

- Por cambio de estudios durante tres años consecutivos.
- Por contraer matrimonio o estado religioso.
- Por trabajar por cuenta propia o ajena.
- Durante el cumplimiento del Servicio Militar.
- Por terminar los estudios para los que se ha concedido la prórroga.
- Por falseamiento de los datos aportados en la solicitud de prórroga.

Anexo nº 11

**SITUACIONES DE INVALIDEZ**

**1. OBJETO DE LA NORMA**

El ámbito personal de aplicación de la presente Norma se extenderá a aquellos trabajadores filios de PETRESA que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se encuentren en situación de Invalidez Provisional, así como a los que obtengan la declaración de Invalidez Permanente en sus distintos grados de calificación.

**2. REGULACION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS**

Las asignaciones que establece la Compañía a su cargo, para el personal referido en el punto anterior, con carácter complementario a las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, son las que en virtud de las circunstancias concurrentes se exponen a continuación, teniendo en cuenta que el citado personal no podrá percibir ingresos totales superiores en su cuantía anual a los de un trabajador en activo en la Compañía perteneciente a la misma categoría profesional.

**2.1 Personal en situación legal de Invalidez Provisional**

**Delimitación.**— Dicha situación podrá prolongarse hasta seis años a partir de la declaración inicial de Incapacidad Laboral Transitoria y se extinguirá por las causas previstas en la Ley.

**Tratamiento económico.**— Una vez fijada la prestación económica (subsidio) por Invalidez Provisional a cargo de la Seguridad Social, el personal que se halle en esta situación percibirá una cantidad bruta complementaria a aquella, a partir del momento en que dicha Invalidez Provisional sea declarada, de tal forma que sumadas ambas (subsidio más complemento) garanticen al trabajador el 100 % del salario anual en cada momento correspondiente a su categoría profesional por los conceptos de:

- Sueldo base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia extrasalarial
- Suplemento fijo
- Complementos de vencimiento superior al mes

El mencionado complemento se percibirá en 12 mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestación económica (subsidio) a cargo de la Seguridad Social.

**2.2 Personal que es calificado definitivamente en Invalidez Permanente en sus distintos grados.**

**2.2.1 Incapacidad Permanente Parcial para el trabajo habitual**

El personal calificado en este grado de incapacidad con carácter definitivo, no tendrá derecho a la percepción de complemento alguno con cargo a la Compañía, dado que continúa en activo en su trabajo y puesto habitual.

**2.2.2 Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual**

**Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo**

**Gran Invalidez**

Con la fecha de la calificación definitiva según resolución dictada por el Organismo competente de la Seguridad Social se extinguirá de pleno derecho el contrato de trabajo que un(a) trabajador con la Compañía, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

**Tratamiento económico.**— La Compañía asignará, sobre la pensión que otorgue la Seguridad Social, un complemento bruto que sumado a la citada pensión garantice unos ingresos brutos iguales al 100% del salario correspondiente a su categoría profesional en la fecha de la calificación definitiva por los conceptos de:

- Sueldo Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia extrasalarial
- Suplemento fijo
- Complementos de vencimiento superior al mes

La percepción de dicho complemento se efectuará en 12 mensualidades, a partir del mes en que se comienza a percibir la pensión fijada por la Seguridad Social.

Igualmente recibirá, tras la calificación definitiva, una cantidad bruta de pago único en igual cuantía que la fijada en la Norma de Jubilación de la Compañía para el personal de su categoría profesional y 65 años de edad.

**Regularización de complementos percibidos.**— Al producirse la calificación definitiva se regularizarán todos los complementos recibidos de la Empresa desde la fecha fijada en la resolución para surtir efectos económicos a la pensión asignada por la Seguridad Social. La regularización que proceda se realizará con cargo a la cantidad bruta de pago único que le corresponda percibir.

Procederá igualmente la regularización cuando, tras producirse una nueva calificación por el Organismo competente de la Seguridad Social, le sea reconocido un grado de Invalidez superior a la calificación originalmente formulada.

**2.3 Otras consideraciones**

Todas las situaciones de Invalidez que se contemplan en estas Normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos.

Los impuestos que puedan originarse con y por ocasión de complementos o cantidades de pago único serán abonados por las partes de acuerdo con la Ley.

Anexo nº 12

**INFORMACION ECONOMICA**

**PERIODICIDAD: TRIMESTRAL**

**Fecha de entrega:**

Periodo Enero/Marzo	-	Mes de Junio
Periodo Enero/Junio	-	Mes de Septiembre
Periodo Enero/Setiembre	-	Mes de Diciembre
Periodo Enero/Diciembre	-	Al día siguiente de la aprobación por la Junta General, de la Memoria, el Balance y Cuentas del Ejercicio.

**INDICE DE CONTENIDO**

**1.- COMENTARIOS**

Un resumen general del Sector con los hechos más importantes acaecidos en el trimestre anterior, los que se están produciendo en el trimestre en que se presenta la información y las perspectivas para el siguiente trimestre, todo ello a nivel de:

- a) Empresa
- b) Nacional
- c) Internacional

**2.- COMPRAS**

- 2.1 Detalle de las materias primas y productos recibidos, en toneladas métricas, y su comparación con igual período del año anterior.
- 2.2 Importe total de las compras efectuadas en el período y su comparación con la cifra presupuestada.

**3.- PRODUCCION**

Materias primas procesadas y productos obtenidos, comparados con igual período del año anterior.

**4.- VENTAS**

- 4.1 Cifras en toneladas métricas del total de productos vendidos, por mercados y su comparación con igual período del año anterior.
- 4.2 Ingresos obtenidos por ventas en el período y su comparación con los estimados en presupuestos.

**5.- INVERSIONES**

- 5.1 Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes respectivos.
- 5.2 Inversiones realizadas durante el trimestre y su comparación con los presupuestos autorizados.

**6.- PERSONAL**

- 6.1 Evolución de la plantilla y porcentaje de horas perdidas sobre el total de horas teóricas.
- 6.2 Desglose de los gastos de personal y su comparación con los previstos en el presupuesto.

23748

**RESOLUCION de 19 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Gispert, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gispert, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha de 14 de junio de 1982, suscrito por la representación económica y la representación social de la mencionada Empresa el día 5 de mayo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1982, de 22 de mayo, sobre registro y depósito 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 del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 19 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL  
PARA LA EMPRESA GISPERT, 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 "GISPERT, 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 de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose sus efectos económicos para este año al 1 de Febrero de 1982.

Se mantendrá en vigor hasta el 31 de Diciembre de 1982; 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 30.- 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".

Esta garantía ampara asimismo al personal del Centro de Trabajo de Provenza en los términos contenidos en el acta de adhesión al Convenio Interprovincial que lleva fecha de 8 de Febrero de 1982 y número 02205 de Registro, en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

ARTICULO 40.- PERIODO DE PRUEBA

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

Servicio Post Venta	30 días
Administrativos	30 días
Técnicos Comerciales	90 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 50.- MOVILIDAD DEL PERSONAL

Cambio de grupo profesional. - Se entienden como grupos profesionales los detallados en el artículo 25 del presente Convenio. Queda incluido en este epígrafe el cambio de grupo profesional dentro del mismo Centro de Trabajo en el que preste sus servicios el interesado. Tal cambio podrá efectuarse con carácter provisional o permanente, entendiéndose como provisional el de duración no superior a tres meses, y como permanente el de duración superior a tres meses, en cuyo supuesto se recabará siempre la aceptación del trabajador afectado.

Traslados. - Se entiende por traslado la movilidad del personal fuera de los circuitos de su Centro de Trabajo. Se pedirá siempre la aceptación del trabajador afectado, salvo lo que establecen los artículos 25 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y 40 del Estatuto de los Trabajadores. Serán considerados los traslados en las siguientes modalidades:

a) TRASLADO PROVISIONAL. - Es aquél cuya duración es superior a quince días e inferior a tres meses. El trabajador afectado tendrá derecho a trasladarse al domicilio familiar cada fin de semana o desplazarse con su familia, siempre que ello no suponga un costo mayor, en ambos casos a cargo de la Empresa; si no se realizaran tales desplazamientos, el trabajador, con independencia de las dietas que le correspondan, percibirá 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.

b) TRASLADO PERMANENTE. - Es aquél cuya duración es superior a tres meses e inferior a un año. El trabajador afectado por este traslado disfrutará de las condiciones descritas en el apartado anterior, referido a traslados provisionales, y además tendrá derecho a cuatro días laborables y abonables de estancia en su domicilio de origen cada tres meses, no computándose los días de viaje.

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

c) TRASLADO DEFINITIVO. - Es aquél cuya duración es superior a un año. El trabajador afectado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado de su familia y enseres así como la diferencia del importe del alquiler de la nueva vivienda, valorándose esta cuantía si la que viniera habitando fuera propia por el alquiler medio usual de viviendas análogas en la localidad, o a que dentro de los mismos límites se le faciliten los créditos necesarios para su adquisición, optando la Empresa por una u otra fórmula; también la Empresa abonará las diferencias de gastos de guardería o escolaridad de los hijos en condiciones semejantes. En estos traslados definitivos se le abonará al trabajador una indemnización equivalente a dos meses de salario real, y en su nuevo destino se le respetarán antigüedad y salario correspondiente a su categoría profesional y a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones por las del nuevo puesto.

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

Si la Empresa acuerda un traslado de los comprendidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o en los apartados c), d), e), 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 acordarán 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 60.- 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

tos 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 Nacional sobre Empleo y legislación sobre cotización de tales horas extraordinarias.

A los efectos previstos en el ANE se pacta como horas estructurales las de las personas que portan mensafono, 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) 604 ptas.  
Dieta entera (desayuno, comida y cena) 1.265 ptas.

##### ZONA "B":

Media dieta (desayuno y comida o cena) 558 ptas.  
Dieta entera (desayuno, comida y cena) 1.081 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.

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

Con independencia de los incrementos y mejoras generales de este Convenio, se establecen las siguientes:

- 1.- El personal comercial será retribuido individualmente mediante uno de los siguientes sistemas:
  - a) El contemplado en el contrato de trabajo que se firme a tal efecto.
  - b) El que ha venido siendo habitual en la Compañía consistente en salario fijo, comisiones en las condiciones establecidas, etc...
  - c) El consistente en la percepción de un salario fijo y comisiones porcentuales, con la salvedad de que se garantiza al Técnico Comercial que expresamente opte por este sistema un anticipo a cuenta de comisiones equivalente al 75% de la totalidad de las devengadas en 1.981 repartidas entre doce meses y con excepción de las que correspondieran a premios y progresivas.

En el caso de que, habiéndose aplicado estrictamente esta garantía y como consecuencia de ella, existan a final de año números rojos en la cuenta de comisiones del Técnico Comercial afectado, tales saldos negativos serán automáticamente cancelados con cargo a la Empresa. Si, por el contrario, los saldos rojos se producen por la retirada de cantidades superiores a este 75% garantizado en cómputo anual, no serán cancelables, sino que se arrastrarán en la cuenta del Técnico Comercial como cifra a favor de la Compañía.

En el supuesto de que un Técnico Comercial acogido a este sistema lleve ventas muy superiores a las del ejercicio anterior, podrá retirar comisiones a cuenta de su saldo siempre y cuando deje a su favor cantidades que como mínimo cubran la garantía del mes siguiente.

- d) Con independencia de los sistemas anteriores, los TC'S de APD podrán optar por el de percibir como anticipo el 50% de la comisión correspondiente a cada operación desde el momento en que entreguen en la Compañía el contrato definitivo, cumplimentado de acuerdo con la normativa establecida, más el anticipo equivalente como mínimo al 20% de la totalidad del precio en los contratos normales y al 10% en las operaciones de leasing; si posteriormente la venta no se consumara por causas no imputables al TC, dicho 50% no le será retenido ni anulado, excepción hecha de los casos en los que el referido anticipo se haya reintegrado al cliente en metálico o reconocido para otra operación, etc..

Cada Técnico Comercial, a excepción de los que hayan firmado el contrato referido en el apartado a), podrá optar dentro de los dos meses siguientes a la firma de este Convenio por su adscripción a los otros sistemas aquí previstos, entendiéndose si no lo hace expresamente que continuará con el régimen retributivo que en la actualidad tenga. Tal opción será inalterable durante la vigencia del actual Convenio.

- 2.- La Empresa se compromete a buscar soluciones satisfactorias y adecuadas para todos aquellos Técnicos Comerciales que, después de ejercer 25 años consecutivos como tales en la Compañía, alcancen la edad de 55 años y deseen voluntariamente dejar el puesto de vendedor.

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

- 3.- Con esta misma fecha se entregan a la Representación Social las Dinámicas de Ventas pactadas, que regulan comisiones, cuotas, progresivas y demás aspectos propios de esta área.
- 4.- En lo no modificado por el presente Convenio y la Dinámica arriba citada, seguirá siendo de aplicación el Estatuto del personal comercial en su texto refundido de 1.981.

#### ARTICULO 90.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Al 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 estos conceptos perciba hasta el límite en todo caso del 100% del salario real promediado de los últimos doce meses, con la salvedad de que la prima de producción del personal del SPV en esta situación se calculará según el promedio de los últimos tres meses.

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

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

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

**ARTÍCULO 109.- 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.

**ARTÍCULO 110.- 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 catorce pesetas con cincuenta céntimos (para Canarias, doce pesetas noventa y cinco céntimos).

Las tarifas que se establecen, en sus componentes y valores, serán revisados el 1 de Enero de 1983 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).

**ARTÍCULO 120.- GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO**

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

Como medida de protección al puesto de trabajo, no podrán realizarse trabajos fuera del ámbito de la Empresa si ésta dispusiera de personal especializado para la realización de los mismos. En todo caso y si, por circunstancias especiales, la Empresa considerara necesario realizar trabajos fuera de la misma se requiriera 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.

**ARTÍCULO 130.- 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.,).

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

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

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

**ARTÍCULO 140.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán:

31 de Marzo  
30 de Junio  
15 de Octubre  
15 de Diciembre

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

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 160.- VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, incrementándose un día laborable por cada dos años completos de trabajo en la Compañía, y sin que puedan sobrepasarse los veintidós días laborables; a efectos de cálculo de los días laborables, el sábado será considerado como festivo. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en forma ininterrumpida o fraccionada a petición del trabajador y de acuerdo con la Empresa.

Si a solicitud de la Compañía se 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 e 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 tres meses de antelación.

**ARTÍCULO 170.- 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 189.- MATERNIDAD

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

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

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

#### ARTICULO 190.- 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 200.- 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 210.- REVISIÓN MEDICA

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

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

#### ARTICULO 220.- VISITA MEDICA

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

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

#### ARTICULO 230.- CAMBIOS DE CATEGORIA

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a no llevar a cabo más cambios de categoría que aquellos que vengan impuestos por imperativo de la Ley, y aquellos otros tipificados en el Pacto Adicional de esta misma fecha.

#### ARTICULO 240.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 1.867'5 horas efectivas anuales, para el período comprendido entre el 1 de Marzo de 1.982 y el 28 de Febrero de 1.983. La distribución se hará de la siguiente manera:

- 14 semanas de verano durante el período comprendido entre el 7 de Junio y el 17 de Septiembre de 1.982, ambos incluidos, a razón de 35 horas semanales repartidas en 7 horas diarias desde las 8 a las 15 horas.
- Las 38 semanas restantes, a razón de 42'5 horas semanales, repartidas en 8'5 horas diarias.

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

#### Jornada Compactada

Se realizará durante las 38 semanas no de verano en las siguientes condiciones:

- No afectará al personal comercial.
- La salida no se podrá realizar antes de las 17'30 horas.
- Parada intermedia para comida, con aportación económica por parte de la Empresa como "Ayuda comida" de 235,- Ptas. por día completo efectivamente trabajado en este régimen. Esta parada será de una hora de duración.

Como quiera que el aumento de 13 a 14 semanas en la jornada de verano tendrá efecto solamente en 1.982, por excepción, el cómputo anual en el período referido en el párrafo 12 de este artículo será de 1.867'5 horas.

#### Horario del Centro de Madrid

El horario oficial de este Centro de Trabajo para el personal no comercial es de 8 a 17'30 horas, con una hora de intervalo para comer fuera del Centro de Trabajo y una subvención alimenticia idéntica a la pactada para el resto de la Compañía.

Durante las catorce semanas de la "jornada de verano" el horario es de 8 a 15 horas, sin pausas ni subvención alimenticia. Con ello se cumple el cómputo de horas anuales pactadas.

En consideración a las dificultades que la zona en que está enclavada la Sucursal plantea para que un elevado número de personas pueda efectuar en una hora la comida del mediodía, se ofrece al personal que libremente lo solicite, la realización del horario de 7'30 a 15'30 horas todo el año, quedando un remanente que durante el período comprendido entre el 1 de Marzo de 1.982 y 28 de Febrero de 1.983 será de 40'5 horas a recuperar según conveniencia de los distintos servicios y departamentos, a determinar por sus responsables según calendario preestablecido, y en ningún caso inferior a dos horas diarias.

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

El personal comercial mantendrá un horario de 8 a 14 y 16 a 18'30 horas en las 38 semanas de horario de invierno y de 8 a 15 durante las 14 semanas de horario de verano.

#### Horario del Centro de Trabajo de Provenza

Será el siguiente:

**1.- JORNADA DE VERANO****Personal Comercial**

Del 7 de Junio al 17 de Septiembre, ambos incluidos, el personal comercial efectuará 37'5 horas de trabajo a la semana distribuidas de lunes a viernes en horario de 7'30 h. a 15 h.

En todo caso dadas las características de las distintas divisiones, se adecuará este horario a las particularidades requeridas por la atención de su negocio, y el Comité de Empresa convenientemente asesorado por comisiones de cada departamento determinará de acuerdo con la Empresa las guardias que deban realizarse en cada departamento, procurando que las mismas sean cubiertas por personal voluntario o, en otro caso, rotativamente, por todos los trabajadores profesionalmente capacitados para realizarlas.

**Personal Administrativo**

Desde el 28 de Junio hasta el 1 de Octubre ambos incluidos, este personal llevará a cabo una jornada de trabajo de lunes a viernes de 7'30 a 15 horas, resultando un total de 37'5 horas semanales.

**Personal perteneciente a los restantes grupos profesionales**

El personal afectado por el presente apartado llevará a cabo desde el 28 de Junio hasta el 1 de Octubre ambos incluidos, una jornada de trabajo de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 7 a 15 horas.

**Régimen de guardias para personal no comercial**

En lo referente a la observancia de las guardias durante esta jornada de verano, se efectuará siempre de acuerdo con el Jefe del Departamento y los trabajadores afectados, pactándose entre ellos las condiciones de horario, económicas, de compensación etc..

**2.- JORNADA DURANTE EL RESTO DEL AÑO**

En los períodos no comprendidos dentro del apartado 1 del presente artículo, la jornada de trabajo se desarrollará de la siguiente forma:

**Personal comercial**

Este personal efectuará una jornada laboral de lunes a viernes, con el horario de 8'30 a 14 y de 16 al 19 horas.

**Personal no comercial**

Para el personal comprendido en el presente apartado se establece una jornada continuada, de lunes a viernes, de 7 a 15 horas. No obstante, atendiendo al carácter de Empresa fundamentalmente de servicios de GISPERT, S.A., todo el personal, de forma rotativa, efectuará tres meses de jornada partida de lunes a viernes, de 8 a 14 horas y de 16 a 18'30 horas.

En cada departamento o sección se señalarán, con la debida antelación, las personas que habrán de componer estos turnos rotativos.

Las incidencias o problemas que se produzcan, derivados de la aplicación de esta jornada, serán resueltos por la Comisión Mixta de este Convenio.

Si por causa de la reducción de horas pactada con carácter excepcional para el presente año como consecuencia de la ampliación en una semana de la jornada intensiva de verano, hubiere que realizar algún ajuste en los horarios de este Centro de Trabajo, o dentro de alguna de sus áreas, la Dirección y el Comité pactarán las condiciones en que las mismas habrán de llevarse a efecto. Este reajuste se llevará a cabo conforme a lo previsto en el nº 5 del Pacto Adicional.

**ARTICULO 25º.- INCREMENTO SALARIAL**

El incremento salarial pactado para el presente Convenio se eleva a la cifra total de 115 millones de pesetas.

**1.- PERSONAL COMERCIAL:**

a) El importe total del incremento salarial antes citado correspondiente a esta área se eleva a la cifra de 20'8 millones de pesetas brutas.

b) El total de personal afectado por este apartado es de 537 personas.

c) El incremento salarial pactado en el apartado anterior tendrá carácter totalmente lineal y se elevará a la cifra de 2.585 pesetas brutas en cada una de las 15 pagas.

**2.- PERSONAL NO COMERCIAL:**

a) El importe total del incremento salarial antes citado correspondiente a esta área se eleva a la cifra de 94'2 millones de pesetas brutas anuales.

b) El total de personal afectado por este apartado es de 1.607 personas.

c) Este incremento tendrá un doble carácter:

I) El 35% del incremento tendrá carácter lineal, equivalente a 1.300 pesetas brutas por cada una de las 15 pagas.

II) El 65% del incremento tendrá carácter porcentual, lo que representa un aumento bruto del 4'5% sobre los conceptos salariales vigentes al 31 de Enero de 1.982 que a continuación se detallan:

- Sueldo
- Gratificación Puesto de Trabajo
- Primas SPV
- Plus de Residencia

III) Queda exceptuado el Plus de Antigüedad o Vinculación que no tendrá incremento tal y como se regula en el artículo 26 de este Convenio.

IV) Los incrementos pactados en este Convenio de todos los grupos profesionales figurarán a partir de la nómina del mes siguiente al de la firma de este Convenio, con independencia de su carácter lineal o porcentual, formando parte del Salario Base de aquella.

V) El aumento que por esta causa experimente el Salario Base, no repercutirá en manera alguna en ninguno de los devengos porcentuales que del mismo se derivan, a cuyos efectos se efectuarán los cálculos necesarios para que todos perciban exactamente los incrementos pactados en este Convenio.

La Empresa asume el compromiso formal de que los 115.000.000 ptas. pactadas como incremento salarial del presente Convenio, serán repartidas en su totalidad, sea cual fuere el número de trabajadores que compongan la plantilla.

El procedimiento de distribución será el siguiente:

Los importes de los aumentos de este Convenio no gastados como consecuencia de las variaciones de plantilla, tanto comercial como no comercial, serán repartidos linealmente entre la plantilla existente en los meses en que se realicen los repartos, que serán los siguientes:

- Importes no gastados hasta el 30 de Junio de 1.982: se repartirán entre la plantilla existente al 1 de Julio de 1.982 y pagados en la mensualidad de Julio.
- Importes no gastados desde el 1 de Julio al 30 de Septiembre de 1.982: se repartirán entre la plantilla existente al 1 de Octubre de 1.982 y pagados en la mensualidad de Octubre
- Importes no gastados desde el 1 de Octubre al 31 de Diciembre de 1.982: se repartirán entre la plantilla existente al 1 de Enero de 1.983 y pagados en la mensualidad de Enero de 1.983.

La totalidad de los importes repartidos por persona y divididos por quince se incorporarán como aumento lineal, igual para toda la plantilla, a partir del 1 de Enero de 1.983.

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

Administración .....	507
Subalternos .....	67
Mozos .....	59
Chóferes .....	69
Técnicos SPV .....	720
Técnicos de Imprenta .....	13
Técnicos de Software .....	164
Técnicos de SOM .....	8

TOTAL PERSONAL NO COMERCIAL .1.607

TOTAL PERSONAL COMERCIAL..... 537

TOTAL PERSONAL .....2.144

**ARTICULO 269.- ANTIGÜEDAD**

El plus de antigüedad o vinculación, establecido por quinquenios, queda fijado durante la vigencia del presente Convenio en la cuantía de mil seiscientas cuarenta y cuatro pesetas en cada una de la 15 pagas establecidas, tanto para el personal no comercial como para el personal comercial, excepción hecha del personal del Centro de Trabajo de Provenza para el que permanece en mil ochocientas doce pesetas también en cada una de las pagas.

El incremento salarial pactado en el artículo anterior no afecta a las cantidades que se venían percibiendo por este concepto.

**ARTICULO 279.- 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 289.- 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 la 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.

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

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.

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 tableros 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 importe 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 afecten 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.

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 292.- 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. Olga Anento Fernández
- D. Miguel Ferrazzano Rodríguez
- D. Wenceslao Manzanares Puig
- D. Pedro LLumá Escuer
- D. José Pardo Menéndez

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

- D. Antonio Cairóls Guarner
- D. Carlos Carrasco Aresté
- D. Julián García Cancho
- 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, y el lugar de sus reuniones será normalmente el Centro de Trabajo de San Juan Despí.

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 302.- 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 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.

#### PACTO ADICIONAL

Los firmantes del presente Convenio Interprovincial de GISPERT, S.A. pactan lo siguiente:

##### 1º) Traslados Definitivos:

Los trabajadores que ostenten las categorías de Jefe de Taller, Jefe Administrativo, Jefes de Ventas Comerciales, Jefe de Software y Mandos Superiores, y además concurre la circunstancia de que sus rentas salariales superen anualmente 1.500.000 pts., y en cumplimiento de lo que determina el artículo 5º del Convenio vigente en el tema de indemnizaciones, estas serán exclusivamente en los casos citados en la presente acta las que determina el Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, específicamente citados en el presente documento, el Comité Intercentros emitirá informe en un plazo no superior a 15 días si así es solicitado por la Dirección de la Compañía para la tramitación del expediente que corresponda.

Lo pactado en esta acta tendrá vigencia exclusivamente hasta el 31 de Diciembre de 1982.

##### 2º) Cambios de Categoría

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa se compromete a no realizar más cambios de categoría que aquellos que puedan encuadrarse en alguna de las siguientes causas:

- a) Cuando se trate de una promoción o ascenso para cubrir la vacante producida por una baja en la Empresa, o como consecuencia de la creación de un nuevo puesto de trabajo, si no existe personal idóneo dentro de esta misma categoría, o en el caso de que lo existiese una reestructuración de la Compañía.
- b) En aquellos casos en los que exista condiciones convenidas con anterioridad a la firma de este pacto, cuyos nombres y circunstancias serán dados a conocer al Comité Intercentros simultáneamente al cumplimiento de tales condiciones.

##### 3º) Incremento Salarial:

Asimismo, y con independencia de los casos de cambio de Categoría y condiciones recogidas en los apartados del número 2 de este Pacto, la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio se compromete a no incrementar los salarios de su personal en porcentajes superiores a los recogidos en dicho Convenio.

4º) Las deliberaciones del Convenio correspondiente a 1983 darán comienzo en los primeros días del mes de Diciembre del presente año.

5º) Aquellos trabajadores del Centro de Provenza que se vean afectados por la ampliación en una semana de la Jornada de Verano deberán recuperar como consecuencia de dicha ampliación una hora quince minutos anuales, según Arbitraje de fecha 5 de Mayo de 1982 al que ambas partes se sometieron y que aceptan.

## Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23749

RESOLUCION de 31 de mayo de 1982, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Pamplona, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 403/78, promovido por don Enrique Pascual Uribarrena, contra resoluciones de este Registro de 16 de septiembre de 1977 y de 1 de febrero de 1979.

En el recurso contencioso-administrativo número 403/78, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Pamplona por don Enrique Pascual Uribarrena, contra los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de 16 de septiembre de 1977, y de 1 de febrero de 1979, se ha dictado con fecha 19 de junio de 1980 por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue: