

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

lugar donde esté desplazado. En 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, con cargo a la Empresa, al desplazamiento al domicilio familiar el fin de semana.

Traslado permanente.—Es aquel cuya duración es superior a tres meses e inferior a un año. El trabajador afectado por este traslado disfrutará de las condiciones descritas en el párrafo anterior, referido a traslados provisionales y además tendrá derecho a cuatro días laborables y abonables de estancia en su domicilio de origen cada tres meses, no computándose los días de viaje, que serán a cuenta de la Empresa, así como los gastos de desplazamiento que le originen, todos ellos a justificar por el trabajador. Si se traslada con su familia, los gastos de desplazamiento de ésta correrán a cargo de la Empresa.

Traslado definitivo.—Es aquel cuya duración es superior a un año. El trabajador afectado por este traslado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado de su familia, enseres y a 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 de la localidad o a que, dentro de los mismos límites, se faciliten los créditos necesarios para su adquisición. También la Empresa abonará las diferencias de gastos de guarderías o escolaridad de sus hijos en condiciones similares.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos meses de sueldo real.

Al trabajador afectado se le respetarán salario y antigüedad asignados por la Empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

En ningún caso, cualquiera de los traslados aquí no recogidos podrán ser superiores a cincuenta días interrumpidos y acumulables al año, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

En caso de no aceptación por parte del trabajador de los artículos 25 de la Ordenanza Laboral y 22 de la Ley de Relaciones Laborales, referidos a traslados, y como consecuencia de ello la Autoridad Laboral rescindiera el contrato de trabajo, la Empresa abonará una cantidad equivalente a dos meses de salario por año de servicio.

Si por el contrario fuera la Empresa la que no aceptara la aplicación de los artículos 25 de la Ordenanza Laboral y 22 de la Ley de Relaciones Laborales, referidos a traslados y normativa del presente Convenio y como consecuencia de ello la Autoridad Laboral impusiera la rescisión del Contrato de Trabajo, la Empresa abonará una cantidad equivalente a tres meses de salario por año de servicio, con los beneficios subsiguientes a un despido improcedente.

Este texto pasará íntegramente a formar parte del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Todo lo referente a desplazamientos y normativa de cursos de formación, no se contempla en este Convenio, debido a que este aspecto será negociado por la comisión de promoción del personal, elegida de las comisiones de valoración de puestos de trabajo y productividad.

Art. 8.º Garantía del puesto de trabajo.—El personal en puestos de trabajo a extinguir deberá ser formado en otros similares, con las garantías necesarias para acceder a éstos, y de acuerdo con el Comité de Empresa en estas formaciones.

Como medidas de protección al puesto de trabajo, no podrán realizarse trabajos algunos 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 medidas de reducción del paro y a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, no podrá contratarse personal que esté dado de alta en la Seguridad Social en otra Empresa.

Art. 9.º Jornada de trabajo.—Se procederá a la eliminación de los turnos de guardia, en aquellos Departamentos en que su supresión no produzca alteraciones en el servicio.

En este sentido, las guardias de los Departamentos de técnicos comerciales, administración y software quedan suprimidas desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del presente Convenio.

En el plazo de tres meses, la Comisión Mixta de Ascensos de Categoría determinará para el personal del SPV, mediante un estudio, las máquinas de atención especial y el personal mínimo necesario para su mantenimiento, quedando suprimidas las guardias para el resto del personal afecto a este Departamento.

Al personal de mantenimiento de estos equipos especiales se le abonará un plus de asistencia de averías; el trabajador de estos equipos está obligado a la asistencia de los mismos durante las horas de guardia actuales y si la asistencia requiriese un mayor número de horas, sería objeto de negociación con la dirección de la Empresa.

La jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa será de cuarenta y cuatro horas semanales, de lunes a viernes, excepto en aquellos centros de trabajo que tuvieran aprobada por la Delegación de Trabajo un horario inferior.

Art. 10. Horas extraordinarias.—Los Comités de Centro de trabajo o los delegados de los trabajadores de cada centro de trabajo, conjuntamente con la Dirección, juzgarán globalmente la necesidad de las horas extras y llevarán el control sobre las mismas.

Su importe se abonará de la forma que determina la Ley de Relaciones Laborales y Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica.

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. La realización de las horas extras será condicionada a la autorización previa del Jefe de Departamento.

Art. 11. Jornada intensiva.—En los meses estivales, entendiéndose por tales de junio a septiembre, la Empresa desarrollará su trabajo, en régimen de jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes, para el personal de Administración y de treinta y siete y media horas semanales para el resto del personal; durante un período de trece semanas, a excepción del Centro de Trabajo de San Juan Despl. Durante el presente año esta jornada se efectuará desde el 12 de junio hasta el 8 de septiembre, ambos inclusive.

Art. 12. Jornada continuada.—Al ser «Gispert, S. A.» una empresa de servicios, la parte económica considera que representa una gran dificultad la implantación de la jornada continuada en todos los centros de trabajo.

No obstante, los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo elaborarán un estudio por Departamento de las posibilidades de la implantación de la jornada continuada.

Este estudio deberá estar terminado en un plazo no superior a tres meses a partir de la publicación del presente Convenio.

En ningún caso estos estudios serán vinculantes para la Empresa, pero servirán de base para la negociación.

Art. 13. Vacaciones.—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de veinte días laborables de vacaciones anuales como mínimo, incrementándose un día laborable por cada dos años de trabajo, no sobrepasándose los veintidós días laborables.

A efectos de cálculo de los días laborables, el sábado será considerado como no laborable.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas en forma ininterrumpida, o fraccionada a petición del trabajador 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 compensado económicamente, siempre que previamente haya advertido del citado perjuicio que podría sufrir al interrumpir las mismas y lo justifique.

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

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

Art. 14. Permisos.—Sobre este tema, tanto la Empresa como los trabajadores se remiten a lo que la legislación vigente determina.

No obstante, el trabajador que lo solicite, para asuntos propios, tendrá derecho a un total de seis días al año de permiso sin retribución o a cuenta de sus vacaciones anuales.

Estos días no serán consecutivos, salvo acuerdo con la Dirección y siempre que la coincidencia del número de personas que utilicen éstos en el centro de trabajo no perjudiquen en forma notable, el buen funcionamiento del mismo.

Art. 15. Revisión del Convenio.—La revisión salarial semestral se llevará a efecto en el supuesto previsto en el artículo 3.º del Real Decreto-ley sobre Política Salarial y Empleo de 25 de noviembre de 1977.

Art. 16. Antigüedad.—Durante el año 1978 seguirá vigente la forma de retribución que sobre este concepto tienen pactado Empresa y trabajadores.

En cualquier caso, ambas partes se comprometen a efectuar un estudio sobre la forma de unificar criterios para toda la Compañía y que será aplicado a partir del 1 de enero de 1979.

Este estudio será llevado a cabo por los componentes de la Comisión Mixta de Control y Aplicación del presente Convenio.

Art. 17. Pluses.—Se tenderá a la inclusión progresiva de primas, pluses e incentivos en el salario base.

En lo que respecta al Departamento SPV, la Empresa se compromete a que en el estudio de Productividad, la prima de producción sea negociada y disminuido su porcentaje e incrementado en el salario base.

Art. 18. Pagas extraordinarias.—Las fechas de pago de las pagas extras serán:

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

De cualquier forma, caso de producirse alguna variación en estas fechas, se daría aviso previo al personal.

Art. 19. *Dietas*.—Se establece un sistema mixto:

Zona A	Zona B	Zona C	Dieta
380	350	320	Media (desayuno y comida)
700	600	550	Entera (desayuno, comida y cena)

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

La pensión alimenticia será revisable, si las condiciones económicas pactadas en este Convenio también lo son, tal como se recoge en el artículo 15 del presente Convenio.

Art. 20. *Revisión médica*.—La Compañía está dispuesta a establecer por su cuenta una revisión médica anual para todo el personal de la Organización.

Art. 21. *Jubilación*.—Ambas partes se remiten a lo que la legislación vigente determina en este tema.

Los demás aspectos de la jubilación serán tratados por el Comité de Empresa.

Art. 22. *Normas a negociar para los técnicos comerciales*.—A partir de la firma del presente Convenio y en un plazo no superior a un mes, la Empresa se compromete a negociar con un Comité del personal afecto a las Divisiones Comerciales, una total normativa para éste, creando de esta forma lo que se podría llamar «el estatuto del vendedor de "Gispert, S. A."».

Tal normativa deberá contemplar todos aquellos aspectos de las relaciones laborales, como ingresos, funciones, derechos y obligaciones, reciclajes del personal, devoluciones, retenciones, anulaciones, etc.

En la primera reunión de este Comité se definirá un calendario en el que consten claramente las cuestiones más urgentes a tratar, así como la fecha prevista de finalización del estudio.

Los acuerdos de este estudio figurarán íntegramente como anexo del presente Convenio.

Art. 23. *Incapacidad laboral transitoria*.—Para el personal no comercial y 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 este concepto reciba de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su salario real.

Respecto a los trabajadores del área de servicio post venta con prima de producción, ésta se valorará con el promedio de los tres últimos meses.

En cuanto al personal del área comercial, se continuará con la normativa actual hasta tanto quede regulada por la Comisión a la que hace referencia el artículo 22 del presente Convenio.

Art. 24. *Comisión paritaria de vigilancia y aplicación*.—Se crea una comisión paritaria para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio y que estará integrada por cinco representantes de la parte económica y cinco representantes de la parte social.

La representación social estará formada por los siguientes señores:

José Veira Villa, SPV, La Coruña.
Aurelio Bastidas Lahiguera, SPV, Valencia.
Miguel Villagrà Alcibar, SOFT, Madrid.
Ana López García, AS, La Coruña.
Manuel Moret Gómez, TC, Valencia.

Por la parte económica la formarán los señores:

Francisco Bustarviejo Osorio.
Antonio Cairois Guarner.
Carlos Carrasco Aresté.
Mariano Olavide Humanes.
Pedro Plou Fernández.

Como suplentes podrán actuar cualquiera de los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Esta Comisión podrá ser convocada en cualquier momento y de acuerdo con los portavoces que se designen por cada una de las partes implicadas en la Comisión, y el lugar de reunión será la sede de San Juan Despi (Barcelona).

El cometido principal de la 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 en relación al mismo, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada interpretación.

Art. 25. *Fondo social*.—Ambas representaciones están de acuerdo en la filosofía social que lleva a la creación de este fondo. Asimismo, reconocen que las circunstancias económicas actuales impiden concretar la cuantificación que lo constituye.

No obstante, tanto la Compañía como los representantes sociales acuerdan que esta cuantificación tendrá que estar hecha

en un plazo máximo de tres meses a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

La Administración y aplicación de este fondo será competencia de la representación social de la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, debiendo comunicar a la Dirección de la Compañía su aplicación y destino, que será para fines de ayuda familiar, guarderías, disminuidos físicos y psíquicos, etc. De cualquier manera la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio reglamentará, previo acuerdo, los detalles específicos de la aplicación de este fondo.

Art. 26. *Kilometraje*.—La Empresa se compromete a que de inmediato se entablen negociaciones a fin de establecer una normativa general para toda la Compañía, en donde se regulen todas las condiciones necesarias que comporta el tener a su servicio los vehículos propiedad de los trabajadores.

Por lo cual, la representación que se designe de la Comisión de Vigilancia y Aplicación del presente Convenio, de forma inmediata, procederá a la negociación de la mencionada normativa que tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 1978, y quedará incluida como anexo al texto del presente Convenio.

Art. 27. *Acción sindical en la Empresa*.—La Empresa y trabajadores acuerdan pactar provisionalmente la acción sindical en la Empresa en los términos que recoge el presente texto, y adquieren el compromiso de, una vez regulada ésta por la Ley, entablar negociaciones para adecuarla a las características propias de la Compañía.

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

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

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

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

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

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

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

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

Se constituirá en cada centro de trabajo cuyo censo sea superior a cincuenta trabajadores.

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

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

Son funciones de los Comités de Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Asambleas de trabajadores: La totalidad de los trabajadores de un centro de trabajo constituye la asamblea.

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

La representación de los trabajadores del centro.

La representación nacional de los trabajadores.

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

El ámbito de la reunión podrá ser:

La totalidad de la plantilla de un centro de trabajo.

La totalidad de una sección, planta, departamento, taller, etc.

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

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

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

Veinticuatro horas cuando afecte al personal de un centro de trabajo.*

Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia.

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

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

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

Propaganda: La Empresa pondrá a disposición de las secciones sindicales y Comité de Empresa los tablones de anuncios de los centros de trabajo.

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

Garantías: El delegado sindical de las distintas secciones sindicales de Empresa gozará de todas las garantías que se contemplan para los Comités y delegados de los trabajadores.

Art. 28. *Negociación de los artículos 22 y 26.*—Una vez transcurridos los plazos a que se refieren los artículos 22 y 26 de este Convenio, sin haberse llegado a un acuerdo, se convocará a la Comisión Negociadora del Convenio con el fin de proseguir las negociaciones, y el resultado de las mismas se incorporará al texto del Convenio como anexo.

Art. 29. *Repercusión económica para el personal no comercial:*

a) Los incrementos salariales acordados en el presente Convenio han sido establecidos a tenor del Real Decreto-ley 43/1977 mediante el que se aplica en materia salarial lo establecido en el Pacto de la Moncloa, llegando éstos al límite de lo permitido en el referido Decreto-ley.

b) El total de personal afectado por este artículo es de 1.996 trabajadores.

c) Se establece un incremento salarial bruto del 20 por 100 aplicado a la masa salarial, del que se deducirá el incremento del costo de la Seguridad Social de 28,9 por 100 a cargo de la Empresa, previsto para el año 1978.

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

Cincuenta por ciento lineal, lo que supone un incremento salarial bruto por trabajador y para cada una de las 16 pagas establecidas de pesetas 2.841 (dos mil ochocientas cuarenta y una).

Cincuenta por ciento porcentual, lo que representa un incremento bruto del 8,94 por 100, aplicado a los salarios brutos (con todos sus conceptos) correspondientes al año 1977.

e) Se establece un montante bruto del 2 por 100 de la masa salarial bruta de la Empresa para cambios de categoría y aumentos por antigüedad, del cual se deducirá el incremento de costo de la Seguridad Social empresarial.

De este importe, una vez deducido el incremento del costo por antigüedad, el resto será aplicado a cambios de categorías en proporción directa al número de trabajadores de cada grupo profesional. Para aquellos departamentos o grupos profesionales, en los que no existan reglamentados los cambios de categoría esta reserva se distribuirá linealmente como incremento de los salarios que actualmente perciben.

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

Grupo profesional	Número de trabajadores
Administración	849
Subalternos	146
Mozos	58
Chóferes	70
S. P. V.	804
Técnicos mantenimiento locales.	9
Técnicos imprenta	15
Software	247
*Total	1.996

La aplicación de los cambios de categoría será efectuada por una comisión mixta, en cada uno de los diferentes grupos profesionales.

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

Art. 30. *Repercusión económica para el personal comercial.*—

a) Los incrementos salariales acordados en el presente Convenio han sido establecidos a tenor del Real Decreto-ley 43/1977 mediante el que se aplica en materia salarial lo establecido en el Pacto de la Moncloa, llegando éstos al límite de lo permitido en el referido Decreto-ley.

b) El total de personal afectado por este artículo es de 541 trabajadores.

c) Se establece un incremento salarial bruto de 20 por 100 aplicado a la masa salarial, del que se deducirá el incremento del costo de la Seguridad Social de 28,9 por 100 a cargo de la Empresa previsto para el año 1978.

d) La cantidad resultante destinada a incrementos brutos salariales obtenida a tenor de lo establecido en el apartado anterior se distribuirá al 100 por 100 lineal, resultando 3.952 pesetas para cada una de las 16 pagas establecidas.

e) Se establece un montante bruto del 2 por 100 de la masa salarial bruta para cambios de categoría y aumento por antigüedad, del cual se deducirá el incremento del costo de la Seguridad Social empresarial.

De esta importe, una vez deducido el incremento del costo por antigüedad, el resto será aplicado a cambios de categoría correspondientes al resto de las áreas, atendiendo a las percepciones más bajas.

Art. 31. *Absorción.*—Las disposiciones legales que se dicten durante la vigencia del presente Convenio y que supongan tanto una variación económica, como de jornada, vacaciones o cualquiera otra de las materias reguladas en este Convenio, o con existencia ya de hecho en las relaciones de trabajo de la Empresa, únicamente tendrán eficacia en tanto en cuanto, consideradas en su totalidad, superasen a nivel individual y en cómputo anual las preexistentes en «Gispert, S. A.», debiendo entenderse en caso contrario absorbidas en su totalidad por las mejoras actuales o pactadas en este Convenio.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19324 *RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», la instalación de la central hidroeléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en León por la Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», domiciliada en Bilbao, calle le Gardoqui, número 8, en solicitud de autorización administrativa para la instalación de las centrales hidroeléctricas de Vegamián y de Boñar, en término municipal de Boñar (provincia de León), y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2817/1966, de 20 de octubre, en el Decreto 998/1962, de 26 de abril, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Obtenida por la Empresa peticionaria la correspondiente concesión del aprovechamiento, por Resolución de la Dirección General de Obras Hidráulicas de fecha 21 de julio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» número 251, de 19 de octubre),

Esta Dirección General de la Energía ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», la instalación de las centrales hidroeléctricas de Vegamián y de Boñar, en el río Porma, según proyecto suscrito en Bilbao en julio de 1970 por el Ingeniero Industrial don Aurelio Layo Ballarín.

La central de Vegamián constará de un grupo constituido por:

- Turbina tipo «Francis» de 36.700 C. V., salto neto máximo de 79,80 metros; caudal máximo de 38,6 metros cúbicos por segundo; velocidad 214,3 r.p.m.
- Alternador sincro trifásico, potencia aparente 33.000 KVA., potencia nominal 28.400 KW., factor de potencia 0,8, tensión de generación 6,6 KV., frecuencia 50 Hz.
- Transformador trifásico de 33.000 KVA., relación de transformación 6,6/46/148 KV.
- Transformador auxiliar de 250 KVA., relación de transformación 6.600/220 V.
- Grupo motor Diesel-alternador 250 KVA.
- Equipos de protección, mando y control.

La central de Boñar constará de un grupo constituido por:

- Turbina tipo «Francis» de 9.100 C. V., salto neto máximo de 27,1 metros, caudal máximo de 27,9 metros cúbicos por segundo, velocidad 214,3 r.p.m.
- Alternador sincro trifásico, potencia aparente 8.250 KVA., potencia nominal 6.600 KW., factor de potencia 0,8, tensión de generación 6,6 KV., frecuencia 50 Hz.
- Transformador trifásico de 8.500 KVA., relación de transformación 6,5/138 KV.
- Equipos de protección mando y control.

Esta autorización se otorga de acuerdo con lo establecido en las disposiciones anteriormente citadas y con las condiciones generales 1.ª y 5.ª del apartado 1 y las del apartado 2 del artículo 17 del Decreto 1775/1967, de 22 de julio.

Se concede un plazo de seis meses para la presentación del proyecto definitivo de ejecución, el cual habrá de ajustarse a lo previsto en el artículo 12 del Decreto 2817/1966, de 20 de octubre, e incluirá el estudio justificativo previsto en la Orden ministerial de 12 de julio de 1957, el estudio realizado en el Analizador de Redes del Laboratorio Central de Electrotécnica y el económico sobre la rentabilidad de la central y financiación de la misma. En cuanto al presupuesto, deberá detallarse al máximo en sus diversas partidas, acerca de las cuales podrá la Administración exigir los documentos de comprobación necesarios.

En la redacción del proyecto de ejecución habrán de tenerse en cuenta los Reglamentos vigentes sobre centrales generadoras de energía eléctrica y los de instalación de alta y de baja tensión, en todo aquello que sea aplicable a la instalación proyectada.

Se observarán las condiciones establecidas en el punto 6.º de la Orden ministerial de 17 de julio de 1972 («Boletín Oficial del Estado» del 29) por la que se aprobó el Plan Eléctrico Nacional, relativo a participación de tecnología, equipos y trabajos nacionales.

A efectos de la posible solicitud de prórrogas se atenderá el peticionario a lo dispuesto en el capítulo IV del Decreto 1775/1967, de 22 de julio.

Esta Dirección General de la Energía podrá dejar sin efecto la presente autorización en cualquier momento en que se compruebe el incumplimiento de las condiciones impuestas, o por inexactas declaraciones en los datos que deben figurar en los documentos a que se refieren las normas contenidas en el artículo 8 del Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y preceptos establecidos en la Orden ministerial de 23 de febrero de 1949 relativos a centrales generadoras de energía eléctrica.

Esta autorización se concede sin perjuicio de las autorizaciones y las concesiones cuyo otorgamiento corresponda a otros Departamentos ministeriales y Organismos de la Administración, tanto Central como Provincial o Local, por lo que no podrá iniciarse obra alguna que requiera dichas concesiones y/o autorizaciones sin que hayan sido previamente concedidas.

Lo que comunico a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 13 de junio de 1978.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria y Energía en León.

19325 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Valencia por la que se autoriza el establecimiento de la línea de alta tensión que se cita (modifica la resolución de 29 de mayo de 1978, corrigiendo errores de tensión y longitud).*

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Valencia a petición de «Hidroeléctrica Española, S. A.», con domicilio en Valencia, calle Isabel la Católica, número 12, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea de alta tensión, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2817/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2819/1968, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968 y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Valencia, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Española, S. A.», la instalación de una línea de alta tensión, cuyas principales características son las siguientes:

Tensión a 66 KV., longitud de 2.715 metros, 15.000 KVA., para el suministro de energía eléctrica a la factoría I. B. M., en Puebla de Vallbona.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1968, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1968.

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 2817/1966, de 20 de octubre.

Valencia, 23 de junio de 1978.—El Ingeniero Jefe de la Sección de Energía, Jaime Casulla Moliner.—4.554-8.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

19326 *ORDEN de 28 de mayo de 1978 por la que se actualiza la de 9 de julio de 1976 que regula el incentivo para el control de rendimiento de las hembras lecheras.*

Ilmo. Sr.: Por Orden del Ministerio de Agricultura de 9 de julio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de septiembre), fue actualizado y regulado el incentivo para el con-