

19321

**ORDEN de 8 de junio de 1978 por la que se acuerda que se inicien los trámites para declarar de urgencia la expropiación forzosa de las parcelas de terreno necesarias para la construcción de seis Centros de Educación General Básica, uno de Bachillerato Unificado Polivalente y una Escuela-Hogar, en Santa Cruz de Tenerife.**

Ilmo. Sr.: El Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, en sesiones celebradas el 20 de marzo y el 19 de mayo de 1978, acordó expropiar, con objeto de ponerlos a disposición de este Departamento, los terrenos necesarios para la construcción de varios centros de Educación General Básica y Bachillerato Unificado Polivalente, con el fin de proceder a la urgente escolarización de la población infantil de aquella localidad, paliando así el déficit de puestos escolares existentes en la misma.

La construcción de dichos Centros figura incluida en el programa de obras del Ministerio de Educación y Ciencia, habiendo sido puestos a disposición del Departamento por el excelentísimo Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, algunos de los solares necesarios para tal fin.

Sin embargo, ante la imposibilidad de que la citada Corporación Municipal aporte los terrenos necesarios para la construcción de ocho de los centros programados, por no disponer de solares adecuados, se ha considerado oportuno acudir al excepcional procedimiento expropiatorio previsto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, con el fin de asegurar la acción de construcción de Centros escolares que tiene encomendada este Departamento, y teniendo en cuenta el carácter de servicio público que tiene la enseñanza y la urgente necesidad de adquirir los terrenos necesarios para la realización de las obras.

En su virtud, de conformidad con lo previsto en el artículo 11, párrafo 2.º a), del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, en relación con el artículo 10 de la misma Ley, este Ministerio ha dispuesto que por la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar se inicien los trámites para declarar de urgencia la expropiación forzosa, en favor del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, de las parcelas de terreno necesarias para la construcción de seis Centros de Educación General Básica, uno de Bachillerato Unificado Polivalente y una Escuela-Hogar en aquella localidad. Como beneficiario de la expropiación, y en virtud de lo establecido en el artículo 5 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife vendrá obligado a abonar la totalidad de los gastos que la misma implique.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de junio de 1978

CAVERO LATAILLADE

Ilmo. Sr. Presidente de la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar.

## MINISTERIO DE TRABAJO

19322

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Westinghouse, S. A.», que afecta a la fábrica de Madrid, equipo de mantenimiento del Metro, y taller de Gijón.**

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para determinados centros de trabajo de la Empresa «Westinghouse, S. A.», y su personal.

Resultando que con fecha 27 de junio de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la representación legal de la referida Empresa en solicitud de que se homologase el Convenio Colectivo que fue suscrito por las partes el día 5 de junio de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión deliberadora designada al efecto, y que afecta a la fábrica de Madrid, equipo de mantenimiento del Metro y Taller de Gijón, acompañándose la documentación y los informes complementarios.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el registro correspondiente y su publicación de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales 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 Colectivo 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 citados, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para los centros de trabajo que la Empresa «Westinghouse, S. A.», posee en Madrid (fábrica), equipo de mantenimiento del Metro, y taller de Gijón, y sus trabajadores, suscrito el día 5 de junio de 1978, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos que se establecen en el número 2 del artículo 5.º y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977.

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, 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.

Lo que comunico a VV. SS. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 6 de julio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes sindicales de la Empresa.

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

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Declaración de principio.*—Ambas partes contratantes hacen constar que el presente Convenio ha sido pactado ateniéndose en un todo a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y, en su virtud, han sido respetados todos los condicionamientos salariales establecidos en dicha disposición oficial.

Art. 2.º *Acuerdo preliminar.*—Siendo «Westinghouse, S. A.», una Empresa interprovincial y viniendo, por tanto, obligada a dar cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 2.º y 4.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, tuvo lugar un pacto previo a nivel de Sociedad, en negociación celebrada por representantes de los trabajadores de los distintos centros de la Sociedad y la representación de la Empresa, que concluyó el día 18 de mayo del año actual con los acuerdos que se reproducen en el anexo que se une al presente Convenio.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—El ámbito de este Convenio afecta exclusivamente a la fábrica de Madrid, mantenimiento del Metro, y taller de Gijón, de la Empresa «Westinghouse, Sociedad Anónima».

Art. 4.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en dichos centros de trabajo, así como a los que ingresen durante la vigencia del mismo, quedando expresamente excluidos del ámbito de su aplicación los Ingenieros, Licenciados, asimilados, Peritos, Jefes de primera y Jefes de segunda, así como los altos cargos a que hacen referencia los artículos 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo, y 4.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 5.º *Ámbito temporal.*—La vigencia del presente Convenio será de un año, contado a partir de 1 de enero de 1978. Será prorrogable por la tática de año en año, si no mediara denuncia previa por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Constituyendo un solo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Art. 7.º *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, Ley de Relaciones Laborales de 6 de abril de 1976 y Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977.

Art. 8.º *Absorción y compensación.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas o compensadas por las mejoras pactadas.

Art. 9.º *Comisión paritaria de vigilancia.*—Conforme a lo preceptuado en los artículos 11 y 18 de la Ley de Convenios Colectivos 38/1973, de 19 de diciembre, se constituirá una Comisión paritaria de vigilancia integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores que hayan tomado parte en la Comisión deliberadora del presente Convenio, bajo la presidencia que reúna las condiciones requeridas y que será designada por dichos representantes o, en defecto de acuerdo, por la Delegación Provincial de Trabajo.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el Convenio en el ámbito interno de la Empresa, aclarando las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes, de acuerdo con las normas legales.

## CAPITULO II

### Condiciones económicas

Art. 10. *Distribución de los incrementos.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un aumento lineal de 59.797 pesetas brutas anuales, fraccionadas en 14 pagas

Además, todos los trabajadores (a excepción de Aprendices y Pinches) que en 31 de diciembre de 1977 estuviesen percibiendo por todos los conceptos retributivos que figuran en el apartado primero de la masa salarial de 1977 bajo la denominación de «Retribuciones directas homogeneizadas» una retribución bruta anual inferior a 500.000 pesetas, tendrán un aumento lineal adicional de 5.000 pesetas brutas anuales, que, sumadas a las 59.797 pesetas del párrafo anterior, representan 64.797 pesetas.

Independientemente de este aumento los trabajadores recibirán un aumento equivalente al 8,4 por 100 sobre las «Retribuciones directas homogeneizadas» señaladas en el punto primero del documento relativo a la masa salarial de 1977.

A petición de los representantes del personal, se ha procedido a la unificación por categorías profesionales del montante anual bruto a que se refieren los párrafos anteriores y, en su consecuencia, se conviene que el aumento bruto anual total para cada una de las categorías que a continuación se detallan será el siguiente:

Personal de taller:	Pesetas
Peones .....	92.829
Especialistas .....	95.987
Mozo de almacén .....	96.901
Oficial de tercera .....	96.558
Oficial de segunda .....	98.414
Oficial de primera y Jefe de Equipo .....	101.011
Aprendices y pinches .....	59.797
<b>Personal de oficinas:</b>	
Subalternos .....	95.940
Oficial administrativo de segunda .....	96.248
Del. de segunda .....	
Técnico de organización de segunda .....	
Oficial administrativo de primera .....	
Del. de primera .....	101.342
Técnico de organización de primera .....	

Estos aumentos se abonarán fraccionados en 14 pagas bajo un concepto que se denominará «Plus de Convenio».

## CAPITULO III

### Garantías sindicales

Art. 11. *Delegados de personal.*—La representación de los trabajadores en los centros de trabajo de la Empresa que tengan menos de 50 productores fijos y más de 10 corresponde a los Delegados de Personal.

Art. 12. *Función de los Delegados de Personal.*—Ejercerán mancomunadamente ante la Empresa la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo, personal que representan y formulando reclamaciones ante la Empresa o la autoridad laboral, según proceda, sobre las relativas a Higiene y Seguridad en el Trabajo, Seguridad Social.

Los Delegados de Personal estarán legitimados para iniciar, negociar y concluir Convenios Colectivos de Empresa.

Art. 13. *Comités de Empresa.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores en los centros de censo superior a 50 productores fijos.

Los Comités de Empresa elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio Reglamento que, en ningún caso, podrá ir en contra de la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral y a la Empresa.

Los Comités se reunirán, como mínimo, cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10 por 100 de los trabajadores representados.

Art. 14. *Función del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa tendrá las atribuciones sobre información, vigilancia, participación y colaboración a que se refieren los artículos siguientes.

Art. 15. *Información al Comité de Empresa.*—La Empresa facilitará al Comité la información que seguidamente se detalla, con la periodicidad que igualmente se indica:

#### Información anual:

Balance y cuenta de resultados del centro de trabajo.  
Balance y cuenta de resultados de la Sociedad.  
Memoria anual.  
Cuantos documentos se faciliten a los socios.

#### Información semestral:

Evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa.

Evolución de las operaciones económicas del centro de Trabajo y de la Sociedad.

Marcha general de la producción.

Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualquier otro dato de análoga naturaleza.

Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación de empleo.

Evolución probable del empleo en la Empresa.

#### Información mensual:

Estadística de absentismo y sus causas.

Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias.

Índices de siniestralidad (frecuencia y gravedad).

Movimiento de ingresos y ceses.

Ascensos.

Sanciones impuestas por faltas muy graves. (En supuestos de despido de trabajadores que ostenten cargos de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa la notificación al Comité deberá preceder a la imposición de la sanción.)

Información ocasional, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

Reestructuración de plantillas.

Cierres totales o parciales, definitivos o temporales.

Reducciones de jornada.

Traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de Formación Profesional.

Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, tales como estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

#### Otra información:

La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utiliza, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Art. 16. *Labor de vigilancia del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa cuya vigilancia ejercerá a través del Comité de Seguridad e Higiene constituido conforme a la legislación vigente.

Cuando a juicio del Comité exista riesgo inmediato de accidente, podrá denunciarlo a la autoridad competente, previo aviso al empresario.

Art. 17. *Participación y colaboración.*—El Comité de Empresa participará en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Estas obras sociales son:

Becas.  
Segurido de vida.  
Economato.

En cuanto a las becas, la Empresa confía al Comité de Empresa la administración de los fondos que a tal efecto se destinen.

En cuanto al seguro de vida, la Empresa pretende mejorarlo ampliando la actual escala de capitales. Una vez realizados los estudios pertinentes, dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa y oír sus opiniones antes de adoptar ninguna decisión.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Propondrá a la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas.

Informará sobre las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

**Art. 18. Capacidad procesal.**—Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

**Art. 19. Sigilo profesional.**—Los miembros del Comité de Empresa y ésta en su conjunto vienen obligados a observar sigilo profesional en todo lo referente a la evolución de las operaciones económicas de la Empresa, la situación de la producción y ventas de la Entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones y planes de Formación Profesional de la Empresa.

Igualmente deberán observar sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente de carácter reservado.

**Art. 20. Capacidad para negociar.**—El Comité de Empresa está capacitado para la denuncia, iniciación y negociación de los Convenios Colectivos. A tal efecto, podrá nombrar de entre sus miembros a los representantes en las Comisiones deliberadoras, en el número que determinen las disposiciones legales que regulen esta materia.

**Art. 21. Comité de Empresa central.**—Se constituye un Comité de Empresa central con objeto de que los representantes del personal de los distintos centros de trabajo puedan establecer entre sí las relaciones que estimen más oportunas.

El Comité de Empresa central se reunirá en Madrid cada seis meses, como máximo, sin perjuicio de que la Empresa pueda autorizar mayor frecuencia en las reuniones cuando existan motivos importantes que así lo aconsejen.

El Comité de Empresa central estará formado por 21 miembros. La distribución de estos 21 puestos entre los distintos centros de trabajo quedará a criterio de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

**Art. 22. Relaciones de la Empresa con Centrales Sindicales.** En los centros de trabajo de la Empresa que cuenten con más de 50 trabajadores, los Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 por 100 de la plantilla del centro podrán:

- Publicar información escrita y propaganda en el tablón destinado a las Centrales Sindicales.
- Solicitar de la Empresa que proceda al cobro de las cuotas a sus afiliados, a través de la nómina. (A tal efecto, cada Sindicato facilitará a la Empresa una relación inicial y los subsiguientes partes mensuales de altas y bajas.)

A los solos efectos indicados en los dos puntos anteriores, la Empresa mantendrá el necesario contacto con el afiliado que cada Sindicato haya designado previamente como su representante.

**Art. 23. Asambleas.**—Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asambleas, que podrán ser convocadas por los Delegados de Personal, el Comité de Empresa o por un número de productores no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o Delegado de Personal mancomunadamente, quienes serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la ausencia de personas extrañas en la asamblea.

La presidencia comunicará a la Empresa la convocatoria, al menos con setenta y dos horas de antelación, y acordará con la Dirección las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa, realizándose éstas siempre que sean necesarias. En casos urgentes podrá ser reconsiderado el tiempo de preaviso.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y las asambleas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo.

La Empresa se opondrá a la celebración de una asamblea:

- Si no se cumplen las condiciones legales que regulen esta materia.
- Si aún no se hubiesen resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos por alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

**Art. 24. Local para el Comité.**—La Empresa pondrá a disposición del Comité un local adecuado, si las condiciones del centro lo permiten, en el que puedan desarrollar su actividad y comunicarse con los trabajadores.

Asimismo pondrá a su disposición tableros de anuncios, para que puedan publicar sus comunicados al personal.

**Art. 25. Excedencias para atender cargos sindicales.**—La Empresa concederá excedencia a aquellos trabajadores que así lo soliciten, con objeto de ostentar cargos sindicales en Centrales legalizadas, por un periodo no superior a dos años.

Si la petición de excedencia para dicho fin fuese inferior a dos años, podrá solicitarse, por una sola vez, prórroga de la excedencia, siempre y cuando la suma de la excedencia original más la prórroga no rebase los dos años.

**Art. 26. Garantías derivadas de disposiciones oficiales.**—Si por disposiciones legales resultasen mejoradas las garantías sindicales contempladas en este capítulo, se considerarán incluidas en el mismo a partir de la fecha de su promulgación.

## CAPITULO IV

### Mejoras sociales

**Art. 27. Indemnización voluntaria de enfermedad.**—En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente laboral cuyo hecho se produzca con posterioridad a la firma de este Convenio, el personal obrero afectado por el mismo tendrá garantizado por la Empresa el pago de una indemnización voluntaria de enfermedad que le será satisfecha a partir del vigésimo primer día de su baja, mientras dure la misma, y con una duración máxima de nueve meses, que consistirá en la diferencia entre su salario diario real calculado en actividad normal y el importe diario que perciba como prestación de la Seguridad Social por la situación de incapacidad laboral transitoria.

Queda, por tanto, suprimido el sistema que regía hasta la fecha por aplicación de esta nueva modalidad. Independientemente de cuanto antecede, la Empresa seguirá abonando, al igual que venía haciéndolo, la indemnización anual de los cuatro medios días conocidos por «premio de la salud».

**Art. 28. Ausencias.**—Se considerará que es falta justificada la detención preventiva, cuando el productor objeto de la misma no sea puesto a disposición judicial.

**Art. 29. Vacantes.**—Cada Comité de Empresa será informado de las vacantes a cubrir en su centro de trabajo y se oír su opinión.

Se dará prioridad al personal de cada centro de trabajo, cuando haya una vacante en el mismo.

## CAPITULO V

### Cláusulas adicionales

**Art. 30. Reclamaciones salariales pendientes.**—En el centro de trabajo de fábrica de Madrid existe una reclamación salarial sobre diferencia en el pago de prima pendiente de juicio que, en el caso de sentencia favorable a los trabajadores, en su resolución final, se pagará también dicha diferencia en las primas correspondientes al año 1978, pero al precio que debían haberse pagado en 1977 y que fue objeto de la demanda.

Independientemente y por no haberse incluido la diferencia en litigio en la masa salarial bruta de 1977, el 20 por 100 de su importe se distribuirá entre la plantilla total de «Westinghouse, S. A.», de conformidad con el artículo 12 de los acuerdos concluidos por el Comité intercentros y la representación de la Empresa con fecha 18 de mayo de 1978.

De plena conformidad, los componentes de ambas representaciones firman el presente documento en Madrid a 5 de junio de 1978.

**Acuerdos concluidos por el Comité Intercentros y la representación de la Empresa «Westinghouse, S. A.», en la fase previa a la negociación de los Convenios Colectivos que se han de celebrar en los distintos centros de dicha Sociedad**

1.º Los Convenios Colectivos que se negociarán en «Westinghouse, S. A.», para el año 1978 son los siguientes:

- Fábrica de Córdoba.
- Fábrica de Erandio.
- Fábrica de Reinosa.
- Fábrica de Valladolid.
- Fábrica de Madrid, mantenimiento de Metro, y taller de Gijón.
- Casa central de Madrid y sucursales comerciales.

2.º La masa salarial única de la Sociedad que constituye la base para la determinación del incremento global de la Empresa queda definida y aprobada en la forma descrita en el anexo que se une al presente documento.

3.º Aparte de los conceptos contenidos en dicha masa salarial, se acuerda que los siguientes conceptos retributivos u otras partidas no salariales que, sin embargo, constituyen coste de personal, no se incorporan a la mencionada masa salarial y su crecimiento vendrá condicionado por el desarrollo de sus propias circunstancias:

- Plus de transporte o distancia legal.
- Derechos pasivos.
- Dotes matrimoniales.
- Máquinas de café.
- Emblemas Westinghouse.
- Premios de permanencia y vinculación.
- Asistencia médica.
- Varios.
- Asesores.
- Comisionistas puros.
- Becas.
- Ropa de trabajo.
- Indemnizaciones voluntarias por enfermedad, maternidad y accidente.
- Indemnizaciones por traslados y ceses.
- Formación.
- Seguro de vida.
- Gastos de locomoción.
- Dietas.
- Economato.

4.º La Empresa toma nota de que cuando proceda la modificación de alguno de los seis últimos conceptos reseñados en el punto anterior, oír la opinión de los Comités de Empresa, que podrán aportar sus sugerencias y observaciones.

5.º Se acuerda un aumento salarial del 20 por 100 de la masa definida en el anexo que se acompaña.

6.º El importe global de este incremento se distribuirá entre los distintos centros de trabajo en razón directa de sus respectivas plantillas al 1 de enero de 1978.

7.º El aumento máximo adicional del 2 por 100 previsto en los criterios salariales de referencia del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, lo destinará la Empresa sólo y exclusivamente a cubrir los aumentos automáticos por quinquenios que se han producido en 1 de enero de 1978, más los ascensos de categorías y progresiones económicas que pueden llevarse a cabo dentro del presente año. La vigilancia del cumplimiento de este criterio salarial será de la competencia de la Dirección de la Empresa.

8.º Quedarán congelados todos los conceptos retributivos actuales en su propio valor y con el importe del incremento que corresponda a cada productor de la Empresa, se creará un nuevo concepto retributivo denominado «Plus de Convenio».

9.º Al iniciarse la negociación de los Convenios de 1979 se considerará la procedencia de mantener o no dicho plus de Convenio.

10. Al efectuarse la distribución de los incrementos entre los trabajadores de la Empresa, deberá cumplirse la condición legal de que, al menos, el 50 por 100 del incremento global deberá repartirse linealmente entre todos los empleados y obreros de la Empresa. La cifra mínima lineal figura en el anexo que se acompaña.

11. La congelación del concepto retributivo «horas extraordinarias» se efectuará en la forma expresamente convenida y que queda reflejada en el acta de la segunda reunión celebrada el día 17 de mayo de 1978 por la representación de los trabajadores y la Empresa.

Respecto de las primas correspondientes a las horas extraordinarias se seguirá idéntico criterio. Para su correcta determinación se hace constar que la prima de las horas extraordinarias del año 1977 sobre el importe total de dichas horas representa un 13,54 por 100. Por consiguiente, tanto en la previsión del importe de las primas de las horas extraordinarias como en la liquidación final que de las mismas haya de efectuarse en 1978 se guardará idéntica relación.

12. En el supuesto de que al negociar un Convenio en un centro de la Empresa hubiese necesidad de efectuar alguna variación salarial por aplicación del principio de homogeneidad, el importe de esta variación en más o en menos se valorará al precio de 1977 y afectará al centro donde se negoció el Convenio. Sin embargo, el 20 por 100 de incremento o de disminución correspondiente a la mencionada variación salarial sería distribuido entre todos los centros de trabajo de la Empresa, afectando en la medida que corresponda a todos y cada uno de los productores de la Sociedad.

De plena conformidad ambas representaciones firman el presente documento en Madrid a 18 de mayo de 1978.

Constitución de la masa salarial básica para la determinación de los incrementos correspondientes al año 1978

	Miles de Pesetas	Miles de pesetas
<b>1. Retribuciones directas homogeneizadas cuyo valor quedará congelado al precio de 1977</b>		
Salario base .....	758.349	
Antigüedad .....	108.561	
Complemento calificación personal .....	498.455	
Carencia incentivo .....	18.861	
Más incentivos habituales Córdoba (1) ...	984	
Incentivos habituales .....	324.474	
Más incentivos habituales Reinosa (2) ...	6.728	
Comisiones .....	8.750	
Abonos diversos fijos .....	14.854	
Plus Jefes de Equipo .....	2.263	
Plus asistencia .....	728	
Complemento cantidad .....	71.432	
		<b>1.812.219</b>
<b>2. Retribuciones complementarias cuyo valor quedará congelado al precio de 1977</b>		
Horas extraordinarias (3) .....	31.820	
Primas de las horas extraordinarias (4) ..	4.308	
Pluses tóxicos, penosos y peligrosos .....	6.613	
Plus de nocturnidad .....	2.746	
Plus de transporte convenido o distancia (5) .....	5.416	
Premios de asiduidad .....	31	
Plus de relevos .....	1.192	
		<b>52.126</b>
<b>3. Otros conceptos no salariales cuyo valor quedará congelado al precio de 1977</b>		
Grupo de Empresa .....	978	
		<b>978</b>
<b>4. Otros conceptos no salariales que quedarán suprimidos definitivamente a partir del 1 de enero de 1978 y cuyo importe se incorpora a la masa salarial básica</b>		
Premio de iniciativas .....	458	
Bolsa de Navidad .....	4.000	
Desgaste de herramientas (6) .....	196	
Fondo de ayuda social (7) .....	806	
		<b>5.460</b>
Total masa salarial básica .....		<b>1.870.781</b>
<b>5. Plantilla al día 1 de enero de 1978, 3.683.</b>		
<b>6. Aumentos sobre la masa salarial de 1977</b>		
Veinte por ciento sobre puntos 1, 2, 3, 4 y diferencias punto 4 (105 + 369) .....		374.251
Importe de los conceptos suprimidos del punto 4 ...		5.460
Incremento total a repartir proporcionalmente al número de productores de cada centro .....		<b>379.711</b>
<b>7. Distribución de incremento entre los centros</b>		
A) Córdoba $\frac{1.617 \times 379.711}{3.683} =$ .....		166.710
B) Erandio $\frac{952 \times 379.711}{3.683} =$ .....		98.150
C) Reinosa $\frac{523 \times 379.711}{3.683} =$ .....		53.920
D) Central y sucursales $\frac{244 \times 379.711}{3.683} =$ .....		25.156
E) Fábrica de Madrid, mantenimiento Metro, y Gijón $\frac{217 \times 379.711}{3.683} =$ .....		22.372
F) Valladolid $\frac{130 \times 379.711}{3.683} =$ .....		13.403
Suman las cantidades distribuidas (igual punto 6) .....		<b>379.711</b>

8. Cantidad correspondiente al incremento del 50 por 100 lineal por cada persona en la Sociedad

379.711 × 50	=	51,549
3.683 × 100		

Miles de pesetas

OBSERVACIONES:

- (1) Son los incentivos especiales del personal de División Herramental.
- (2) Mayor valor de los incentivos que se calcularon en Reinosa por puestos de trabajo.
- (3) Resultado de dividir entre 4 y multiplicar por 11 la suma de los importes satisfechos por horas extraordinarias en los meses de enero, febrero, marzo y abril de 1978, que asciende a 11.571 miles de pesetas.
- (4) Es el 13,54 por 100 del importe de las horas extraordinarias previsto para 1978.
- (5) Pluses de transporte convenidos según el siguiente detalle:

	Miles de pesetas
Córdoba .....	3.481
Erandio .....	1.098
Madrid .....	231
Gijón .....	45
Reinosa .....	13
Suman .....	5.418

(6) Se ha descontado el desgaste de herramientas satisfecho en los meses de enero, febrero, marzo y abril de 1978, según el siguiente detalle:

	Miles de pesetas
Madrid .....	0,6
Erandio .....	104,4
Suman .....	105,0

(7) Se han descontado 369 miles de pesetas pagados por Reinosa en enero, febrero, marzo y abril de 1978.

**19323 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «Gispert, Sociedad Anónima».**

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Gispert, S. A.» y su personal,

Resultando, que con fecha 13 de marzo tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona acompañando toda la documentación referente al Convenio expresado, que fue suscrito por las partes el día 28 de febrero de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto,

Resultando, que por estar dicho Convenio comprendido en la circunstancia segunda del artículo 1.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 3,2 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,

Considerando, que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre sobre Convenios Colectivos Sindicales 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 Colectivo 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 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y de Empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación habida cuenta de la conformidad expresada 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 Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Gispert, S. A.» y sus trabajadores suscrito el día 28 de febrero de 1978, con la advertencia de que ello se entienda sin perjuicio de los efectos que se establecen en el número dos del artículo 5.º y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977.

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, 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.

Lo que comunico a VV. SS. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 6 de julio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes Sindicales de la Empresa.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTER-PROVINCIAL PARA LA EMPRESA «GISPERT, S. A.»**

Artículo 1.º *Ambito*.—El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales, entre la Empresa «Gispert, S. A.» y su personal de todos los centros de trabajo, a excepción del centro situado en la calle Provenza, 208-208, de Barcelona ciudad.

Art. 2.º *Vigencia*.—Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1978.

Art. 3.º *Duración*.—Su duración será de un año, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1978. No obstante se entenderá prorrogado de año en año, a no ser que sea denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Art. 4.º *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase, que estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 5.º *Aumentos de categoría*.—Por haberse negociado este Convenio dentro del marco de los acuerdos de la Moncloa los aumentos de categoría serán absorbidos por el 2 por 100 de la masa salarial bruta, que para ascensos y antigüedad contemplan dichos acuerdos.

No obstante, los aumentos de categorías serán negociados por Comités mixtos de todos los Departamentos de la Compañía, y finalizados en un plazo no superior a tres meses a partir de la publicación del texto del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», teniendo carácter retroactivo al 1 de enero de 1978, los efectos económicos que estos ascensos representen.

Para proceder a estos ascensos de categoría tendrán carácter preferente las categorías más bajas.

El estudio de valoración de puestos de trabajo, actualmente en curso, no tendrá incidencia económica en el presente Convenio y su aplicación no será efectiva antes del 1 de enero de 1979.

Art. 6.º *Periodo de prueba*.—Siempre que así se haga constar en el Contrato de Trabajo, las admisiones de personal, solicitadas de conformidad con las disposiciones vigentes y mediante las pruebas que se especificarán en el Reglamento de Régimen Interior, confeccionado de acuerdo con el Comité de Empresa, se considerarán que lo son a título de prueba, cuya duración no podrá ser superior a:

- Personal Técnico SPV: treinta días.
- Personal Administrativo: treinta días.
- Personal Técnico Comerciales: noventa días.
- Personal Software: treinta días.
- Personal no cualificado: diez días.

Art. 7.º *Movilidad del personal*:

*Cambio de grupo profesional*.—Es la movilidad del personal dentro de los circuitos de su centro de trabajo. El cambio de grupo profesional podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Los grupos profesionales quedan detallados en el artículo 29, apartado e, y artículo 30 del presente Convenio.

*Cambio de grupo profesional con carácter provisional*.—Es aquel cuya duración no exceda de tres meses.

*Cambio de grupo profesional permanente*.—Es aquel cuya duración exceda de tres meses, para lo cual deberá tenerse siempre en cuenta, la aceptación previa del trabajador interesado.

*Traslados*.—Es la movilidad de personal fuera, de los circuitos de su centro de trabajo. Los traslados siempre serán de libre aceptación por el trabajador, salvo lo que disponen los artículos 25 de la Ordenanza Laboral y 22 de la Ley de Relaciones Laborales, y serán considerados en tres aspectos diferentes.

*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 no suponga esto un costo mayor, en ambos casos a cargo de la Empresa. Si no hiciera uso de estos derechos, el trabajador además de las dietas correspondientes percibirá mil doscientas cincuenta pesetas por cada fin de semana, transcurrido en el