

29. *Ayuda de escolaridad.*—Para los trabajadores de alta en la Empresa el 1 de enero de 1984, se concederá en concepto de ayuda escolar, la cantidad de 11.020 pesetas anuales, por hijo en edad comprendida entre cuatro y dieciséis años, previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. Las cantidades se pagarán en septiembre, requiriéndose por tanto, una antigüedad de ocho meses para ser acreedores a las mismas.

El derecho al cobro de la ayuda de escolaridad se iniciará y finalizará el año natural en que el hijo cumpla los cuatro y dieciséis años, respectivamente.

30. *Nupcialidad.*—Se establece premio de nupcialidad de pesetas 9.153, previa presentación del Libro de Familia, más dos días naturales.

31. *Natalidad.*—Se establece premio de natalidad de pesetas 4.570, por hijo, previa presentación del Libro de Familia, más un día natural.

32. *Ayuda a subnormales y minusválidos.*—Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 25.000 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales.

33. *Antigüedad.*—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

Un cuatrienio, la cantidad mensual de 2.453 pesetas.

Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 4.906 pesetas.

Tres cuatrienios la cantidad mensual de 7.359 pesetas.

Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 9.812 pesetas.

Cinco cuatrienios la cantidad mensual de 12.265 pesetas.

Seis cuatrienios, la cantidad mensual de 14.718 pesetas.

La antigüedad se devengará a partir del mes siguiente del cumplimiento del cuatrienio.

34. *Espera de destino.*—Cuando el personal se encuentre en la situación en espera de destino, percibirá durante los diez primeros días el importe de 1.040 pesetas, que le corresponde de 1/2 dieta en la zona a la que esté fijado.

Cuando el tiempo de «espera de destino» supere el mes, se informará al Comité de Empresa.

35. *Desplazamientos.*—Cuando el personal sea desplazado de la zona en la que está fijado, percibirá un suplemento de pesetas 690, sobre la dieta que le corresponda, durante los diez primeros días.

#### 36. Dietas:

Media dieta: Para todas las categorías afectadas por el presente Convenio, y que venían percibiendo este concepto, recibirán la cantidad de 1.040 pesetas, como media dieta, lo cual se devengará por día de trabajo, cuando se trabaje en la zona o delegación de donde dependa el productor (el personal administrativo y técnicos de oficina no tendrán derecho a este devengo).

Dieta: Cuando la prestación de servicios se efectúa fuera del radio de acción de la zona o delegación a que pertenezca, se establece el importe de:

- 1.790 pesetas para los grupos 2, 3, 4, 5, 6 y 8.
- 1.434 pesetas para los grupos 9 y 10.

Los grupos citados corresponden al presente Convenio, en concepto de dieta, devengándose asimismo por día natural.

## CAPITULO VI

37. Todos los conceptos económicos del personal afectado por este Convenio y, no referenciados expresamente en el mismo, quedarán incrementados en un 7,5 por 100.

Para hacerse acreedor a los beneficios de este Convenio en donde no se especifique ya la antigüedad necesaria, ésta será de un año de antigüedad en la Empresa.

38. *Seguimiento.*—Se reunirá la Empresa con una representación del Comité, siempre y cuando se solicite, para tratar divergencias en la interpretación de este Convenio.

29. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en este Convenio regirá la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y normas complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a las Empresas de montaje y auxiliares, y por lo establecido en el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

40. *Condición más beneficiosa.*—Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada.

41. *Garantías sindicales.*—El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal, será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada Centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente, el 25 por 100 de las horas totales que corresponda, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal, con los siguientes condicionantes:

1) Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas, en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.

2) Ningún miembro del Comité o Delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior al doble de las legales.

## ANEXO

### Guardias y retenes

#### Valores económicos

Día laborable, 658 pesetas brutas.

Día festivo, 2.572 pesetas brutas.

Por sábado y domingo, 3.890 pesetas brutas.

Además, en el caso de ser llamado se abonarán tres horas normales, más las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia se abonarán tres horas normales más las trabajadas como extras.

#### Plus de tóxicos, penosos y peligrosos

La Empresa abonará al personal que le corresponda su percepción en concepto de plus de tóxico, penoso y peligroso las cantidades horarias equivalentes a las mensualidades siguientes:

Grupo 10 de obra, 7.760 pesetas brutas.

Grupo 9 de obra, 11.019 pesetas brutas.

Resto del personal de obra, 11.019 pesetas brutas.

#### Plus de turnos

Incremento hora, 61 pesetas brutas.

#### Plus de nocturnidad

Incremento hora, 86 pesetas brutas.

#### Paga de beneficios

Para el año 1983, pagaderas en febrero de 1984, 12.245 pesetas brutas.

#### Tablas salariales

##### Salario anual bruto

Grupo	Salario base	Plus T. P. P.
1	1.328.232	—
2	1.231.476	132.228
3	1.143.324	132.228
4	1.069.860	132.228
5	996.408	132.228
6	864.180	132.228
7	820.118	132.228
8	731.978	132.228
9	553.958	132.228
10	466.660	93.120

##### Tablas salariales instrumentistas obra

##### Salario mensual bruto

Grupo	Salario base	Plus T. P. P.	Horas extra
1	110.668	11.019	—
2	102.623	11.019	1.075
3	95.277	11.019	1.075
4	89.158	11.019	1.075
5	83.034	11.019	1.075
6	72.015	11.019	955
7	68.343	11.019	918
8	60.998	11.019	734
9	46.183	11.019	676
10	38.806	7.760	582

18294

RESOLUCION de 14 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Gispert, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gispert, S. A.» recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 9 de abril y el día 22 de mayo de 1984, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 21 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL  
PARA LA EMPRESA SIEPERT, S.A.**

**ARTICULO 19.- AMBITO DE APLICACION**

El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa "SIEPERT, S.A." en la totalidad de sus centros de trabajo.

**ARTICULO 20.- VIGENCIA Y DURACION**

Este Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma, con independencia cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, respecto a sus efectos económicos se estará a lo que se especifica en cada uno de los artículos que recogen los mismos.

Se mantendrá en vigor hasta el 31 de Diciembre de 1.984; 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 un mes respecto de su fecha de expiración.

**ARTICULO 21.- GARANTIA "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".

**ARTICULO 22.- PERIODO DE PRUEBA**

Siempre que así se haya 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 Post Venta	30 días
Administrativos	30 días
Técnicos Comerciales	30 días
Software	30 días
No cualificados	10 días

En cualquier momento de tal período de prueba o al llegar su terminación, la Empresa o el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso ni indemnización alguna.

**ARTICULO 23.- MOVILIDAD DEL PERSONAL**

**Cambio de grupo profesional .-** 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 requerirá siempre la aceptación del trabajador afectado.

**Traslado .-** Se entiende por traslado la movilidad del personal fuera de los circuitos de su Centro de Trabajo. Se requerirá 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 mil doscientas cincuenta 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.

**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, referida a traslados provisionales, y además tendrá de-

recho 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 sufre 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 respetará 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 recordados 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 a), d), e), ó 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 declara 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 abordarán lo que se estime 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, etc... Sin perjuicio de lo establecido en el apartado c) de este artículo en materia de traslados definitivos, prevalecerá lo convenido por las partes en pacto adicional de esta misma fecha para los supuestos en él mismo contemplados, y referido a las indemnizaciones que se mencionan.

**ARTICULO 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

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.

En cuanto a las horas extraordinarias no estructurales, ambas partes acuerdan su progresiva eliminación y, en esta línea, los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, de los diferentes Centros de Trabajo conjuntamente con la Dirección valorarán su necesidad y llevarán el control de las mismas.

En todo caso, la Dirección de la Compañía a nivel nacional y en cada Centro de Trabajo, con periodicidad trimestral y mensual respectivamente, informará a los representantes de los trabajadores del número total de horas extraordinarias realizadas.

Podrá pactarse de forma individual la compensación de tales horas extraordinarias mediante la fórmula económica prevista en la legislación vigente o mediante el disfrute de tiempo libre retrasando la entrada o anticipando la salida del trabajo, disfrutando mayor número de días de vacaciones consecutivas o no, todo ello en la misma proporción que las horas extraordinarias efectuadas, o de cualquier otro modo que se pacte con el trabajador afectado.

Los demás aspectos de forma de llevar a cabo estas horas, cómputo y límites, se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de aplicación, Acuerdo Interconfederal y legislación sobre cotización de tales horas extraordinarias.

A los efectos previstos en el A.I. se pacta como horas estructurales las de las personas que portan mensajero, las invertidas en exposiciones, ferias y certámenes así como en su instalación y desmontaje, la carga y descarga de vehículos de inminente salida o despacho en los organismos centrales de la Empresa, las invertidas en atender a Bancos y empresas especiales con las que existen compromisos y las derivadas de la asistencia a concursos y subastas.

#### ARTICULO 79.- DIETAS

La dieta o pensión alimenticia queda establecida de la siguiente forma:

##### ZONA "A":

Media dieta (desayuno y comida o cena) 704 ptas.  
Dieta entera (desayuno, comida y cena) 1.475 ptas.

##### ZONA "B":

Media dieta (desayuno y comida o cena) 651 ptas.  
Dieta entera (desayuno, comida y cena) 1.260 ptas.

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.

Estas dietas entrarán en vigor el día siguiente al de la firma del Convenio.

#### ARTICULO 80.- CONDICIONES ESPECIFICAS DEL PERSONAL COMERCIAL

El régimen de este personal será para 1984 el que tiene específica e individualmente convenido. Talas condiciones serán objeto de revisión a partir del mes de Noviembre próximo, a fin de señalar las más adecuadas para 1985.

Con independencia de lo anterior, el personal comercial se verá afectado por las mejoras pactadas en este Convenio (kilometraje, dietas, vinculación, etc.), excepción hecha del horario.

#### ARTICULO 81.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

A todo el personal que se encuentre en situación de I.L.T., 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% del salario real promedio de los últimos doce meses, con la salvedad de que la Empresa de producción del personal del SPV en esta situación se calculará según el promedio de los últimos tres meses.

En ningún caso el total de la percepción neta en situación de I.L.T. será superior a la percepción 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.

#### ARTICULO 102.- FONDO SOCIAL

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa aportará al Fondo Social 1.200.000 ptas. 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.

#### ARTICULO 103.- 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 kilometraje recorrido a diecisiete pesetas con setenta céntimos (para Canarias, quince pesetas con diez céntimos).

Las tarifas que se establecen, en sus componentes y valores, serán revisados el 1 de Enero de 1985 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 intervendrán 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 ciento veinticinco mil kilómetros.
  - . Reparaciones (5'5% sobre valor vehículo medio anual por cinco años).
  - . Neumáticos: Dos juegos. Igual a ocho neumáticos para ciento veinticinco mil kilómetros.
- Suplido (valor adicional por kilómetro recorrido al servicio de la Empresa).

#### ARTICULO 104.- GARANTIA 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 Empresa 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.

#### ARTICULO 105.- CURSOS NACIONALES DE FORMACION

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, coniendo 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.

**ARTICULO 149.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán:

31 de Marzo  
30 de Junio  
30 de Septiembre  
30 de Noviembre

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

**ARTICULO 150.- 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 percibirá una retribución equivalente al 50% 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.

**ARTICULO 151.- VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de veintitrés días laborables de vacaciones anuales, a partir de un año de antigüedad; 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 interrumpen 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, la fechas de vacaciones con una mes de antelación.

**ARTICULO 152.- 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 perjudique 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.

**ARTICULO 153.- MATERNIDAD**

El personal que por razón de maternidad necesite improrrogablemente reba en sus planes de desarrollo legislativo

establecidos, podrá solicitar una excedencia en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente, con la única salvedad de que su regreso se producirá en la fecha en que lo solicite, o a preaviso mínimo de dos meses; esta reincorporación se producirá en un puesto de trabajo relacionado a su categoría profesional.

Si hubiese sido necesaria la contratación de otra persona para tal período de ausencia y excedencia en su caso, se entenderá siempre que la persona sustituta de la contratada por el carácter de interino y cesará en su contratación 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, no 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.

**ARTICULO 154.- 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: Abonable al 100%.
- Tercero y cuarto día: Abonables al 70%.
- Quinto, sexto, séptimo y octavo día: Abonables al 40%.
- Noveno y décimo día: No retribuidos.

**ARTICULO 155.- 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.

**ARTICULO 156.- REVISION MEDICA**

La Empresa asumirá 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.

**ARTICULO 157.- VISITA MEDICA**

El personal que tenga necesidad de asistir a consultar 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 presentación de justificantes de haberse realizado la visita médica.

**ARTICULO 158.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, más en la denominada "jornada de verano" que será de 35 horas semanales. La distribución de horas de la jornada será:

**Personal no especializado:**

13 semanas de vacaciones, de las cuales 10 serán de las 31 de Junio al 31 de Agosto, para un total de 40 horas diarias, y las 3 restantes de las 31 de Septiembre al 31 de Octubre.

Las 33 semanas restantes de la jornada de trabajo serán de 40 horas diarias, más 5 horas de vacaciones parciales, para un total de 1330 horas.

La aportación económica por parte de la Empresa en concepto de "Ayuda alimenticia" será de 300 ptas. netas por día completo efectivamente trabajado en este régimen.

Esta Ayuda Alimenticia entrará en vigor el día siguiente al de la firma del Convenio.

#### Personal comercial:

Este personal efectuará una jornada laboral de lunes a viernes con horario de 8 a 14 y de 16 a 18 horas, sin devengo de "Ayuda alimenticia", durante las 30 semanas de invierno, y de 8 a 15 horas durante las trece semanas de verano.

#### Personal de San Juan Despí:

El personal adscrito a este Centro de trabajo mientras continúe en el mismo realizará el horario de 7'30 a 15 horas.

#### ARTICULO 249.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento pactado en este Convenio es del 5'94% sobre todos los conceptos salariales existentes al 31 de Diciembre de 1.983, excepto para el personal comercial que, de acuerdo con el artículo 89, tenga establecido ya su sistema retributivo para 1.984.

Este incremento salarial tendrá efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 1.984.

#### ARTICULO 250.- ANTIGUEDAD

El plus de antigüedad o vinculación, establecido por quinientos, queda fijado durante la vigencia del presente Convenio en la cuantía de mil ochocientas ochenta y tres pesetas en cada una de las 16 pagas establecidas, tanto para el personal no comercial como para el personal comercial, excepción hecha del personal que figuraba en el Centro de Trabajo de Provenza cuando éste tenía Convenio propio, para el que queda fijado en dos mil setenta y tres pesetas también en cada una de las pagas.

#### ARTICULO 260.- 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.

#### ARTICULO 272.- ACCION 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 las siguientes escalas:

Centros de Trabajo de 1 a 50 Trabajadores	- 20 horas
" " 51 a 100 "	- 25 horas
" " 101 a 200 "	- 30 horas
" " 201 a 300 "	- 35 horas
" " 301 a en adelante "	- 40 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% 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, poniéndolos a disposición de los Secretarios y Organos Ejecutivos similares de las centrales sindicales que tengan como mínimo un 10% 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.

C. de Trabajo de 1 a 50 trabajadores	- 8 h./persona
" " 51 a 100 "	- 7 h./persona
" " 101 a 200 "	- 6 h./persona
" " 201 a 300 "	- 5 h./persona
" " 301 en adelante "	- 5 h./persona

La utilización de estas horas requerirá conocimiento previo del superior inmediato del interesado y justificación posterior si así se requiriere, 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% 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 doce mensualidades en la cuota sindical y por dieciséis 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.

##### f) Comité Intercentros

La Empresa reconoce al Comité Intercentros como el órgano representativo a todos los efectos de los trabajadores de GISPERT, S.A.. Sus garantías son aquellas que el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de empresa, determinan para los Comités de Empresa. Sus competencias serán todas aquellas que contempla la legislación vigente para los Comités de Empresa, especialmente las que determina el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y que afectan a más de un Centro de Trabajo.

Este Comité podrá requerir el asesoramiento externo que precise siempre dentro del seno de la Empresa, respetando y garantizando el correspondiente sigilo profesional en todo tipo de información que se facilite, tanto a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal como al Comité Intercentros, en los términos establecidos en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. En las reuniones convocadas por la Empresa, los gastos que estas originen serán a cargo de la misma.

Este Comité Intercentros se regirá por su propio reglamento interno.

Asimismo, la Dirección y el Comité Intercentros celebrarán de forma obligada un mínimo de cuatro reuniones anuales, en las que se facilitará a éste en todos los casos un censo actualizado de la totalidad de la plantilla en todo el Estado.

Ambas partes se reunirán a petición de cualquiera de ellas siempre que lo consideren necesario.

Todos los componentes del Comité Intercentros dispondrán de un máximo de 40 h. mensuales, sea cualquiera el número de horas que se determine para el centro de trabajo donde figure adscrito.

#### ARTICULO 289.- COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA Y APLICACION

La 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 las siguientes personas:

- D. José Escobar Galián
- D. Manuel Gil Solano
- D. Mariano Moliner Peralá
- D. Eloy Parra Calleja

Por la Representación Económica formarán parte de esta Comisión las personas siguientes:

- D. Carlos Carrasco Aresté
- D. José M<sup>a</sup>. Olavide Díaz
- D. Mariano Olavide Humanes
- D. A. 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.

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.

#### ARTICULO 290.- ABSORCION Y COMPENSACION

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, 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

18295

RESOLUCION de 8 de mayo de 1984, de la Dirección Provincial de Madrid, por la que se autoriza el establecimiento de la línea eléctrica que se cita, SOEL-1.765.

Visto el expediente incoado en la Sección de Industria de Madrid a petición de «Unión Eléctrica Fenosa, S. A.», con domicilio en Madrid, calle Capitán Haya, 53, solicitando autorización y declaración, en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea eléctrica y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en el Decreto 1713/1972, de 30 de junio y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Madrid, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto autorizar a «Unión Eléctrica Fenosa, S. A.», la instalación de la línea eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

La instalación se va a establecer en el término municipal de Pezuela de las Torres (Madrid), urbanización «Los Caminos». Línea aérea a 15 KV, con origen en línea de igual tensión, propiedad de «Unión Eléctrica Fenosa, S. A.», y final en el apoyo número 7 de la misma. La finalidad de la instalación es suministrar energía eléctrica a la urbanización «Los Caminos».

Línea aérea a 15 KV, de 837 metros de longitud aproximadamente con origen en línea de igual tensión propiedad de «Unión Eléctrica Fenosa, S. A.», y final en el apoyo número 7 de aquellas, a construir con conductor aluminio-acero LA-56 y apoyos metálicos y de hormigón y aisladores de cadena Esperanza 1507.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma, con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Madrid, 8 de mayo de 1984.—El Director provincial, P. A., el Subdirector provincial.—11.526-C.

18296

RESOLUCION de 16 de mayo de 1984, de la Dirección Provincial de Madrid, por la que se autoriza el establecimiento de la línea eléctrica que se cita, SOEL-1.630.

Visto el expediente incoado en la Sección de Industria de Madrid a petición de «Unión Eléctrica Fenosa, S. A.», con domicilio en Madrid, calle Capitán Haya, 53, solicitando autorización y declaración, en concreto, de utilidad pública para el establecimiento de una línea eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en el Decreto 1713/1972, de 30 de junio y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Madrid, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica Fenosa, S. A.», la instalación de la línea eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

La instalación se va a establecer en Navas del Rey (Madrid). El objeto de la instalación es: Reforma y ampliación de la red de baja tensión en la localidad más arriba citada.

Las líneas objeto de estas obras tendrán su origen en el centro de transformación existente en la calle de Pretil de la Fuente en la referida localidad de Navas del Rey y responderá su construcción a un sistema mixto de red tensada, trenzada y subterránea con conductores de distintos tipos y secciones.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Madrid, 16 de mayo de 1984.—El Director provincial.—11.529-C.