseñanza Oficiales, con un límite de cinco horas anuales, debiendo de justificar en cualquier caso la utilización de este tiempo.

Art. 22. *Revisión médica*.—La Empresa seguirá ordenando por su cuenta la revisión médica anual para todo el personal de la Organización.

Independientemente de lo anterior, todas las trabajadoras que lo deseen tendrán derecho a una revisión ginecológica anual que será gestionada por la Empresa.

Art. 23. *Visita médica*.—El personal que tenga necesidad de asistir a consultas de especialistas ajenos a la Seguridad Social podrá acudir a las mismas, previa autorización de su Jefe inmediato y conformidad del Médico de Empresa, y sin pérdida de remuneración, siempre que no sea posible efectuarlo fuera de las horas de trabajo.

Para que estas consultas se entiendan comprendidas en el párrafo anterior será indispensable la aportación de justificantes de haberse realizado la visita médica.

Art. 24. *Cambio de categoría*.—La Empresa se compromete a llevar a cabo, a su costa, los cambios de categoría obligatorios impuestos automáticamente por la Ley.

Art. 25. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo será de cuarenta y una horas semanales efectivas de promedio anual y queda establecida para el presente año de la siguiente forma:

Las trece semanas de verano, del 18 de junio de 1980 al 12 de septiembre de 1980, ambos incluidos, a razón de treinta y cinco horas semanales, repartidas en siete horas diarias, desde las ocho a las quince horas.

Las treinta y nueve semanas restante, a razón de 42,5 horas semanales, repartidas en 8,5 horas diarias.

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 esté autorizado por la Delegación de Trabajo correspondiente.

Jornada compactada: Se realizará durante las treinta y nueve semanas, no de verano, en las siguientes condiciones:

- No afectará al personal comercial.
- La salida no se podrá realizar antes de las diecisiete treinta horas.
- Parada intermedia para comida, con una aportación económica por parte de la Empresa, como «Ayuda Comida», de doscientas treinta y cinco pesetas por día completo efectivamente trabajado en este régimen. Esta parada será de una hora de duración.

Los centros de Bilbao, Sevilla, Valencia y Zaragoza, que actualmente disfrutan de una prueba, de esta jornada compactada, realizarán referéndum entre el personal afectado para decidir la continuación o no de dicha jornada.

Los centros de Gijón, Las Palmas, Vigo y Málaga someterán a referéndum entre el personal afectado la implantación en los

mismos de las condiciones de esta jornada con carácter inmediato.

Los centros de Alicante, La Coruña, Murcia, Palma de Mallorca y San Sebastián, realizarán referéndum entre el personal afectado para decidir la implantación en dichos centros de la jornada compactada con carácter septiembre de 1980.

En el resto de centros de trabajo se implantarán estas condiciones, previa aceptación, por referéndum, del personal afectado durante el año 1981, en dos etapas, marzo-septiembre.

Horario del centro de trabajo de Madrid.—El horario oficial de este centro de trabajo para el personal no comercial es de ocho a diecisiete treinta horas, con una hora de intervalo para comer fuera del centro de trabajo y una subvención alimenticia idéntica a la pactada para el resto de la Compañía.

Durante las trece semanas de la «jornada de verano», el horario es de ocho a quince horas, sin pausas ni subvención alimenticia. Con ello se cumple el promedio señalado en el Convenio de cuarenta y una horas semanales de trabajo en cómputo anual.

En consideración a las dificultades que la zona en que está enclavada la Sucursal plantea para que un elevado número de personas pueda efectuar en una hora la comida del mediodía, se ofrece al personal, que libremente lo solicite, la realización del horario de siete treinta a quince treinta horas todo el año, quedando un remanente de cuarenta y ocho horas a recuperar según conveniencia de los distintos servicios y departamentos, a determinar por sus responsables, según calendario preestablecido y, en ningún caso, inferior a dos horas diarias.

La opción citada en el párrafo anterior tendrá vigencia en cualquier caso durante el presente Convenio. Será automáticamente prorrogada en el futuro hasta tanto la Empresa esté en condiciones de establecer comedor propio o contratar servicios en el exterior con un coste no inferior al pactado para el resto de la Empresa.

El personal comercial mantendrá un horario de ocho a catorce y dieciséis a dieciocho treinta horas, en las treinta y nueve semanas de horario de invierno, y de ocho a quince, durante las trece semanas de horario de verano.

Art. 26. *Incremento salarial para el personal no comercial*.

a) El total de personal afectado por este artículo es de 1.920 personas.

b) La cantidad destinada a incrementos brutos será del 15,5 por 100 sobre todos los conceptos salariales que se venían percibiendo el 31 de diciembre de 1979 (sueldo, DAO + Convenio, gratificación puesto de trabajo, vinculación, plus Ayuda Formativa, primas SPV y plus de Residencia).

— El 40 por 100 del aumento tendrá carácter lineal, lo que supone un incremento salarial bruto por trabajador y para cada una de las dieciséis pagas de 2.602 pesetas.

— El 60 por 100 del aumento tendrá carácter porcentual, lo que representa un incremento bruto del 9,3 por 100 sobre los conceptos salariales antes detallados vigentes al 31 de diciembre de 1979, salvo la vinculación.

c) Del total del incremento, tanto lineal como porcentual, se ha deducido el importe de la vinculación, que, por sus características específicas, tendrá un aumento de carácter porcentual, equivalente al 15,5 por 100 de lo que cada uno de sus perceptores venía devengando por este concepto el 31 de diciembre del pasado año.

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

Administración	612
Subalternos	103
Mozos	68
Chóferes	78
Técnicos SPV	798
Técnicos de Imprenta	11
Técnicos de Software	209
Técnicos de SOM	7
Personal de Collbató	38

Total personal no comercial 1.920

e) Los incrementos pactados en este Convenio, referidos al personal de todos los grupos profesionales enumerados con anterioridad, excepto los comprendidos en el área de 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, salvo los incrementos derivados de la vinculación que aumentarán directamente este concepto.

Por lo que respecta al personal del SPV, se seguirá el procedimiento que se expone a continuación:

I. El incremento porcentual pactado en este Convenio será calculado sobre el «salario base», y figurará a partir de la nómina del mes siguiente a su firma como integrante del mismo.

II. El aumento lineal, asimismo pactado en el presente Convenio, pasará a incrementar el concepto «salario base», sin repercusión en el cálculo de la prima de Producción o Actividad ni del plus de Residencia, figurando en la misma al mes siguiente al de la firma de este Convenio.

f) El plus de Ayuda Formativa desaparece como tal concepto, y pasa a formar parte del «salario base» de las personas que lo vinieran percibiendo el 31 de diciembre de 1979.

Art. 27. Incremento salarial para el personal comercial.

a) El total de personal afectado por este artículo es de 635 personas.

b) El incremento salarial pactado en el artículo anterior tendrá carácter totalmente lineal para todo el personal comercial y se elevará a la cifra de 4.226 pesetas brutas en cada una de las dieciséis pagas.

c) Este incremento figurará a partir de la nómina del mes siguiente al de la firma de este Convenio, formando parte del salario base de aquélla.

d) Del total del incremento lineal se ha deducido el importe de la vinculación, que, por sus características específicas, tendrá un aumento de carácter porcentual, equivalente al 15,5 por 100 de lo que cada uno de los perceptores venía devengando por este concepto el 31 de diciembre de 1979.

Art. 28. Antigüedad.—Los premios por antigüedad, establecidos por quinquenios, serán durante la vigencia del presente Convenio de la cuantía de 1.644 pesetas en cada una de las dieciséis pagas establecidas, tanto para el personal no comercial como para el personal comercial.

Art. 29. Revisión semestral.—Se llevará a efecto cuando el incremento del Índice de Precios al Consumo supere el 6,75 por 100 durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1980 y el 30 de junio de 1980, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo. Esta revisión se aplicará con efecto de 1 de enero de 1980 y sobre el exceso del índice así calculado.

Art. 30. 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, organizados por la Empresa.

En este sentido, y para el personal de todos los Departamentos de la Organización 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. 31. Acción sindical.—La acción sindical en la Empresa se regirá por lo estipulado por la Ley vigente en cada momento, con las mejoras adicionales que a continuación se detallan:

a) Garantías para el ejercicio de la representación:

Los Delegados de personal y cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un número de horas retribuidas al mes para atender sus funciones representativas, según la siguiente Escala:

Centros de trabajo de uno a 50 trabajadores: Veinte horas.
Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores: Veinticinco horas.

Centros de trabajo de 101 a 200 trabajadores: Treinta horas.
Centros de trabajo de 201 a 300 trabajadores: Treinta y cinco horas.

Centros de trabajo de 301 trabajadores en adelante: Cuarenta horas.

Este número de horas por persona será acumulativo entre los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de personal, en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total y sin exceder en este número de horas del 50 por 100 de los días laborables del año a nivel individual.

De este número de horas los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de personal podrán hacer una cesión, poniéndolas a disposición de los Secretarios u órganos ejecutivos similares de las Centrales Sindicales que tengan como mínimo un 10 por 100 de afiliación entre la plantilla del centro de trabajo.

Su reparto estará en función del número de Centrales que alcancen el porcentaje antes citado, pudiéndose prorratear entre los miembros de dichos Secretariados, los nombres de cuyos componentes se comunicarán a la Dirección.

Esta cesión de horas se deberá regir por los siguientes máximos:

Centros de trabajo de uno a 50 trabajadores: Ocho horas por persona.

Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores: Siete horas por persona.

Centros de trabajo de 101 a 200 trabajadores: Seis horas por persona.

Centros de trabajo de 201 a 300 trabajadores: Cinco horas por persona.

Centros de trabajo de 301 trabajadores en adelante: Cinco horas por persona.

La utilización de estas horas requerirá conocimiento previo del superior inmediato del interesado y justificación posterior si así se requiere, procurándose en todo momento supeditar esta acción sindical al normal desarrollo de la productividad.

b) Asambleas:

Se podrán realizar fuera de horas de trabajo a petición de:

— La representación del Centro.

— Cuando lo soliciten por escrito el 15 por 100 de la plantilla o de la sección afectada por la reunión.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores locales para la realización de estas asambleas fuera de horas de trabajo hasta un máximo de ocho asambleas al año, no considerándose en este cómputo las que se deban celebrar previas y durante la negociación de los Convenios Colectivos de la Empresa.

c) Locales:

La Empresa, en función de sus medios, facilitará sus locales, siempre que con ello no se trastorne el desarrollo normal del trabajo, para su utilización por los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

d) Propaganda:

La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales los tabloneros de anuncios de los Centros. Igualmente se autoriza la libre difusión dentro de los locales de la misma de cualquier tipo de publicación o comunicado de los Comités de Empresa, Secciones Sindicales o de las Centrales Sindicales fuera de las horas de trabajo.

e) Cuota sindical:

Cada trabajador podrá aportar libremente una cantidad para gastos del Comité, coordinadora y cuota sindical. A tal efecto, deberá dirigirse por escrito al Jefe Administrativo del Centro indicando la cantidad a deducir por cada uno de estos conceptos por 12 mensualidades en la cuota sindical y por 16 pagas en la ayuda al Comité.

La regularización de altas y bajas se producirá cada seis meses.

En caso de aumento generalizado de la cuota sindical, ésta se producirá automáticamente.

En la nómina del interesado figurará la detracción, liquidándose estos importes periódicamente a quienes sean designados para ello por los Comités de Empresa o Secciones Sindicales.

Art. 32. 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:

Don Alberto García García (SPV-Z).
Don José Prado Menéndez (SOFT-GI).
Don Salvador Salvador Grancha (SOFT-V).
Don José A. Sanz Herance (ADMON-CN).
Don Antonio Santana Delgado (SPV-GC).

Por la representación económica, formarán parte de esta Comisión los señores siguientes:

Don Francisco Bustarviejo Osorio.
Don Antonio Cairols Guarner.
Don Carlos Carrasco Aresté.
Don Mariano Olavide Humanes.
Don Pedro Flou 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. 33. 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 cualquier 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, Sociedad Anónima», 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.