

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

14612 *ORDEN de 5 de julio de 1975 por la que se desarrollan los servicios de información y documentación científica del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.*

Ilustrísimos señores:

La necesidad de coordinar y potenciar las actividades del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en el campo de la información y documentación científica, de tan señalada importancia para la investigación, requiere para el adecuado desarrollo del artículo 15 del Decreto 3055/1966, de 1 de diciembre, la estructuración de la organización y fines del centro al que se hallan atribuidas aquellas funciones.

En su virtud, este Ministerio ha resuelto:

1.º El Servicio de Información y Documentación Científica del Consejo Superior de Investigaciones Científicas constituirá el Centro Nacional de Información y Documentación Científica de dicho Organismo y tendrá las siguientes funciones:

- La centralización del tratamiento automático de la información científica.
- La formación de un fondo documental de referencia y consulta científica.
- La preparación de índices de las publicaciones científicas españolas.
- La coordinación, en relación con las publicaciones científicas, de las bibliotecas del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- La investigación en los campos de la ciencia y la tecnología de la información.
- La promoción de la formación de documentalistas científicos.
- Y aquellas otras que le señala el artículo 15 del Decreto 3055/1966, de 1 de diciembre, o que le sean encomendadas reglamentariamente.

2.º El mencionado Centro estará constituido, para la adecuada coordinación de sus actividades, por los Institutos de Información y Documentación en Ciencia y Tecnología, Biomedicina y Humanidades y Ciencias Sociales.

3.º El Instituto de Información y Documentación en Ciencia y Tecnología quedará constituido por el Centro de Información y Documentación del Patronato «Juan de la Cierva», que conservará su actual encuadramiento.

4.º En el Instituto de Información y Documentación en Biomedicina, configurado como Instituto propio del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, se integrará el Centro de Documentación e Informática Médica de la Facultad de Medicina de la Universidad de Valencia. Dicha Universidad continuará prestando al nuevo Instituto hasta su definitiva constitución la misma asistencia que ha venido concediendo al hasta ahora Centro de Documentación e Informática Médica. Esta colaboración continuará después en la forma en que se acuerde entre el Consejo Superior de Investigaciones Científicas y la Universidad de Valencia.

5.º El Instituto de Información y Documentación en Humanidades y Ciencias Sociales, configurado igualmente como Instituto propio del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, quedará constituido por el Departamento de Información Científica del Instituto Bibliográfico Hispánico. Como en el caso anterior, y durante su fase de constitución, el Instituto Bibliográfico Hispánico continuará prestando asistencia al Instituto de Información y Documentación en Humanidades y Ciencias Sociales.

6.º La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II.
Madrid, 5 de julio de 1975.

MARTINEZ ESTERUELAS

Ilmós. Sres. Subsecretario de Educación y Ciencia y Presidente del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

MINISTERIO DE TRABAJO

14613 *CORRECCION de errores del Decreto 1377/1975, de 12 de junio, por el que se da nueva redacción a los artículos 16, 17 y 20 del Decreto 1293/1970, de 30 de abril, sobre empleo de trabajadores mayores de cuarenta años.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación del citado Decreto, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» número 152, de fecha 26 de junio de 1975, páginas 13883 y 13884, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el párrafo primero del artículo dieciséis, donde dice: «Esta bonificación será del cuarenta por ciento de los trabajadores que tengan de cuarenta a cincuenta años», debe decir: «Esta bonificación será del cuarenta por ciento para los trabajadores que tengan de cuarenta a cincuenta años».

14614 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito nacional, para la Empresa «Tabacalera, S. A.» y su personal.*

Ilustrísimo señor:

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

Resultando: Que con fecha 7 de junio del año en curso, tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Secretario general de la Organización Sindical, con el que remitía el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito nacional, para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y sus trabajadores, que fué suscrito, previas las deliberaciones correspondientes, por la Comisión deliberadora designada al efecto, el día 26 de mayo del año en curso, acompañando al referido escrito los informes y documentos reglamentarios, con la finalidad de que se diese curso legal para su homologación;

Resultando: Que en cláusula especial del Convenio se contiene declaración de que el incremento no comporta repercusión alguna en los precios;

Resultando: Que concurriendo en el Convenio en cuestión las circunstancias previstas en el artículo primero del Decreto 696/1975, de 8 de abril, se procedió a la suspensión del plazo previsto para su homologación en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, para someterlo al Gobierno, de conformidad con lo establecido en el mencionado Decreto;

Resultando: Que en el Consejo de Ministros, en su reunión celebrada el día 20 de junio de 1975, a la vista del mencionado Convenio Colectivo y del informe emitido por la Comisión del Convenio, adoptó en base al artículo 2.º, a), del Decreto 696/1975, acuerdo favorable sin más limitación que reducir el incremento pactado, para el personal afectado por la disminución de la jornada en 4,5 puntos, por la incidencia que supone dicha disminución de la jornada, disminución que se aplaza hasta 1 de enero de 1976, por acuerdo de las partes de 1 de julio de 1975;

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, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, para su desarrollo;

Considerando: Que ajustándose, después de lo que se recoge en el Resultando cuarto, el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden citadas en el anterior Considerando, y no observando en él violación alguna a norma de derecho necesario, procede la homologación del mismo en sus propios términos;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y sus trabajadores.

Segundo.—Acordar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que hará saber que, conforme a lo preceptuado en el artículo 142 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 3 de julio de 1975.—El Director general, Rafael de Luxan García.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE «TABACALERA, S. A.», Y SUS PRODUCTORES

En Madrid, a 26 de mayo de 1975, se reúnen en el Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo Sindical que ha de redactarse como consecuencia de la denuncia del anterior Convenio, promovido por la representación Social, Agrupación Nacional de «Tabacalera, S. A.», bajo la presidencia del ilustrísimo señor don Joaquín Hernández López, asistido por el Director de la Oficina de Convenios, señor don Federico Acosta López, y por el Secretario de la Comisión, señor don Francisco Javier Herrero García; actúan en la misma, de una parte y en nombre de la representación de la Empresa «Tabacalera, S. A.», Compañía Gestora del Monopolio de Tabacos y Servicios Anejos, el señor don José María del Moral y Pérez de Zayas; señor don Ramón Beneyto Sanchis, miembros del Consejo de Administración de la Empresa; señor don Baldomero Palomares Díaz, Director adjunto del Área Comercial; señor don Alejandro Hidalgo de Caviedes Gómez, Director adjunto del Área Industrial; señor don Jesualdo Domínguez-Alcahú Morge Vicesecretario general; señor don José Amor Casquero, Subdirector Administrativo-económico; señor don José María Vélez-Ortiz, Subdirector Jefe de la División Social. De otra, en nombre de la representación Social, señor don Juan Luis Albert Caballero, por el personal Técnico; señor don Luis Lorenzo Santaolalla Presilla, por el personal Administrativo; señores don Miguel Martínez Rodríguez y don Juan José Lojo Fandiño, por el personal Cualificado; señores don Angel Llorente Domínguez, don José González Solano y don José Luis Fernández Iglesias, por el No Cualificado, asistida esta representación Social por el señor don Luis Alfonso de Figueras como Asesor de la misma.

Las partes contratantes en la representación que ostentan, de conformidad con lo acordado libremente en la sesión celebrada el día de hoy, al amparo de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y de las normas contenidas en la Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de enero de 1974, para el desarrollo y cumplimiento de la antes citada Ley, y de las normas sindicales contenidas en la Resolución de la Secretaría General de la Organización Sindical de 31 de enero de 1974 y otras disposiciones complementarias, han redactado y suscriben el presente Convenio Colectivo Sindical, con arreglo a los siguientes preceptos:

CAPITULO PRIMERO

Objeto, ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales entre la Empresa «Tabacalera, S. A.», Compañía gestora del Monopolio de Tabacos y Servicios Anejos, y el personal que en ella presta servicios en todos sus Centros de trabajo existentes en el territorio nacional, afectados por la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía.

Art. 2.º Vigencia del Convenio.

I. El presente Convenio iniciará su vigencia el día siguiente a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo las excepciones que de él mismo resultan.

II. Tendrá como plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1976, y se prorrogará tácitamente de año en año, si no media previa denuncia de ambas o de una de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

III. Los efectos de contenido económico en él pactados tendrán retroactividad a la fecha de 1 de enero de 1975, salvo en los casos en que expresamente se determine otra fecha, liquidándose en los supuestos generales los atrasos devengados

desde 1 de enero de 1975, o desde la fecha que para cada caso particular se indique.

IV. En todo lo en él no regulado específicamente, continuarán en vigor la Reglamentación Nacional de Trabajo y los acuerdos adoptados en Convenios anteriores, en cuanto no se opongan a lo acordado en el presente.

Art. 3.º Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la de la totalidad.

Igualmente y por esta misma causa, si las autoridades laborales, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobasen alguna de las condiciones pactadas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y su tramitación volvería al momento de deliberación.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º Principios básicos.

1. La acomodación de la Empresa a un entorno comercial, industrial y social más complejo y dinámico resulta un imperativo inexcusable que ambas representaciones aceptan conscientes de ser garantía del perfecto logro de las finalidades que tiene encomendada la misma.

Sin menoscabo del derecho privativo de la dirección de la Empresa, en lo tocante a la organización del trabajo (artículo 2.º de la Reglamentación Nacional del Trabajo en esta Compañía y su contrato con el Estado), se acuerda el establecimiento de una nueva organización que atienda la necesaria y profunda revisión de la estructura empresarial y una más atenta adecuación de las personas que la integran.

2. Se establecen como principios básicos de este proceso de organización:

a) La revisión periódica y crítica de toda la estructura, a fin de conseguir una adecuación íntegra a las exigencias de cada momento que posibiliten la consecución de los objetivos.

b) El respeto y potenciación de las personas que integran la Compañía, conscientes ambas representaciones de que los objetivos exigibles y deseables solamente se podrán alcanzar a través de los mismos.

3. Para la realización de la mencionada organización, extensiva progresivamente a todos los ámbitos de la Compañía, se establecen los siguientes criterios de actuación:

a) Estudio previo de la organización existente en cada área, sección o grupo, a fin de proceder a una racionalización íntegra de los mismos.

b) Comprobación de la eficacia del orden establecido y rectificación de las anomalías comprobadas.

c) Utilización de sistemas objetivos de evaluación de puestos de trabajo, de acuerdo con los contenidos y exigencias, previo análisis de los mismos.

d) Aprugación de puestos en categorías profesionales adecuadas a las exigencias de los puestos.

e) Acomodación de las personas a estas estructuras mediante el respeto a su situación laboral y la utilización y la explotación de los cauces de promoción y formación.

4. A fin de conseguir una plena y responsable integración de las personas en todos los procesos y logros organizativos, la Compañía informará en todo momento a los órganos de la representación social y promoverá a la constitución de grupos de trabajo, comisiones, ponencias, etc., etc., integradas por representantes del Jurado de Empresa y de la propia Compañía, que actuarán a nivel asesor del Jurado único.

5. La finalidad común de estas agrupaciones de trabajo será:

— Interesarse en todos los aspectos de la concreta problemática que sea sometida a su consideración.

— Estudiar todos los elementos que les afectan, para lo cual la dirección de la Empresa facilitará documentación, asesoramiento e información, a fin de que se comprenda en toda su amplitud los temas que les están encomendados.

— Por último, adoptarán las oportunas conclusiones, que elevarán a la consideración del Jurado único, constituyéndose para el mismo en asesores e informadores técnicos, quien, a su vez, adoptará las que corresponda para someterlas a la consideración de la Compañía.

6. Corresponde a los mandos de la Empresa el control de los objetivos y el óptimo fruto de las estructuras establecidas.

Para ello, la Compañía facilitará y articulará todos los medios de comunicación y formación a fin de que su autoridad pueda ser soporte de la disciplina, eficacia y potenciación del personal a su mando.

7. Asimismo, se acentuarán los cauces de comunicación e información con todo el personal, a fin de que la colaboración exigida se desarrolle con una posesión y comprensión plena, por parte de todos los interesados, de las finalidades que se persiguen.

Art. 5.º Organización funcional.

1. Conscientes de la diversidad de funciones en que se distribuye el quehacer de los integrantes de la Compañía, se considera de indudable valor la configuración de toda la actividad empresarial de una forma más clara y favorecedora de un mayor nivel de eficacia del conjunto, así como una estructura organizativa más acorde con las exigencias de cada sector.

A este fin, y para orientar el desarrollo de todos los integrantes de la Compañía, se establecen los siguientes principios:

a) De acuerdo con las finalidades y medios, se estructurará la Compañía en distintas áreas funcionales de trabajo.

b) Asimismo se articularán todos los medios para que las personas integradas en las distintas áreas de trabajo tengan planes concretos de formación, con el fin de ir adquiriendo la profesionalidad y especialización que haga factible la promoción dentro del mismo área y conseguir su plena potenciación; si bien, en todo momento, podrán acceder a otras áreas, mediante los oportunos cursos de adaptación.

c) A su vez, las distintas áreas se dividirán en los sectores precisos, con objeto de abarcar de manera íntegra las distintas actividades para el logro de la función encomendada.

d) El desarrollo de cada área, aun siendo peculiar, deberá guardar, como perteneciente a una única realidad orgánica, una correspondencia con el resto, permitiendo así un desarrollo equilibrado y armónico de todo el conjunto.

2. En principio, se establecen las siguientes áreas funcionales:

Área económico-financiera:

En este área funcional se integran todas aquellas funciones relacionadas con la gestión económica y financiera, englobando actividades de asesoramiento, organización y control contable.

Área comercial:

En este área funcional se encuadrarían las funciones relacionadas con la investigación, gestión y desarrollo de la temática comercial.

Área industrial:

Este área funcional abarcaría las funciones relacionadas con el estudio, planificación, organización y gestión de los aspectos industriales de la Compañía.

Área social:

A este área le están encomendadas funciones de gestión, investigación y desarrollo de toda la política social de la Compañía.

Servicios y Staff del Consejo y Alta Dirección:

En esta agrupación se encuadran todas aquellas funciones de asesoramiento técnico, investigación y servicios precisos para la consecución de los fines generales de la Empresa, poniendo a disposición del Consejo y Alta Dirección sus resultados, para su posterior aplicación por las respectivas áreas.

Art. 6.º Clasificación del personal.

Durante el período correspondiente a este Convenio se proseguirán los estudios conducentes a la implantación de una nueva estructura de clasificación de personal, pudiendo ajustarse a la misma, previo estudio y aprobación por parte de los órganos representativos y la Compañía.

A medida que los estudios aplicados a las distintas dependencias vayan finalizando, éstas se integrarán en la estructura aprobada con todas sus consecuencias, rigiendo hasta ese momento, para las personas pertenecientes a las mismas, la distribución de grupos, subgrupos y categorías establecida en los artículos 4.º, 5.º, 6.º, 7.º y 8.º de la Reglamentación de Trabajo y modificaciones contenidas en posteriores Convenios.

Respecto a las dependencias fabriles donde se hayan cubierto las distintas disposiciones apuntadas en el artículo 4.º, número 3, se regirán por la normativa correspondiente a la aplicación de los resultados de la valoración de puestos y nuevo cuadro de categorías profesionales.

(Continuará.)

II. Autoridades y personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

14615 *ORDEN de 27 de mayo de 1975, por la que se nombra Vocal de la Comisión Nacional de Metrología y Metrotecnia, en Representación de la Fiscalía del Tribunal Supremo, al excelentísimo señor don Joaquín Ruiz de Luna.*

Ilmo. Sr.: De conformidad con el artículo 2.º del Reglamento vigente de la Comisión Nacional de Metrología y Metrotecnia, aprobado por Decreto 225/1965, de 11 de febrero, y de acuerdo con la propuesta de la Fiscalía del Tribunal Supremo,

Esta Presidencia del Gobierno ha dispuesto nombrar Vocal de la referida Comisión Nacional de Metrología y Metrotecnia al excelentísimo señor don Joaquín Ruiz de Luna, Fiscal general de dicho Tribunal, en sustitución del reciente fallecido excelentísimo señor don Antonio Rueda y Sánchez-Malo.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de mayo de 1975.

CARRO

Ilmo. Sr. Presidente de la Comisión Nacional de Metrología y Metrotecnia.

14616

ORDEN de 13 de junio de 1975 en la que se otorga por adjudicación directa los destinos que se mencionan al personal del Cuerpo de la Guardia Civil que se cita.

Excmos. Sres.: De conformidad con lo preceptuado en la Ley de 15 de julio de 1952 («Boletín Oficial del Estado» número 199), modificada por la de 30 de marzo de 1954 («Boletín Oficial del Estado» número 91), Ley 195/1963, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» número 313 y Orden de 23 de octubre de 1964 («Boletín Oficial del Estado» número 258),

Esta Presidencia del Gobierno dispone:

Artículo 1.º Por haberlo solicitado de la Junta Calificadora de Aspirantes a Destinos Civiles y reunir las condiciones exigidas en la legislación antes citada, se otorgan por adjudicación directa los destinos que se indican al personal que a continuación se relaciona:

Guardia primero de la Guardia Civil don Manuel Alvarez Pérez, con destino en la 641.ª Comandancia de la Guardia Civil (La Coruña). Subalterno en la Jefatura Provincial de Tráfico de La Coruña. Este destino queda clasificado como de tercera clase.

Guardia primero de la Guardia Civil don Eliseo Corrales Ruiz, con destino en la 531.ª Comandancia de la Guardia Ci-

la «glucosa», elevándola desde el ocho al doce por ciento. Esta modificación ha obligado a revisar la tarifa del impuesto para los «caramelos», en cuya fabricación se utiliza aquella primera materia, ya que se había producido un desajuste entre la imposición establecida —el diez por ciento— y la que realmente se soporta en los procesos de elaboración y comercialización de los caramelos, que puede cifrarse en el once por ciento.

Por otra parte, la tarifa del impuesto está estructurada con referencia a la nomenclatura del Arancel de Aduanas. Por este motivo, cuando los textos de las partidas o subpartidas de dicho Arancel son modificados, parece aconsejable adaptar paralelamente aquella tarifa, con el fin de mantener su armonía interna y evitar problemas interpretativos. Esta situación se ha producido en la partida ochenta y dos punto catorce, como consecuencia del Decreto ciento diez/mil novecientos setenta y cinco, de dieciséis de enero, que ha producido un cambio estructural en la citada partida arancelaria.

En su virtud, previo informe de la Junta Consultiva de Ajustes Fiscales en Frontera, a propuesta del Ministro de Hacienda y con deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de mayo de mil novecientos setenta y cinco,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se modifica la tarifa del Impuesto de Compensación de Gravámenes Interiores en la forma que figura a continuación:

Partida arancelaria	Tipo impositivo — Porcentaje	Partida arancelaria	Tipo impositivo — Porcentaje
17.04 D	11	B-3-b	14
82.14 A	13	B-3-c	14
B-1	13	B-4-a	13
B-2-a	13	B-4-b	14
B-2-b	14	B-5-a	13
B-2-c	14	B-5-b	14
82.14 B-3-a	13	B-6	14

Artículo segundo.—El presente Decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a cinco de junio de mil novecientos setenta y cinco.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Hacienda,
RAFAEL CABELLO DE ALBA Y GRACIA

14687 *DECRETO 1485/1975, de 5 de junio, por el que se suspende parcialmente, por un plazo de tres meses, la aplicación del Impuesto de Compensación de Gravámenes Interiores a la importación de alubias blancas y cacao crudo.*

Las necesidades del abastecimiento nacional aconsejan suspender parcialmente por un plazo de tres meses la aplicación del Impuesto de Compensación de Gravámenes Interiores a la importación de alubias blancas y cacao crudo, mediante el uso de la facultad concedida al Gobierno por el último párrafo del apartado dos del artículo doscientos once de la Ley cuarenta y una/mil novecientos sesenta y cuatro, de once de junio.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Hacienda y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de mayo de mil novecientos setenta y cinco,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se suspende parcialmente por un plazo de tres meses, contados a partir del día veintitrés de mayo del presente año, la aplicación del Impuesto de Compensación de Gravámenes Interiores a la importación de las mercancías que a continuación se señalan, mediante la reducción de los tipos impositivos correspondientes a los porcentajes precisos para que la tarifa aplicable sea el uno coma cinco por ciento:

Partida arancelaria	Mercancías
Ex 07.05 B-2 18.01 A	Alubias blancas. Cacao crudo.

Artículo segundo.—Las anteriores suspensiones no serán de aplicación a las mercancías que se importen en los regímenes de admisión temporal, reposición e importación temporal.

Artículo tercero.—A efectos de lo dispuesto en el apartado dos del artículo sexto del Decreto dos mil ciento sesenta y nueve/mil novecientos sesenta y cuatro, de nueve de julio, la base del Impuesto de Compensación de Gravámenes Interiores a la importación de las citadas mercancías vendrá determinada adicionando al valor en Aduana de las mismas, los derechos de importación que hayan sido satisfechos.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a cinco de junio de mil novecientos setenta y cinco.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Hacienda,
RAFAEL CABELLO DE ALBA Y GRACIA

MINISTERIO DE TRABAJO

14614 *CONVENIO Colectivo Sindical, de ámbito nacional, para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y su personal, homologado por Resolución de la Dirección de Trabajo de fecha 3 de julio de 1975. (Continuación.)*

Art. 7.º Valoración de puestos de trabajo.

1. Con el fin de llegar a un conocimiento de las funciones que integran los distintos puestos de trabajo y posibilitar un juicio y adecuación más exacto al conjunto de la Empresa, se considera conveniente la aplicación y prosecución del proceso de evaluación de puestos de trabajo.

A través de instrumentos de análisis y de cauces de representación, este proceso asegura la plena comprensión de los distintos puestos de trabajo, así como una ordenación más justa que posibilite, a su vez, la articulación conveniente de los procesos de formación y promoción.

2. La situación relativa de los distintos puestos de trabajo que se establece a continuación es, pues, fruto del trabajo de análisis y valoración de puestos realizado por personal representativo y que ambas representaciones acogen conscientes de su objetividad y ulterior desarrollo:

PUESTOS DE TRABAJO Y NIVELES DE CALIFICACION

Puesto de trabajo	Nivel
Jefe de Talleres. Jefe de Mantenimiento.	XII
Encargado de Talleres de Elaboración. Encargado de Mantenimiento Eléctrico-Electrónico. Monitor de Formación.	XI
Encargado de Planta de Preparación de Rama. Encargado de Mantenimiento Mecánico. Jefe de Métodos y Tiempos. Jefe de Control de Calidad.	X

Puesto de trabajo	Nivel	Puesto de trabajo	Nivel
Encargado de Taller de Reparaciones. Electrónico. Encargado de Servicios Generales. Encargado de Planta de Tabaco Banda. Encargado de Almacenes y Transportes. Especialista de Métodos y Tiempos. Planificador de Mantenimiento.	IX	Jardinero. Preparación de Rama-Tabaco Rubio. Ayudante Albañil. Ayudante Carpintero. Ayudante Fontanero-Vidriero. Oreo de Cigarros.	V
Técnico de Repuestos. Electricista de Mantenimiento. Especialista de Control de Calidad. Mecánico de Mantenimiento. Controlador. Especialista de Programación y Control de Producción. Encargado de Servicios Auxiliares. Jefe de Equipo de Taller de Elaboración. Capataz de Almacenes de Materias Primas.	VIII	Equipo de Depuración y Ambientación. Almacenero de Útiles y Repuestos. Gestión de Stocks-Talleres. Planta de Preparación de Rama. Encelofanado-Empaquetado-Envasado de Labores y Recuperación mecánica de tabaco. Preparación de Rama-Cigarros. Almacenes.	IV
Soldador-Forjador. Constructor de Cuchillas. Especialista de Gestión de Personal. Ayudante de Caja. Jefe de Equipo de Alimentación de Batidoras. Capataz de Almacenes de Fábrica de Cigarros. Albañil. Tornero. Chapista. Ajustador. Capataz de Almacenes de Elaborados. Fresador. Torrefactor-Fuel. Visitador de Mantenimiento. Rectificador. Jefe de Equipo de Taller de Elaboración-Labores Manuales. Batidoras-Boxes y Humectadores. Cámaras Pre-Humectación. Fontanero-Vidriero.	VII	Oreo Boxes. Horno de Quema Manual. Oreo Manual. Alimentación Automática de Tabaco. Auxiliar de Tabaco Banda.	III
Carpintero. Pintor. Jefe de Equipo de Oreo. Jefe de Equipo de Preparación de Rama-Cigarros. Batidoras Tripa de Cigarros. Conductor de Servicios Exteriores. Conductor de Servicios Interiores. Servicio de Portería interna/externa. Batidoras y equipo de humectación. Control de Calidad. Fogonero. Ordenanza. Salseador y Preparación de Salsas. Boxes de Hebra. Torrefactor-Vapor. Cálculo de Primas. Picadoras de hebra y vena con alimentación semi-automática y agregador. Picadoras de hebra con alimentación automática y boxes rama.	VI	Auxiliar de Mantenimiento. Servicio de Limpieza. Recuperación y Embalaje de Labor.	II
Picadoras de vena con alimentación automática y torrefactor. Planta de Tabaco Banda. Ayudante Electricista. Servicio de Portería interna. Picadoras de hebra y vena con alimentación automática y agregador. Horno de quema automático. Ayudante Mecánico. Jefe de Equipo de Limpieza. Humectadores y Boxes Rama. Laminadores y Humectadores de vena. Alimentación de Batidoras. Vigilante. Taller de Elaboración Mecánica.	V	3. Considerando que la categoría de Aprendiz y Aprendizaje no representa la existencia de puestos de trabajo específicos, todas las personas que ostenten la categoría aludida de Aprendiz de tercero y cuarto año y Aprendizajes quedarán encuadradas, a efectos económicos, en el nivel I. Asimismo, aquellas personas que estén conceptuadas como Aprendices de primero y segundo año, a efectos económicos, percibirán el 80 por 100 del salario asignado al nivel I. 4. Debido a la reciente implantación de nuevos puestos de trabajo y a su parcial desarrollo, se consideran provisionales las valoraciones de los siguientes puestos de trabajo, debiendo efectuarse la reconsideración de las mismas, en un plazo de seis meses a partir de la publicación del presente Convenio. Los aludidos puestos son: Monitor de Formación. Encargado de Mantenimiento Mecánico. Jefe de Métodos y Tiempos. Jefe de Control de Calidad. Encargado de Servicios Generales. Encargado de Planta de Tabaco Banda. Especialista de Métodos y Tiempos. Planificador de Mantenimiento. Técnico de Repuestos. Especialista de Control de Calidad. Controlador. Especialista de Programación y Control de Producción. Encargado de Servicios Auxiliares. Especialista de Gestión de Personal. Visitador de Mantenimiento. Planta de Tabaco Banda. Auxiliar de Mantenimiento. Ayudante Fontanero-Vidriero. Ayudante de Caja. 5. Con objeto de dar uniformidad a todo el proceso valorativo y asegurada la representatividad de los diversos sectores de trabajo, se constituirá una Comisión de Valoración que, con independencia de las personas que la Dirección determine, integre a representantes de los sectores afectados, designados por el Jurado Único de Empresa, encargándose de la confección de la normativa específica sobre esta materia. Esta Comisión de Valoración deberá, al finalizar el segundo semestre de 1975, presentar la misma a la aprobación de los Organos representativos y de la Compañía. Art. 8.º Las funciones específicas de los distintos puestos de trabajo descritos a continuación tienen un carácter enunciativo y reflejan escuetamente un conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que, en ciertas condiciones de trabajo, constituyen la labor cotidiana de cada integrante de la Compañía.	

Jefe de Talleres

Depende directamente del Ingeniero de Producción, teniendo como subordinados directos a: Encargados de Planta de Preparación de Rama, Encargados de Talleres de Elaboración y Encargados de Planta de Tabaco Banda, donde los haya. Sus funciones principales son coordinar el correcto funcionamiento de plantas y talleres, responsabilizándose de costes y calidades resultantes del proceso de transformación y elaboración del tabaco y de la formación y disciplina de sus subordinados.

Jefe de Mantenimiento

Depende directamente del Ingeniero de Organización, teniendo como subordinados directos a: Planificador de Mantenimiento, Encargado de Servicios Generales, Encargado de Taller de Reparaciones, Encargado de Mantenimiento Mecánico, Encargado de Mantenimiento Eléctrico-Electrónico y Técnico de Repuestos. Sus funciones son responsabilizarse sobre el montaje, correcto funcionamiento y estado de conservación de la maquinaria e instalaciones, así como de los costes y calidades de trabajos de mantenimiento y de la formación y disciplina de sus subordinados.

Encargado de Talleres de elaboración

Depende directamente del Jefe de Talleres, teniendo como subordinados directos a los Jefes de Equipo de sus talleres. Sus funciones principales son: Organizar y coordinar la distribución del personal, controlar las producciones, coordinar con los Encargados de Mantenimiento y solucionar problemas imprevistos, responsabilizándose de la formación y disciplina de sus subordinados, así como sobre los materiales y productos empleados en la elaboración.

Encargado de Mantenimiento Eléctrico-Electrónico

Depende directamente del Jefe de Mantenimiento, teniendo como subordinados directos a Electrónicos (fábrica cigarrillos), Electricistas de Mantenimiento y Ayudantes Electricistas. Sus funciones principales son: Dirigir y controlar los trabajos realizados por sus subordinados, coordinando con los Encargados de Mantenimiento Mecánico y responsabilizándose sobre las calidades de trabajos de Mantenimiento Eléctrico y sobre la formación y disciplina de sus subordinados.

Monitor de Formación

Depende directamente del Departamento Social y se responsabiliza de la preparación y desarrollo de los programas de formación técnica del personal sobre temas específicos.

Encargado de Planta de Preparación de Rama

Depende directamente del Jefe de Talleres, teniendo como subordinados directos a todo el personal de la planta. Sus funciones principales son: La vigilancia y supervisión de las instalaciones a su cargo, responsabilizándose de las mismas, en coordinación con Mantenimiento; de la calidad del producto transformado y de la formación y disciplina de sus subordinados.

Encargado de Mantenimiento Mecánico

Depende directamente del Jefe de Mantenimiento, teniendo como subordinados a los Mecánicos de Mantenimiento y Auxiliares de Mantenimiento. Sus funciones principales son: Dirigir y controlar los trabajos de su personal, coordinar con los demás Servicios de Mantenimiento, responsabilizándose sobre la bondad de los trabajos y sobre la formación y disciplina de sus subordinados.

Jefe de Métodos y Tiempos

Depende directamente del Ingeniero de Organización, teniendo como subordinados a los Especialistas de Métodos y Tiempos, Programación y Control de Producción y Cálculo de Primas. Sus funciones principales son: Dirigir los estudios inherentes a mejoras de métodos, análisis y medida, colaborar con los Jefes de Talleres y Jefes de Mantenimiento, responsabilizándose de la formación, actuación y disciplina de sus subordinados.

Jefe de Control de Calidad

Depende directamente del Ingeniero de Organización, teniendo como subordinados a Especialistas de Control de Calidad y personal del mismo. Sus funciones principales son: Dirigir,

coordinar y supervisar el desarrollo del plan de Control de Calidad, analizar resultados y preparar informes, responsabilizándose de la formación y disciplina de sus subordinados.

Encargado de Taller de Reparaciones

Depende directamente del Jefe de Mantenimiento y tiene como subordinados a los Oficiales, Ayudantes y Aprendices del Taller. Sus funciones son: Programar, dirigir y controlar los trabajos del taller, coordinando con los restantes mandos de Mantenimiento y responsabilizándose de la formación y disciplina de su personal.

Electrónico

Depende directamente del Encargado de Mantenimiento Eléctrico-Electrónico. Sus funciones principales son: Realizar reparaciones, revisiones e inspecciones de las instalaciones de su especialidad, colaborando con el restante personal de Mantenimiento Eléctrico y proponiendo la adquisición de repuestos y materiales a través del Técnico de Repuestos, para instalaciones y ensayos.

Encargado de Servicios Generales

Depende directamente del Jefe de Mantenimiento, teniendo como subordinados a todo el personal de albañilería, carpintería, pintura y fontanería. Sus funciones principales son: La vigilancia y supervisión, programación de trabajos y gestión de la adquisición de materiales, a través del Técnico de Repuestos, colaborando con los Encargados de Mantenimiento y responsabilizándose de la disciplina de sus subordinados.

Encargado de Planta de Tabaco Banda

Depende directamente del Jefe de Talleres, teniendo como subordinados a todo el personal de la planta. Sus funciones principales son: Programar y controlar las mezclas y verificar la salida del producto, coordinando con Mantenimiento, responsabilizándose sobre el funcionamiento de la instalación y la formación y disciplina del personal a su cargo.

Encargado de Almacenes y Transportes

Depende directamente de Intervención, teniendo como subordinados directos a los Capataces. Sus funciones principales son: Cumplimentar eficazmente las demandas de materia prima, productos para la elaboración y productos elaborados, tanto exteriores como interiores, responsabilizándose de la supervisión y organización de los trabajos en Almacenes y de la disciplina de sus subordinados.

Especialista de Métodos y Tiempos

Depende directamente del Jefe de Métodos y Tiempos. Sus funciones principales se refieren a la realización y distribución de los estudios sobre mejora de Métodos en los puestos de trabajo, estudios de plantillas, cronometrajes y análisis de los mismos.

Planificador de Mantenimiento

Depende directamente del Jefe de Mantenimiento. Sus funciones son la programación de trabajos de mantenimiento y, dentro de ésta, conservar actualizado el soporte administrativo, coordinar con el Técnico de Repuestos y los Encargados de Mantenimiento, analizar la información y emitir informes.

Técnico de Repuestos

Depende directamente del Jefe de Mantenimiento, teniendo como subordinados a los Almaceneros de Útiles y Repuestos. Sus funciones son: Controlar y gestionar repuestos y materiales de consumo, supervisar las funciones de sus subordinados, en cuanto a movimiento de materiales en Almacén de Repuestos y coordinar con los Encargados de Mantenimiento y del Taller de Reparaciones.

Electricista de Mantenimiento

Depende directamente del Encargado de Mantenimiento Eléctrico-Electrónico, teniendo como subordinado directo al Ayudante Electricista y como funciones principales la reparación de averías y la realización de revisiones, reparaciones programadas y montajes, pudiendo variar sus funciones, según que estén asignados a Mantenimiento Destacado o a Entretenimiento Preventivo.

Especialista de Control de Calidad

Las funciones principales asignadas a este puesto son las de organizar las operaciones de tomas de muestras de los productos a verificar desarrolladas por el personal de Control de Calidad, analizar datos, emitir informes y realizar ensayos en los casos en que sea necesario, responsabilizándose de todo ello ante la Jefatura de Control de Calidad.

Mecánico de Mantenimiento

Depende directamente del Encargado de Mantenimiento Mecánico y sus funciones principales son: Efectuar reparaciones de averías, producidas durante el funcionamiento de máquinas e instalaciones y realizar revisiones y reparaciones programadas, según que estén asignados a Mantenimiento Destacado o a Entrenamiento Preventivo, colaborando, en todo caso, con los Jefes de Equipo de Producción.

Controlador

Depende directamente del Jefe de Gestión de Stocks, teniendo como subordinados al personal de Gestión de Stocks. Sus funciones principales son: La revisión de existencias, programación de necesidades y control de suministros de tabaco en rama y empaques a talleres.

Especialista de Programación y Control de Producción

Las funciones asignadas a este puesto son: Colaborar con la Jefatura de Talleres en la vigilancia y cumplimiento del programa de fabricación y supervisar el trabajo y la correcta ejecución de los documentos realizados por el personal de Cálculo de Primas, responsabilizándose de todo ello ante la Jefatura de Métodos y Tiempos.

Encargado de Servicios Auxiliares

Depende directamente del Departamento de Personal y tiene como subordinados a los Servicios de Porterías Interna y Externa, Vigilantes, Ordenanzas y Jefes de Equipo de Limpieza. Sus funciones principales son: Supervisar todo lo referente a registros y entradas y salidas de material; asimismo controlar, organizar y distribuir los trabajos del Servicio de Portería y Vigilantes.

Jefe de Equipo de Taller de Elaboración

Depende directamente del Encargado de Talleres de Elaboración, teniendo como subordinados al personal del Equipo de Producción a su cargo. Sus funciones principales son: Atender el correcto funcionamiento de las máquinas del equipo y supervisar la producción, responsabilizándose del trabajo y la disciplina de sus subordinados y de la buena coordinación con Mantenimiento. Los Jefes de Equipo en Talleres de Elaboración se distribuyen entre las Secciones de Liado, Empaquetado y Envasado.

Capataz de Almacenes de Materias Primas

Depende directamente del Encargado de Almacenes y Transportes, teniendo como subordinados a los operarios asignados a su servicio. Sus funciones principales son controlar todo lo referente a las materias primas, distribuyendo tareas entre el personal subordinado y responsabilizándose de su disciplina.

Soldador-Forjador

Depende directamente del Encargado de Taller de Reparaciones y sus funciones son las propias de su especialidad.

Constructor de cuchillas

Depende directamente del Encargado de Taller de Reparaciones, teniendo como funciones la realización de todas las operaciones inherentes a la construcción de cuchillas para máquina.

Especialista de Gestión de Personal

Las funciones principales asignadas a este puesto son: La elaboración de los índices propios de Gestión de Personal, así como del entrenamiento y seguimiento del personal, responsabilizándose ante el Mando correspondiente del Departamento de Personal.

Ayudante de Caja

Depende directamente del Cajero y sus funciones se centran en la prestación de ayuda en todas las tareas que se desarrollan

en Caja, relativas a preparación de pagós y a la retirada de fondos.

Jefe de Equipo de Alimentación de Batidoras

Depende directamente del Encargado de Planta de Preparación de Rama y tiene como subordinado al personal de alimentación de batidoras. Sus funciones son: Vigilar, organizar y distribuir tareas entre sus subordinados, controlando el comienzo y terminación de cada data, responsabilizándose de sus subordinados.

Capataz de Almacenes de Fábrica de Cigarros

Depende directamente del Encargado de Almacenes y Transportes, teniendo como subordinados a los Operarios asignados a su servicio. Sus funciones principales son controlar todo lo referente a las materias primas y elaborados, distribuyendo tareas entre el personal subordinado y responsabilizándose de su disciplina.

Albañil

Depende directamente del Encargado de Servicios Generales y sus funciones son las propias de su especialidad, teniendo como subordinado a un Ayudante Albañil.

Tornero

Depende directamente del Encargado de Taller de Reparaciones y sus funciones son las propias de su especialidad.

Chapista

Depende directamente del Encargado de Taller de Reparaciones y tiene como funciones las propias de su especialidad.

Ajustador

Depende directamente del Encargado de Taller de Reparaciones y sus funciones son las propias de su especialidad.

Capataz de Almacenes de Elaborados

Depende directamente del Encargado de Almacenes y Transportes, teniendo como subordinados los Operarios adscritos a su servicio. Sus funciones principales son: Recibir de talleres la producción diaria, controlar existencias y salidas de almacenes elaborados, dar cuenta de estos movimientos a Intervención, vigilar las tareas de sus subordinados, así como del personal que efectúe la carga y descarga de camiones.

Fresador

Depende directamente del Encargado de Taller de Reparaciones y sus funciones son las propias de su especialidad.

Torrefactor-Fuel

Las funciones principales señaladas a este puesto de trabajo son las de controlar la regulación correcta para el secado de tabaco y la revisión y limpieza de los mecheros, sistema de bombeo de fuel, etc., así como de la limpieza y engrases necesarios, dando cuenta del estado de la instalación y funcionamiento de la misma al Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Visitador de Mantenimiento.

Depende directamente del Encargado de Mantenimiento Mecánico o de Mantenimiento Eléctrico-Electrónico, respectivamente, siendo su función principal la inspección mecánica o eléctrica de la maquinaria e instalaciones, según programas establecidos.

Rectificador.

Depende directamente del Encargado de Taller de Reparaciones y sus funciones son las propias de su especialidad.

Jefe de Equipo de Taller de Elaboración-Labores Manuales.

Depende directamente del Encargado de Talleres de Elaboración y tiene como subordinado al personal que realiza labores manuales. Sus funciones son supervisar los trabajos, controlar materiales y productos elaborados y dar cuenta a la Oficina de Cálculo de Primas de las producciones diarias, responsabilizándose de la disciplina del personal asignado.

Batidoras-Boxes y Humectadores.

Las funciones asignadas a este puesto de trabajo se centran en la puesta en marcha de las instalaciones de batido, boxes, humectadores, controlando el funcionamiento de las mismas en sus extremos de vapor y agua, efectuando asimismo la limpieza, ajuste y engrase pertinentes, responsabilizándose de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Cámaras Pre-Humectación.

Las funciones asignadas a este puesto de trabajo son la supervisión y revisión de las cámaras de pre-humectación, tanto en lo relativo al sistema de compresión, niveles, como al control del proceso de pre-humectación, mediante los indicadores gráficos, debiendo igualmente organizar la alimentación de datos a dichas cámaras. El puesto de trabajo depende jerárquicamente del Mando del Taller de Preparación de Rama.

Fontanero-Vidriero.

Depende directamente del Encargado de Servicios Generales y tiene como subordinado al Ayudante de Fontanero-Vidriero, siendo sus funciones las propias de su especialidad.

Carpintero

Depende directamente del Encargado de Servicios Generales, teniendo como subordinado al Ayudante Carpintero y siendo sus funciones las propias de su especialidad.

Pintor

Depende directamente del Encargado de Servicios Generales y tiene como funciones las propias de su especialidad.

Jefe de Equipo de Oreo

Bajo la dependencia del Encargado de Planta de Preparación en Rama, dirige y organiza el trabajo del personal asignado, en la consecución de una correcta clasificación, recepción y almacenamiento del producto elaborado en la planta, asegurando mediante la coordinación con el Encargado de Taller un óptimo suministro de tabaco en los Talleres de Elaboración.

Jefe de Equipo de Preparación de Rama-Cigarros

Depende directamente del Encargado de Planta de Preparación de Rama y tiene como subordinado al personal adscrito a este Servicio. Sus funciones principales son: Vigilar y controlar el escogido, moja y preparación de tabacos de capa y capillo.

Batidoras Tripa de Cigarros

Las funciones asignadas a este puesto son las de controlar y supervisar el equipo de batidoras de tabaco en rama, para la tripa de cigarros, debiendo responsabilizarse del correcto funcionamiento del mismo y de la calidad del producto, así como de la limpieza y engrases necesarios, dando cuenta de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Conductor de Servicios Exteriores

Depende directamente del Encargado de Almacenes y Transportes y tiene como función realizar servicios con vehículos fuera del recinto de fábrica.

Conductor de Servicios Interiores

Depende directamente del Encargado de Almacenes y Transportes y tiene como función realizar servicios, con vehículos motorizados, en el interior del recinto de la fábrica.

Servicio de Portería Interna/Externa

Este puesto de trabajo, desarrollado por especialistas operativos, tiene como funciones las propias de control y vigilancia referentes al personal y materiales que entran en el recinto fabril, responsabilizándose de todo ello ante el Encargado de Servicios Auxiliares.

Batidoras y Equipo de Humectación

Las funciones fijadas para este puesto se centran en el control y supervisión del equipo de batido y elementos contiguos de humectación, debiendo hacerse cargo, igualmente, de la limpieza, ajustes y engrases pertinentes, respondiendo de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Control de Calidad

Este puesto de trabajo, desarrollado por especialistas operativos, tiene encomendadas las funciones de control de calidad en los distintos puntos del proceso de fabricación, toma de muestras y análisis de laboratorio, dando cuenta de todo ello a los Especialistas de Control de Calidad.

Fogonero

Bajo las órdenes del Encargado de Planta de Preparación de Rama, tiene como función principal la vigilancia y control de generadores de vapor, efectuando todas las tareas necesarias para el normal funcionamiento de estas instalaciones.

Ordenanza

Depende directamente del Encargado de Servicios Auxiliares y sus funciones son las propias de su cometido.

Salseador y Preparación de Salsas

Las funciones principales de este puesto de trabajo se centran en el control y supervisión del correcto funcionamiento de las instalaciones de preparación y salseo, así como en la adecuada preparación de las salsas y aromas, respondiendo de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Boxes de Hebra

Este puesto de trabajo tiene como función principal la supervisión y control de la instalación automática de boxes de hebra, así como la organización y dirección del trabajo del personal asignado, debiendo perseguir un adecuado suministro de tabaco a talleres, mediante la coordinación con los Encargados de los mismos y respondiendo de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Torrefactor-Vapor

Este puesto de trabajo tiene asignadas las funciones de vigilancia de la instalación, control de la humedad del tabaco, regulación apropiada de la entrada de vapor, así como de la limpieza y engrase del mismo, responsabilizándose de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Cálculo de Primas

Las funciones encomendadas a este puesto, desarrolladas por Especialistas operativos, son la realización del cálculo de rendimientos y primas correspondientes, teniendo en cuenta horas de presencia, horas de parada no controladas, etc., etc., y confección de gráficos y hojas de análisis, debiendo responder de todo ello ante el responsable de Programación y Control de Producción.

Picadoras de Hebra y Vena con alimentación semi-automática y agregador

Las funciones asignadas a este puesto son: La realización de la alimentación manual de picadoras de vena y del agregador, control de la alimentación y correcto funcionamiento de las máquinas picadoras de hebra, dotadas de alimentación automática, realización de limpieza, ajustes y regulaciones necesarias; respondiendo de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Picadoras de Hebra con alimentación automática y boxes rama

Este puesto de trabajo tiene asignadas como funciones principales el control y correcto funcionamiento de un conjunto de máquinas de picar hebra, con alimentación automática, así como de los boxes de rama y la realización de la limpieza, ajustes y regulaciones precisas, respondiendo de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Picadoras de Vena con alimentación automática y torrefactor

Las funciones fijadas a este puesto se centran en el control y correcto funcionamiento de un conjunto de máquinas de picar de vena y su torrefactor, así como de la limpieza, ajustes y regulaciones necesarias, responsabilizándose de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Planta de Tabaco Banda.

Este puesto de trabajo tiene como funciones principales vigilar y atender el correcto funcionamiento de las instalaciones de

Tabaco Banda y controlar las operaciones referentes a las materias primas empleadas en este proceso, responsabilizándose de todo ello ante el Encargado de la Planta de Tabaco Banda.

Ayudante Electricista

Depende directamente de los Electricistas de Mantenimiento y tiene como funciones las propias de su oficio.

Servicio de Portería Interna

Las funciones principales, desarrolladas por especialistas operativos, son las propias del control de personal perteneciente a la Empresa, en sus desplazamientos, ya dentro del recinto fabril, ya hacia el exterior.

Picadoras de Hebra y Vena con Alimentación Automática y Agregador

Este puesto de trabajo tiene como funciones principales el control y correcto funcionamiento de las picadoras de hebra y vena, con alimentación automática, realización de la alimentación manual de un agregador de vena y la limpieza, ajuste y engrase necesarios, responsabilizándose de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Horno de Quema Automático

Las funciones asignadas a este puesto, desarrolladas por Especialistas operativos, se centran en la quema de productos, operaciones de carga, vigilancia del correcto funcionamiento y descarga del horno, respondiendo de todo ello ante el Encargado de Almacenes y Transportes.

Ayudante Mecánico

Depende funcionalmente del Encargado de Taller de Reparaciones y sus funciones son ayudar en sus tareas a los especialistas a quienes ha sido asignado.

Jefe de Equipo de Limpieza

Depende del Encargado de Servicios Auxiliares y tiene como subordinado al personal del Servicio de Limpieza. Sus funciones son las propias de la denominación del puesto, organizando las tareas de sus subordinados y responsabilizándose de su disciplina.

Humectadores y Boxes Rama

Este puesto tiene como funciones principales el supervisar el correcto funcionamiento de las instalaciones de humectación y boxes rama, así como de la limpieza y engrases precisos, dando cuenta de todo ello al Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Laminadores y Humectadores de Vena

Las funciones asignadas a este puesto se centran en la supervisión del correcto funcionamiento de los laminadores y humectadores de vena, así como de la calidad y humedad del producto, respondiendo de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Alimentación de Batidoras

Este puesto de trabajo, desarrollado por Especialistas operativos, tiene como funciones principales la realización de todas las operaciones precisas para una óptima alimentación del equipo de batido, siguiendo las normas de ritmo y clasificación, respondiendo de ello ante la Jefatura de Equipo de Alimentación de Batidoras.

Vigilante

Depende directamente del Encargado de Servicios Auxiliares, y tiene como función el cumplimiento de la normativa existente sobre este puesto de trabajo.

Taller de Elaboración Mecánica

Las funciones principales asignadas a este puesto de trabajo, servido por Especialistas operativos, se centran en el abastecimiento y alimentación de materiales a las máquinas, vigilancia del correcto funcionamiento y calidad del producto de salida, referido esto, tanto al liado, empaquetado como envasado de la labor, respondiendo de todo ello ante la Jefatura del Equipo de Taller de Elaboración.

Jardinero

Depende del Encargado de Servicios Auxiliares, y tiene como funciones las propias de su especialidad.

Preparación de Rama-Tabaco Rubio

Este puesto de trabajo tiene como funciones principales el asegurar el abastecimiento de tabaco rubio, calcular las cantidades correspondientes a cada data, respondiendo de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Ayudante Albañil

Depende directamente del Albañil, y sus funciones son las propias de su oficio.

Ayudante Carpintero

Depende directamente del Albañil, y sus funciones son las propias de su oficio.

Ayudante Fontanero-Vidriero

Depende directamente del Fontanero-Vidriero y realiza las funciones propias de su oficio.

Oreo de Cigarros

Este puesto de trabajo tiene como funciones principales el transporte de cigarros a cámaras de secado y controlar las operaciones inherentes a estas instalaciones, respondiendo de todo ello ante el Encargado de Taller de Elaboración.

Equipos de Depuración y Ambientación

Este puesto de trabajo, desarrollado por operarios, tiene como funciones principales la supervisión del correcto funcionamiento de las instalaciones de depuración y ambientación, conservación y limpieza de los mismos, respondiendo de todo ello ante el Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Almacenero de Útiles y Repuestos

Depende directamente del Técnico de Repuesto, y tiene como funciones el control de entradas y salidas de materiales en almacén de repuestos.

Gestión de Stocks-Talleres

Las funciones asignadas a este puesto, desempeñadas por operarios, se centran en el abastecimiento de efectos a las máquinas de los talleres y retirada de elaborados, dando cuenta de todo ello ante un Controlador.

Planta de Preparación de Rama

Las funciones asignadas a este puesto, desempeñadas por operarios, son las propias de ayuda en las distintas tareas que están relacionadas con la Planta de Preparación de Rama, respondiendo de todo ello ante el Encargado de la misma.

Encelofanado-Empaquetado-Envasados de Labores y Recuperación Mecánica de Tabaco

Este puesto de trabajo, desarrollado por especialistas operativos, tiene asignadas las funciones de abastecer y controlar el correcto funcionamiento de las máquinas de encelofanado, precintado, empaquetado de labor de picadura y recuperación mecánica de tabaco, así como atender a la selección, envasado y estuchado de las labores producidas, respondiendo de todo ello ante la Jefatura respectiva.

Preparación de Rama Cigarros

Este puesto de trabajo tiene como funciones principales la realización de las tareas previas al uso y aprovechamiento de la rama como son: Moja, desvenado, escogido, etc., responsabilizándose de todo ello ante la Jefatura de Equipo de Preparación de Rama Cigarros.

Almacenes

Este puesto tiene como funciones principales, realizadas por operarios, la realización de las tareas manuales en los distintos almacenes, respondiendo de su ejecución ante el Capataz respectivo.

Oreo Boxes

Este puesto, desarrollado por operarios, tiene como funciones principales, la ayuda en las tareas propias de estas instalaciones, del personal especializado de los boxes de hebra.

Horno de Quema Manual

Las funciones principales asignadas a este puesto, desarrollado por operarios, se centran en la realización de operaciones de carga y descarga y demás inherentes a estas instalaciones, así como la vigilancia de las mismas, dando cuenta de todo ello al Encargado de Almacenes y Transportes.

Oreo Manual

Las funciones principales de este puesto, desarrolladas por operarios, son las propias de las instalaciones de oreo, respondiendo de la correcta ejecución de las mismas ante la Jefatura de Equipo de Oreo.

Alimentación Automática de Tabaco

Este puesto de trabajo, ejecutado por operarios, tiene como funciones principales la alimentación adecuada de los sistemas automáticos de suministro de tabaco a talleres, respondiendo de la misma ante el Encargado de Taller.

Auxiliar de Tabaco Banda

Depende directamente en sus funciones del Encargado de Tabaco Banda, siendo las principales el transporte de polvo de tabaco y vena, preparar pasta celulosa y llenar calderas, etc.

Auxiliar de Mantenimiento

Depende funcionalmente del Encargado de Mantenimiento Mecánico y tiene como funciones ayudar a los Mecánicos de Mantenimiento en sus tareas de limpieza de máquinas, suministro de aceite y grasas, etc.

Servicio de Limpieza

Las funciones asignadas a este puesto, desarrollado por operarios, se centran en las propias de este Servicio, respondiendo de su correcta ejecución ante la Jefatura de Equipo de Limpieza.

Recuperación y Embalaje de Labor

Este puesto, desarrollado por operarios, tiene como funciones propias la recuperación manual, preparación y embalaje de la labor producida y la vigilancia de la calidad y presentación de la misma, respondiendo de todo ello ante la Jefatura de Equipo de Taller de Elaboración-Labores Manuales.

Art. 9.º Categorías profesionales.

1. Conscientes de la necesidad de la profesionalidad exigible a los distintos ocupantes de los puestos de trabajo y una vez contemplada la especialización requerida, mando ejercido y características de éstos, se establecen las siguientes categorías:

Mando Profesional.—Se integrarán en esta categoría todas aquellas personas que realicen labores de mando, en donde se requiera la aplicación de conocimientos profesionales, específicos o generales.

Mando Operativo.—Pertencen a esta categoría las personas que realicen funciones de mando, requiriendo diversa experiencia e iniciativa, de acuerdo con los puestos que se desarrollan.

Especialista Profesional.—Ostentan esta categoría, aquellas personas que ocupan puestos de trabajo que requieren unos niveles de conocimientos y experiencias específicos, poseyendo titulación adecuada para el desarrollo de las funciones asignadas, o en su defecto, poseedores, a juicio de la Empresa, de ese nivel de formación.

Especialista Tabaquero.—Quedan encuadrados bajo esta categoría las personas que ocupan puestos de trabajo que requieren una experiencia y conocimientos específicos relativos a las materias y procesos a que es sometido el tabaco, con anterioridad a su elaboración definitiva.

Especialista Operativo.—Bajo esta categoría quedan encuadradas todas aquellas personas que ocupan puestos de trabajo que requieren una experiencia y conocimientos concretos, de tipo general, para el desempeño de las funciones peculiares.

Operarios.—Ostentan esta categoría aquellas personas que ocupan puestos de trabajo que requieran unos conocimientos y experiencia inespecíficos para el desarrollo adecuado de la función encomendada.

La presente clasificación profesional posibilita la formación dentro del mismo trabajo, mediante la rotación ordenada dentro de un específico número de puestos, pudiendo así desarrollarse unas líneas de promoción lógicas vinculadas a las funciones que se realizan, asegurando de esta forma una potenciación continua del personal.

2. De acuerdo con las categorías laborales expresadas en el artículo anterior, quedan agrupados los diversos puestos de trabajo que, con carácter enunciativo, se indican a continuación y que corresponden a las descripciones de las categorías establecidas:

MANDO PROFESIONAL*Nivel XII:*

Jefe Talleres.
Jefe de Mantenimiento.

Nivel XI:

Encargado de Talleres de Elaboración.
Encargado de Mantenimiento Eléctrico-Electrónico.
Monitor de Formación.

Nivel X:

Encargado de Mantenimiento Mecánico.
Jefe de Métodos y Tiempos.
Jefe de Control de Calidad.

Nivel IX:

Encargado de Taller de Reparaciones.
Encargado de Servicios Generales.

MANDO OPERATIVO*Nivel X:*

Encargado de Planta de Preparación de Rama.

Nivel IX:

Encargado de Almacenes y Transportes.
Encargado de Planta de Tabaco Banda.

Nivel VIII:

Encargado de Servicios Auxiliares.
Controlador.
Especialista de Programación y Control de Producción.
Capataz de Almacenes de Materias Primas.
Jefe de Equipo de Taller de Elaboración.

Nivel VII:

Jefe de Equipo de Taller de Elaboración-Labores Manuales.
Capataz de Almacenes de Elaborados.
Jefe de Equipo de Alimentación de Batidoras.
Capataz de Almacenes de Fábrica de Cigarros.

Nivel VI:

Jefe de Equipo de Oreo.
Jefe de Equipo de Preparación de Rama-Cigarros.

Nivel V:

Jefe de Equipo de Limpieza.

ESPECIALISTA PROFESIONAL*Nivel IX:*

Especialista de Métodos y Tiempos.
Planificador de Mantenimiento Electrónico.

Nivel VIII:

Técnico de Repuestos.
Especialista de Control de Calidad.
Mecánico de Mantenimiento.
Electricista de Mantenimiento.

Nivel VII:

Soldador-Forjador.
Constructor de Cuchillas.
Albañil.

Tornero.
Chapista.
Ajustador.
Fresador.
Rectificador.
Visitador de Mantenimiento.
Fontanero-Vidriero.

Nivel VI:

Carpintero.
Pintor.

ESPECIALISTA OPERATIVO**Nivel VII:**

Especialista de Gestión de Personal.
Ayudante de Caja.

Nivel VI:

Conductor de Servicios Exteriores.
Conductor de Servicios Interiores.
Servicio de Portería Interna/Externa.
Control de Calidad.
Fogonero.
Ordenanza.
Cálculo de Primas.

Nivel V:

Ayudante Electricista.
Servicio de Portería Interna.
Vigilante.
Horno de Quema Automático.
Ayudante Mecánico.
Alimentación de Batidoras.
Jardinero.
Ayudante Albañil.
Ayudante Carpintero.
Ayudante Fontanero-Vidriero.
Taller de Elaboración Mecánica.

Nivel IV:

Almacenero de Útiles y Repuestos.
Encelofanado-Empaquetado-Envasado de Labores y Recuperación Mecánica de Tabaco.

ESPECIALISTA TABAQUERO**Nivel VII:**

Torrefactor-Fuel.
Batidoras-Boxes y Humectadores.
Cámaras Pre-Humectación.

Nivel VI:

Salseador y Preparación de Salsas.
Batidoras Tripa de Cigarros.
Batidoras y Equipo Humectación.
Boxes de Hebra.
Torrefactor Vapor.
Picadoras de hebra y vena con alimentación semiautomática y agregador.
Picadoras de hebra con alimentación automática y boxes rama

Nivel V:

Picadoras de vena con alimentación automática y torrefactor.
Planta de Tabaco Banda.
Picadoras de hebra y vena con alimentación automática y agregador.
Humectadores y Boxes Rama.
Laminadores y Humectadores de Vena.
Preparación de Rama-Tabaco Rubio.
Oreo de Cigarros.

Nivel IV:

Preparación de Rama Cigarros.

OPERARIOS**Nivel IV:**

Gestión de Stocks-Talleres.
Planta de Preparación de Rama.

Almacenes.
Equipos de Depuración y Ambientación.

Nivel III:

Oreo Boxes.
Horno de Quema Manual.
Oreo Manual.
Alimentación Automática de Tabaco.
Auxiliar de Tabaco Banda.

Nivel II:

Auxiliar de Mantenimiento.
Servicio de Limpieza.
Recuperación y Embalaje de Labor.

3 Debido a la implantación del nuevo cuadro de categorías y con objeto de clarificar las denominaciones de puestos de trabajo, se acuerda:

a) Suprimir en todas las denominaciones de puestos y sus correspondientes funciones los calificativos que hagan distinción de sexo.

b) Evitar, en la medida de lo posible, la denominación de puestos con calificativos que hagan referencia a niveles de responsabilidad y preparación que están ya recogidos en las categorías a las que pertenecen y que duplican y hacen confuso su contenido.

c) La supresión de los siguientes puestos de trabajo:

Portero 1.º
Capataz 1.º
Maquinista Jefe.
Maquinista 2.º y de motor Diesel.
Electricista Jefe.
Maestro Electricista.
Maquinista Ayudante.
Maestro Carpintero.
Maestro Albañil.
Oficial Cepillador.
Ayudante Pintor.
Ayudante Fogonero (Combustible carbón).
Mecánico Jefe Taller Elaboración.
Mecánicos Conductores 1.ª categoría.
Mecánicos Conductores 2.ª categoría.
Mecánicos Conductores de Entrada.
Encargado del Taller de Picar.
Encargado de Montacargas.
Encargado de la Nicotina.
Embutidor de Tabaco.
Confecionador de Gomas y Pegamentos.
Tornero de Picadoras.
Moliturador de vena.
Engrasador.
Portera 1.ª
Maestra de Labores.
Operaria Encargada Grupo.

d) La creación de los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de Talleres.
Jefe de Mantenimiento.
Encargado de Talleres de Elaboración.
Encargado de Mantenimiento Eléctrico-Electrónico.
Monitor de Formación.
Encargado de Mantenimiento Mecánico.
Jefe de Métodos y Tiempos.
Jefe de Control de Calidad.
Encargado de Taller de Reparaciones.
Electrónico.
Encargado de Servicios Generales.
Encargado de Almacenes y Transportes.
Especialista de Métodos y Tiempos.
Planificador de Mantenimiento.
Técnico de Repuestos.
Especialista de Control de Calidad.
Mecánico de Mantenimiento.
Controlador.
Especialista de Programación y Control de Producción.
Encargado de Servicios Auxiliares.
Jefe de Equipo de Taller de Elaboración.

4. Dado que en la actual estructura de la Compañía desaparecen categorías hasta ahora existentes, se articulan las siguientes disposiciones para el personal afectado:

a) Se asignarán, de acuerdo con el cuadro de equivalencias que sigue, las adecuadas categorías, de forma personal a aquellas personas que ostentaron categorías desaparecidas.

Categoría extinguida	Categoría asignada
Portero 1.º	Mando Operativo.
Capataz 1.º	Mando Operativo.
Maquinista Jefe	Mando Profesional.
Maquinista 2.º y de Motor Diesel	Mando Profesional.
Electricista Jefe	Mando Profesional.
Maestro Electricista	Mando Profesional.
Maquinista Ayudante	Mando Profesional.
Maestro Carpintero	Mando Profesional.
Maestro Albañil	Mando Profesional.
Oficial Cepillador	Especialista Profesional.
Ayudante Pintor	Especialista Operativo.
Ayudante Fogonero (Combustible carbón)	Especialista Operativo.
Mecánico Jefe Talleres Elaboración.	Mando Profesional.
Mecánicos Conductores 1.ª categoría	Especialista Profesional.
Mecánicos Conductores 2.ª Categoría	Especialista Profesional.
Mecánicos Conductores de Entrada.	Mando Operativo.
Encargado del Taller de Picar	Mando Operativo.
Encargado del Montacargas	Especialista Operativo.
Encargado de la Nicotina	Especialista Tabaquero.
Embutidor de Tabaco	Especialista Tabaquero.
Confeccionador de gomas y pegamentos	Especialista Tabaquero.
Tornero de Picadoras	Especialista Tabaquero.
Moliturador de Vena	Especialista Tabaquero.
Engrasador	Especialista Operativo.
Portera 1.ª	Mando Operativo.
Maestra de Labores	Especialista Operativo.
Operaria Encargada Grupo	Mando Operativo.
	Especialista Operativo.

b) La Empresa se compromete a facilitar, mediante la formación y explotación de los cauces de promoción, puestos de trabajo correspondientes a las categorías asignadas, posibilitando así el perfeccionamiento de los interesados.

c) Si después de seguido el proceso, antes mencionado, se demostrara la falta de facultades del interesado para desarrollar los puestos correspondientes a la categoría asignada, se garantizará de forma personal la categoría anteriormente ostentada, así como los derechos que fuviera, asignándole una función que pueda realizar con la eficacia deseada y sin menoscabo de su dignidad, procediendo en todo momento de acuerdo con lo estipulado en el artículo 15, número 8, relativo a promoción.

Art. 10. La asignación de los puestos de trabajo que actualmente hayan sido desempeñados con una continuidad mínima de seis meses desde el establecimiento de la nueva organización representará para sus ocupantes su designación definitiva. No obstante, a partir de la aprobación del presente Convenio el acceso a los distintos puestos se realizará de acuerdo con lo establecido en los capítulos III y IV del presente Convenio.

Art. 11. Servicio de requisa en fábrica.

El Equipo de Requisa está constituido por el Encargado de Servicios Auxiliares como persona responsable, acompañado de un capataz, de un electricista y un Auxiliar de mantenimiento. A este equipo deberá incorporarse el vigilante, como principio y fin de su jornada.

El Encargado de Servicios Auxiliares alternará en este cometido con los porteros.

La duración diaria del servicio será determinada para cada dependencia por la Dirección, a propuesta del Jefe de la Fábrica o Depósito y remunerada en concepto de horas extraordinarias por el tiempo así fijado.

Los domingos y días festivos este servicio quedará cubierto por el Encargado de Servicios Auxiliares y uno de los dos

productores de entre los que actúan en cada equipo, en los días laborales, por rotación entre ellos.

El Encargado de Servicios Auxiliares será sustituido en su función en dos domingos alternos y en igual proporción en los días festivos de cada mes por un capataz o un portero. Estos, por el período o períodos de la sustitución, percibirán el importe correspondiente a tres horas extraordinarias de días festivos.

Art. 12. Servicio de guardia.

Queda suprimido el párrafo 2.º del punto 2) del artículo 36 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía y demás disposiciones relativas a este servicio.

La Compañía, en un plazo de seis meses, a partir de la firma del Convenio Colectivo, liquidará definitivamente sus efectos, introduciendo las variaciones necesarias en los servicios. Durante este período seguirá abonándose la dieta por este concepto y por la cuantía que figura en la tabla de retribuciones de este Convenio.

Art. 13. Registro.

Queda suprimido el registro que, con carácter general, se realiza a todo el personal. Se mantiene, y se establecerá donde no lo hubiera, indicador avisador que al actuar con la frecuencia y periodicidad marcada por el Jefe de la Dependencia indique las personas que hayan de someterse a registro.

Sigue en vigor el contenido del artículo 55 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Compañía, que indica en su apartado B); b): Cesantía o separación definitiva del servicio de la Compañía. Esta última sanción se aplicará siempre que se sustraiga o intente sustraer tabaco de las fábricas o almacenes.

CAPITULO III

Ingresos y promociones

Art. 14. Ingresos.

1. La admisión del personal en la Compañía se realizará de acuerdo con lo dispuesto en las normas legales vigentes, Reglamentación de Trabajo en Tabacalera, S. A., y Convenios Colectivos anteriores, siempre y cuando las contenidas en las dos últimas no se opongan a lo establecido sobre el particular en los artículos siguientes, en cuyo caso se entenderán expresamente derogadas aquéllas.

2. A partir de la fecha de publicación de este Convenio, el ingreso del personal del grupo IV se efectuará de acuerdo con la nueva estructura laboral, normas, puestos, niveles, conceptos retributivos, etcétera, que figuran en el presente texto del Convenio Colectivo.

3. No existirán limitaciones por edad máxima o sexo para la admisión de personal en Tabacalera, S. A.; no obstante, serán tomadas en consideración las condiciones físicas, psíquicas y, en particular, las de aptitud exigidas para el puesto de trabajo.

4. Cuando las previsiones de necesidad de personal lo aconsejen, la Compañía procederá a convocar los correspondientes concursos, concurso- oposición o pruebas de aptitud tendientes a tener unas reservas de personal declarado «apto» para ocupar las vacantes que puedan producirse. La superación de estas pruebas, concursos u oposiciones por los aspirantes a ingreso facultará al interesado para ocupar plaza cuando exista vacante de su grado, categoría, puesto o nivel.

Para tomar parte en tales pruebas serán convocados los aspirantes que, según se deduzca de su solicitud, y, en su caso, de la entrevista preliminar, reúnan las condiciones adecuadas para los puestos que han de ser cubiertos.

En los casos en que se trate de tener personal preparado para ocupar puestos que entrañen la necesidad de poseer conocimientos especiales y concretos, éstos podrán ser exigidos como condición necesaria en la convocatoria de los aspirantes.

La superación de las pruebas por los aspirantes a ingreso no engendra derecho a ocupar plaza en un período determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse a conocer en el momento de la convocatoria de las pruebas.

5. Todos los ingresos que se efectúen en la Compañía en cualquier puesto, grupo o categoría se entienden realizados en período de prueba por un plazo de tres meses.

Durante tal período, ambas partes podrán rescindir libremente su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna, ni necesidad de preaviso, y en su transcurso forzosa- mente habrá de emitirse por el mando inmediato, con la pe-

riedad que la Dirección establezca, evaluación de la actuación de los interesados, a fin de que durante el mismo, o a su finalización, pueda ser tomada decisión de si el trabajador debe ser confirmado en su puesto de trabajo o causar baja.

El personal que supere el período de prueba pasará a formar parte de la plantilla de la Compañía, teniendo como fecha de antigüedad la de iniciación de la misma, salvo en los casos de contratación por tiempo fijo u obra determinada.

6. Desde la entrada en vigor de este Convenio, el sistema de ingreso hasta ahora regulado por concurso-oposición en sentido genérico quedará sustituido por las formas que a continuación se expresan:

— Concurso-oposición de carácter general, que será aquel en el que para concurrir a las pruebas se exija la titulación actualmente prevista en la Reglamentación de Trabajo.

— Concurso-oposición limitado, que se define como aquel en que la convocatoria queda reservada exclusivamente para el personal perteneciente a la Compañía, en sus distintos grupos, niveles o categorías, con o sin exigencia de titulación.

Para esta segunda modalidad de concurso-oposición, se reservará siempre un 15 por 100 de las plazas vacantes de toda la plantilla prevista.

Los derechos de escalafón se conjugarán con las apreciaciones sobre aptitudes del productor para el cargo, lugar de residencia y área funcional.

Todos los concursantes de una u otra clase que hayan superado las pruebas del concurso-oposición tendrán una permanencia obligada de cinco años en la primera dependencia de destino, cuando éste sea de elección voluntaria, o, si es de designación forzosa, mientras las necesidades del servicio lo exijan.

(Continuará.)

MINISTERIO DE AGRICULTURA

14688 *CORRECCION de erratas de la Orden de 25 de junio de 1975 por la que se fijan los periodos hábiles de caza en todo el territorio nacional y las vedas especiales que se establecen o prorrogan para la campaña 1975-76 en distintas zonas ó provincias.*

Padecidos errores en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 156, de fecha 1 de julio de 1975, páginas 14250 a 14256, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Artículo 18. Limitaciones y excepciones cinegéticas de carácter provincial, Cádiz, a continuación del apartado d), donde dice: «a) Queda prohibida la caza de la avutarde en toda clase el monte denominado «Puerto y Hoyo del Pinar», de los términos municipales de Grazalema y Zahara de la Sierra», debe decir: «e) Queda prohibido el ejercicio de toda clase de caza en el monte denominado «Puerto y Hoyo del Pinar», de los términos municipales de Grazalema y Zahara de la Sierra».

SECRETARIA GENERAL DEL MOVIMIENTO

14689 *ORDEN de 8 de julio de 1975 de delegación de funciones en el Vicesecretario general del Movimiento.*

La Ley 43/1967, de 28 de junio, Orgánica del Movimiento y de su Consejo Nacional, en su artículo 39, y el Estatuto Orgánico, aprobado por Decreto 3170/1968, de 20 de diciembre, en su artículo 43, atribuyen a la Secretaría General la dirección de las organizaciones y servicios del Movimiento, bajo la autoridad de la Jefatura Nacional y las orientaciones del Consejo, asumiendo ante ambos la responsabilidad de su funcionamiento.

Tal normativa se completa en el artículo 45 del último texto citado, que atribuye al Vicesecretario general la asistencia en sus funciones al Ministro, el párrafo final del artículo 57 de la misma disposición, que establece la posibilidad de conferir delegaciones para el desarrollo de los servicios y el artículo 2.º de las normas por las que se estructura la Secretaría General del Movimiento, sancionadas por Decreto 15/1970, de 5 de enero, que, en su primer apartado, atribuye al Vicesecretario la representación de la Secretaría General, cuando le sea delegada del Ministro.

Al amparo de las disposiciones citadas y con el fin de conseguir una mayor rapidez, uniformidad y agilidad en la tramitación, despacho y resolución de los asuntos atribuidos a esta Secretaría General, se juzga oportuno delegar ciertas funciones en el Vicesecretario general, sin perjuicio de la dirección y responsabilidad que al Ministro corresponde en todo caso. Por ello, haciendo uso de la facultad que me concede el artículo 5.º, apartado 3.º, del Decreto-ley 4/1970, de 3 de abril, he tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Queda delegado en el Vicesecretario general del Movimiento el despacho y resolución de cuantos expedientes y asuntos estén atribuidos al Ministro Secretario general, por las disposiciones vigentes, sin perjuicio de la dirección y responsabilidad que a éste corresponde, bajo la autoridad de la Jefatura Nacional y las orientaciones del Consejo, con las excepciones que se especifican en el artículo 3.º de esta Orden.

Art. 2.º Se delega en el Vicesecretario general del Movimiento:

- a) Las competencias atribuidas al Ministro en cuanto a la elaboración del proyecto de los presupuestos.
- b) La facultad de disposición de los gastos propios de los servicios, dentro del importe de los créditos autorizados.
- c) El otorgamiento de los documentos que se extiendan en perfección de contratos o convenios atinentes al Movimiento Nacional, con facultad de apoderar a otro órgano o funcionario para tal fin, y previo acuerdo del Ministro Secretario general, en los casos de adquisición, enajenación o gravamen de bienes del Movimiento Nacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 de su Estatuto Orgánico.
- d) Las demás funciones propias de la ejecución de ingresos, gastos y pagos.

Art. 3.º De las delegaciones otorgadas en los artículos anteriores, quedan exceptuados:

- a) Los asuntos que hayan de ser conocidos o resueltos por la Jefatura Nacional del Movimiento, Consejo Nacional y Comisión Permanente.
- b) Los que guarden relación o hayan de ser conocidos o resueltos por la Jefatura del Estado, Consejo del Reino, Cortes, Consejo de Estado o Tribunales Supremos de Justicia.
- c) Los que exijan la adopción de disposiciones de carácter general.
- d) La resolución de los recursos de alzada o de revisión, interpuestos ante el Ministro contra decisiones del Vicesecretario general, en materia de su privativa competencia.

Art. 4.º Las resoluciones que adopte el Vicesecretario general en uso de las delegaciones conferidas en esta Orden, causarán idénticos efectos que si las hubiera dictado el Ministro.

Art. 5.º No obstante la delegación de facultades contenida en la presente Orden, el Ministro Secretario general podrá recabar el despacho y resolución de cuantos asuntos considere oportunos, aun cuando estuvieren comprendidos entre los que son objeto de esta delegación, la cual subsistirá en tanto no sea revocada o modificada por disposición especial, publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 6.º Las funciones delegadas en esta Orden no podrán a su vez ser delegadas por el Vicesecretario general a ningún otro órgano de la Secretaría General.

Art. 7.º Quedan derogadas las Ordenes de 21 de septiembre de 1973, 2 de febrero de 1974 y la de 4 de abril de 1975, así como todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en la presente Orden.

Madrid, 8 de julio de 1975.

SOLIS

Especial Agrario de la Seguridad Social, ampliando, entre otros avances sociales relativos a dicha acción protectora, la asistencia sanitaria prestada a los mencionados trabajadores y a los pensionistas procedentes de la misma condición laboral, prevé en su disposición final primera que, con el fin de garantizar la adecuada asistencia sanitaria en el medio rural, se adoptarán por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, las medidas precisas y estímulos aconsejables para mantener, y en su caso mejorar, los niveles profesionales convenientes y la máxima dedicación de las clases sanitarias afectadas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día cuatro de julio de mil novecientos setenta y cinco,

DISPONGO:

Artículo primero.—Uno.Uno. En aplicación de lo previsto en la disposición final primera de la Ley veinte/mil novecientos setenta y cinco, de dos de mayo, por la que se perfecciona la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, se establece un complemento retributivo especial, que se denominará «Complemento especial por asistencia sanitaria a trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social-Ley veinte/mil novecientos setenta y cinco», que se percibirá por los Médicos de Medicina General por cada titular del derecho a la asistencia sanitaria establecida por la citada Ley.

Uno.Dos. La cuantía de tal complemento será de noventa pesetas mensuales por cada titular del derecho a la asistencia sanitaria de los señalados en el apartado anterior que tenga asignado el Facultativo.

En el supuesto de que los Médicos de Medicina General a que se refiere el presente Decreto se encuentren en alguna o algunas de las situaciones que a continuación se indican, la expresada cuantía mensual del complemento se incrementará mediante la adición de las cantidades que para cada una de ellas se señalan:

Uno.Dos.Uno. Cuando perciban remuneración complementaria por asistencia de urgencia, veinticinco pesetas mensuales.

Uno.Dos.Dos. Cuando, por circunstancias especiales, perciban una remuneración complementaria en razón a la prestación de servicios propios de Ayudantes Técnicos Sanitarios, veintinueve pesetas mensuales.

Uno.Tres. El importe del complemento, resultante conforme a lo establecido en el apartado Uno.Dos, no se computará para determinar la cuantía del premio de antigüedad ni la de ningún otro concepto retributivo, con la única excepción de las gratificaciones extraordinarias de Dieciocho de Julio y de Navidad.

Artículo segundo.—Los titulares del derecho a la asistencia sanitaria a los que se refiere el apartado Uno.Uno del presente Decreto no se computarán a los efectos de lo establecido en el artículo segundo de la Orden de dieciséis de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro, en virtud del cual se acredita una retribución mínima a los Médicos de Medicina General.

DISPOSICION FINAL

Se faculta al Ministerio de Trabajo para dictar las disposiciones que estime necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente Decreto, que entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirán efectos a partir del uno de julio de mil novecientos setenta y cinco.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a diez de julio de mil novecientos setenta y cinco.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Trabajo,
FERNANDO SUAREZ GONZALEZ

14614 *CONVENIO Colectivo Sindical, de ámbito nacional, para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y su personal, homologado por Resolución de la Dirección de Trabajo de fecha 3 de julio de 1975. (Conclusión.)*

7. Anualmente, a la iniciación del ejercicio económico, se determinará para cada área el personal preciso para todo

el ejercicio, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y la planificación comercial y de producción.

8. Las necesidades de personal se desglosarán por niveles de puestos y, en su caso, de categorías.

La diferencia que resulte entre las necesidades de personal previstas a tenor de lo dispuesto en el número 7 de este artículo y la plantilla existente representará el número de puestos de trabajo a cubrir durante el ejercicio, bien con personal de la Compañía o de fuera de ella o, en su caso, determinará las vacantes a amortizar.

La División Social totalizará las vacantes existentes e ingresos a efectuar en cada una de las áreas, a fin de proceder, de forma unificada y de acuerdo con la planificación establecida, a la cobertura de las mismas.

9. La Compañía, oído el Jurado Unico de Empresa, podrá modificar su plantilla alterando y amortizando el número de puestos de trabajo por las siguientes causas:

- Variación de los volúmenes de producción.
- Mejora de los métodos o modificación de procesos, maquinaria o instalaciones en general.
- A causa de los efectos de mayor capacitación profesional lograda mediante la ejecución de los planes de formación que posibilitarán el enriquecimiento de los distintos puestos de trabajo, hasta lograr que dichos puestos sean verdaderamente motivadores y medio eficaz del desarrollo del potencial humano.

Cuando no esté prevista la amortización de la vacante, se cubrirá ésta en la forma establecida en el artículo 18 de la Reglamentación.

10. La fijación de las necesidades de personal no implica que todas las plazas previstas deban estar cubiertas simultáneamente; antes bien, éstas se cubrirán a medida que las necesidades del servicio lo exijan, según los planes anuales, salvo que aquéllos, justificadamente, hayan sido rectificadas por la Dirección, con una antelación no inferior a treinta días a las fechas en que estuvieran previstas las coberturas de vacante.

11. Al objeto de agilizar al máximo el reclutamiento y selección del personal de ingreso, la Compañía publicará, dentro de los cuatro primeros meses del ejercicio económico, el calendario de las pruebas correspondientes, con el fin de que éste sea conocido previamente por el personal de plantilla.

Cuando por circunstancias que no hubieran sido previstas en la programación anteriormente mencionada fuese preciso efectuar otras pruebas de selección, las convocatorias que procedan serán dadas a conocer por la Empresa a todo el personal, al menos con una antelación mínima de treinta días, a partir de la notificación a la Secretaría del Jurado Unico de Empresa.

Art. 15. Promociones.

Las vacantes existentes en la plantilla de la Compañía, de acuerdo con la planificación anual, en posiciones superiores a la de entrada, serán cubiertas siguiendo las normas generales que se exponen en los números siguientes:

1. El criterio de general aplicación que marcará la política en materia de promoción interna es el de que, a partir del momento de publicarse las necesidades de personal, cualquier puesto de trabajo será cubierto en la fecha precisa con el personal que reúna los requisitos de aptitud requeridos para el puesto que va a desempeñar.

La Compañía establecerá para los puestos fundamentales de su estructura y descendiendo progresivamente a todos los niveles, el grado de conocimientos que deben tener las personas para ocuparlos, a fin de facilitar, en primer término, una guía para el personal perteneciente a los distintos grupos laborales actuales, que sirva para su propia formación y futuro desarrollo y, en lo sucesivo, como base de selección entre las personas que se esfuerzan para obtener tal nivel de formación, sin que esa selección sea exclusivamente en función de la posesión de títulos académicos.

En todo caso, las personas integradas dentro del grupo administrativo, de futura nivelación, formarán parte del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos de la Compañía, al objeto de complementar su formación específica con vistas a la provisión de puestos y necesidades de la Empresa y para que, en todo caso, puedan, preferentemente, obtener la formación precisa y alcanzar tales puestos.

2. La participación en las pruebas de promoción o ascenso para ocupar vacantes en la Compañía estarán, en principio, exclusivamente reservadas a las personas de la categoría o nivel inmediato inferior en las especialidades en que se pretenda cubrir las vacantes y, para ello, deberán haber desempeñado

el puesto el tiempo real establecido como mínimo para poder optar a la promoción, salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

Cuando una vez celebradas las pruebas no hubiera, a juicio del Tribunal, candidatos idóneos, podrán celebrarse nuevas pruebas en las cuales podrán tomar parte tanto las personas que, habiendo participado en las anteriores, no hubieran resultado aptas como el personal de las restantes categorías o niveles de dentro de la Compañía.

Para la adjudicación de vacantes se dará preferencia a los aprobados del lugar y área de la vacante, en casos en que tengan la misma nota que otros candidatos.

3. La declaración de aptitud se basará en pruebas que se celebren a tal fin, las cuales tendrán carácter teórico-práctico e informe de calificación laboral, en el que será de consideración fundamental la prestación real de servicios por el tiempo señalado para el puesto que tiene asignado, así como los resultados obtenidos en la gestión de los recursos humanos y materiales si se tratara de puestos de mando.

4. Durante el transcurso del año y en fechas que permitan tener acabado el proceso correspondiente, y con la suficiente antelación a aquellas que estuviesen previstas para la cobertura de vacantes, la Compañía convocará la celebración de las pruebas que juzgue necesarias, según bases establecidas, para declarar las aptitudes del personal existente en la Compañía y, en especial, del que se halle en expectativa de promoción, con objeto de que se cumpla, con la agilidad precisa, el proceso de cobertura de vacantes en la forma que ha quedado reflejado en artículos y números anteriores.

5. Para la elaboración de las bases que, con carácter general y a lo largo de la vigencia de este Convenio, serán de aplicación a las pruebas y métodos que regirán la declaración de aptitud, será designada una Comisión, de la que formarán parte representantes del Jurado Único de Empresa, en unión de los designados por la Compañía.

Tales bases se publicarán y podrán ser objeto de recurso ante la propia Comisión en el plazo máximo de quince días por los afectados. La Comisión resolverá la reclamación en el plazo de un mes, y su decisión será firme.

La Comisión elaborará asimismo las distintas curvas de promoción para los diversos puestos; determinará el tiempo mínimo de permanencia en ellos para tener derecho a promoción, y establecerá también los puestos desde los cuales se podrá producir el paso a otras áreas o grupos.

Los miembros designados por el Jurado Único de Empresa lo serán en forma permanente, salvo que por dicho órgano les sea revocado su nombramiento.

6. Siempre que, a juicio de la Dirección de la Compañía, sea posible realizar cursillos o ejercicios de preparación para la promoción, que podrán ser orales, escritos, por correspondencia, mediante manuales, separatas, enseñanza programada, etcétera, o por todos y cada uno de los procedimientos anteriores, la Dirección convocará éstos entre el personal que reúna los requisitos previamente establecidos en las bases, sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba inicial selectiva.

7. La Compañía tendrá en cada momento publicados los programas que hayan de regir la celebración de las diferentes pruebas que se convoquen durante el año, pudiendo revisarlos anualmente para introducir en ellos, si fuera aconsejable, las modificaciones pertinentes. No existirá para la Compañía obligación alguna de facilitar textos que contesten tales programas, aunque sí bibliografía. No obstante, la Compañía podrá promover o estimular a personas idóneas, de dentro o fuera de la Compañía, para la confección de textos o contestaciones que puedan facilitar la labor de los aspirantes, asumiendo el servicio de formación la responsabilidad sobre la calidad y adecuación de aquéllos.

8. En las promociones para el Grupo IV, tendrán preferencia absoluta, desde la entrada en vigor de este Convenio, todos aquellos productores que hayan quedado acoplados en este momento en situaciones profesionales inferiores a la que venían disfrutando o con nivel salarial inferior, sin perjuicio, en este supuesto, de la conservación del que ya ostentara, y todo ello hasta tanto logre alcanzar una situación laboral que le compense económicamente frente a la situación anterior.

Iguales normas regirán para el resto de los Grupos cuando en un futuro próximo se produzca su reestructuración.

CAPITULO IV

Aprendizaje y formación profesional

Art. 16. Aprendizaje.

El aprendizaje queda regulado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Reglamentación, en su redacción según

Convenio de 1969, salvo el punto tercero, en que, respetando la duración de un año para el aprendizaje femenino, éste será acomodado a los procesos de Formación-1 y 2, durante los seis primeros meses, pudiendo pasar, previa prueba de aptitud y calificación laboral, al período de Formación-3, que tendrá una duración de seis meses, durante el cual percibirá un incremento de retribución, como gratificación complementaria por Formación-3, equivalente a 100 pesetas diarias, por día realmente trabajado.

Concluido el período de Formación-3, y previa superación de la prueba de aptitud y calificación laboral, pasará a los distintos puestos y niveles, de acuerdo con el orden de calificación.

Art. 17. Formación profesional.

1. La Dirección de la Compañía estima que la formación es el medio más eficaz para hacer posible las promociones y el desarrollo de los recursos humanos, mediante acciones concretas y consecuentes con las necesidades detectadas en nuestros procesos de trabajo. La formación será así un instrumento que permitirá a la Compañía, en un plano de competencia, salvar la desviación que existe entre una situación dada y los objetivos de futuro.

2. La Compañía, a través de cada una de las Direcciones de Área, asistidas por el Servicio de Formación de la División Social, se responsabilizará de llevar a cabo la formación de sus componentes, a fin de lograr su máxima profesionalización en las materias que constituyen su actividad básica. Con este fin, establecerá los correspondientes planes de formación que, a través de cursos, impartidos de forma cíclica, permitan un mayor perfeccionamiento profesional y den a los empleados la posibilidad de acceso a puestos de mayor responsabilidad.

3. La Compañía asumirá la formación en técnicas de Dirección, cuidando al máximo que todo el personal que ocupá un puesto de mando esté preparado para desarrollarlo con eficacia. Asimismo cuidará la formación del personal, cuyos puestos de trabajo gocen de características de generalidad y no correspondan a las enseñanzas profesionales citadas en el artículo anterior.

4. Con el fin de colaborar en el desarrollo de lo establecido, en relación con la formación, se constituirá una Comisión Asesora de Formación que, con independencia de los miembros que la Dirección determine, tendrá, en representación del personal, a dos Vocales nombrados por el Jurado único. Dicha Comisión celebrará, como mínimo, una reunión trimestral.

5. La Compañía, al iniciar cada Ejercicio y a través de los servicios de Formación, publicará un calendario de actividades y cursos de formación, de acuerdo con las necesidades previstas por las distintas Áreas, que permita una orientación del personal, en orden a las acciones formativas, estableciendo los niveles mínimos, condiciones y finalidad de los mismos.

6. Sin perjuicio de las colaboraciones exteriores que se estimen necesarias en cada caso, la Compañía procederá, a la mayor urgencia, a dotarse —en todo lo posible, partiendo de personal actualmente en plantilla— del personal especializado necesario para impartir o desarrollar los cursos, seminarios o reuniones a que se hace referencia en los artículos anteriores; a tal fin, se destinarán los recursos precisos.

7. En estos cursos, seminarios o reuniones, se utilizarán los más eficaces métodos pedagógicos que, en cada caso, sean aconsejables, y podrán desarrollarse en las Dependencias de la Compañía o fuera de ellas por personal de la misma o mediante la colaboración de otras personas, Entidades u Organismos externos.

8. El personal queda obligado a participar en cuantos cursos, seminarios o reuniones se programen, como condición necesaria para lograr la promoción.

9. Para completar la formación y actualizar los conocimientos de personal, en razón al mayor grado de tecnificación de los puestos de trabajo, así como lograr la mayor versatilidad en el desempeño de puestos, dentro de un nivel y sin que, en ningún caso, represente una promoción o reclasificación de los puestos existentes, la Dirección podrá establecer cuantos cursos de reciclaje, implantación o reconversión de técnicas nuevas considere necesarios.

10. Como medio para desarrollar las aptitudes, actitudes y, en general, la personalidad de todos sus miembros, como entes sociales, la Compañía estudiará, en cada caso, el establecimiento de los cursos que, a propuesta de los Servicios de Formación, se consideren convenientes. Para facilitar al personal la debida orientación educativa en su favor o en el de sus hijos, el Servicio de Formación atenderá consultas de orientación educativa, profesionales y condiciones, Centros, situaciones de empleo, Organismos de promoción y ayuda escolar, etc.

11. La concurrencia a los cursos de formación, teniendo en cuenta las necesidades individuales, se llevará a cabo en la forma más adecuada a las necesidades del Servicio.

12. La asistencia a cursos que, representando una mejora para la formación del personal, no venga impuesta por la propia naturaleza de la especialidad que desempeña o de las especialidades conexas, sólo será obligatoria dentro de la jornada de trabajo.

Se considerarán obligatorios a estos efectos, y en todos los casos, los cursos que se refieran a formación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

13. La formación, encaminada a facilitar la promoción, vendrá regulada mediante tres fases, denominadas Formación-1, Formación-2 y Formación-3:

Formación-1. Consistirá en el proceso de formación para la adquisición de nuevas capacidades, que seguirá toda persona de la Compañía que quiera promocionar a otro puesto distinto del que tiene asignado.

Formación-2. Consistirá en el proceso de formación que seguirá toda persona, una vez superado el proceso de Formación-1 y durante el cual desempeñará, durante un tiempo a determinar para cada puesto, que no sea superior a seis meses, el nuevo al cual quiere promocionar, sin ser todavía asignado a él. En este tiempo su retribución será la misma que la del puesto en el que se encuentra asignado, estableciéndose ahora el período de seis meses máximo a título de garantía y sin perjuicio de los períodos que para cada puesto, en definitiva, hayan de ser determinados por la Comisión Elaboradora.

Se considera que, para su aprovechamiento óptimo, este tiempo ha de ser desarrollado en forma continuada en la medida que ello sea posible.

Formación-3. Consistirá en el proceso de formación que seguirá toda persona que supere los procesos de Formación-1 y 2 y la selección previa para ocupar el nuevo puesto al cual deseaba promocionar. En este tiempo, que deberá ser fijado para cada puesto, se percibirá una retribución adicional, equivalente al 50 por 100 de la diferencia entre la que corresponde al puesto a él asignado y la que corresponda al nuevo puesto.

El acceso a estas fases se hará mediante las pruebas de selección precisas o las preferencias marcadas por cursos de promoción determinados por la División Social.

14. Toda formación realizada por el empleado llevará aparejada la expedición de Certificación, que acredite su calificación en la misma, fijando períodos de validez, que podrán ser prolongados o revalidados por examen o repetición de la formación.

CAPITULO V

Régimen de retribuciones

Art. 18. Principios generales.

1) La política salarial a aplicar en la Compañía pretende lograr una estructura que responda a una real atribución de responsabilidad en el conjunto de la gestión empresarial y a una mayor justicia social.

2) El personal que ocupe puestos de trabajo que todavía no han sido objeto de valoración seguirá sujeto, en cuanto a retribuciones, a la normativa existente en 31 de diciembre de 1974.

3) La Compañía establecerá, durante el período de vigencia de este Convenio, la nueva estructura retributiva del resto del personal, Grupos I, II, III y IV, cuyos puestos de trabajo aún no han sido reestructurados y evaluados.

A dicho fin, se seguirán criterios similares a los utilizados para el personal ya reestructurado y evaluado, suprimiendo aquellos conceptos retributivos que ya no cumplen los objetivos que, en su día, aconsejaron su implantación, englobando en el salario base dichos conceptos que pudieran suprimirse, y configurando además otros nuevos, como los de «Incentivos sobre calidad», «Incentivos sobre cantidad», «Incentivos sobre resultados de gestión», etc., en su caso.

4) Aquellas personas cuyos puestos de trabajo no han sido evaluados y que están integradas en Áreas, Grupos o Dependencias que hayan sido objeto de parciales modificaciones, seguirán percibiendo la gratificación que, en su día, les fué asignada, con carácter transitorio, hasta que por la Reestructuración integra de dichas Áreas, Grupos o Dependencias quede configurado y evaluado definitivamente su puesto, momento en el cual recibirán el tratamiento adecuado para ser armónicamente situados en el conjunto.

5) Será condición única para que sea de aplicación la nueva estructura salarial, que tiene como base la valoración de puestos de trabajo, el inicio del desempeño de éstos, de acuerdo con las

características fijadas en la reestructuración y que han sido fundamento para su valoración.

Concluidas la reestructuración y posterior valoración de los puestos de trabajo, queda como estructura laboral del Grupo 4.º la que figura en el artículo 7.º, donde se encuadran la totalidad de los puestos en 12 niveles.

Realizado el estudio salarial correspondiente, y previa aprobación del Pleno de Jurado Unico de Empresa, se acordó asignar una retribución, que denominaremos «Salario de Calificación 1974», diferenciada para cada uno de los niveles que, en el futuro, de conformidad con lo establecido en el Decreto de Ordenación del Salario, de 17 de agosto de 1973, tendrá la consideración de Salario base, a todos los efectos, para las personas integradas dentro de cada nivel y en especial será la única base de cálculo en el futuro para la determinación de las primas de producción, incluso para aquellas personas afectadas por cualquier clase de garantía.

Para la aplicación de este Salario de Calificación, quedan suprimidos, desde la publicación de este Convenio, los conceptos retributivos figurados como «Retribuciones fijas 1974».

A efectos de una mayor clarificación de los conceptos que integran este capítulo de retribuciones, referente al personal cuyos puestos de trabajo han sido reestructurados y evaluados, se fijan los siguientes conceptos.

a) *Retribuciones fijas 1974.*

Bajo esta denominación se englobaron los conceptos retributivos que figuran en la normativa de la Reglamentación y Convenios Colectivos anteriores, que a continuación se determinan:

- Jornal diario, más equivalente a premio y equivalente a prima de producción.
- Gratificación por mayor capacitación general.
- Premio de regularidad en la asistencia al trabajo.
- Plus de ambiente nocivo.
- Gratificación por suplencias de Porteros primeros en Fábrica.

b) *Salarios de calificación 1974.*

Se denomina así a la retribución fijada de acuerdo con lo expresado anteriormente y que integra los conceptos denominados «Retribuciones fijas 1974», del precedente apartado a).

c) *Haber regulador.*

No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, a efectos de jubilación, percibo de pagas extraordinarias de toda índole y cotización a la Caja de Pensiones, será de aplicación el denominado «Haber regulador», que estará constituido por los conceptos que a continuación se expresan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20, sobre garantías personales:

I. Para el personal cuyos puestos de trabajo han sido ya reestructurados y evaluados:

- Salario base.
- Aumentos periódicos por años de servicio.

II. Para todo el resto del personal, cuyos puestos de trabajo no han sido reestructurados ni evaluados:

- Salario base.
- Aumentos periódicos por años de servicios.
- Gratificación por cargo.
- Gratificación por razón de jornada.
- Gratificación por Diploma de Especialista en Taquigrafía y Mecanografía.

Art. 19. Estructura salarial.

1) Con el fin de acomodar el régimen salarial del personal de «Tabacalera, S. A.», a las normas contenidas en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y demás complementarias, sobre Ordenación del Salario, se establece la estructura salarial que a continuación se figura, sin perjuicio de la remodelación posterior que se efectúe, a consecuencia de la reestructuración y valoración futura e inmediata de los puestos de trabajo del personal, de los hasta ahora denominados Grupos I, II y III, y de los del Grupo IV, cuyos puestos de trabajo aún quedan también por reestructurar y evaluar.

a) GRUPO TECNICO

1. *Salario base.*
2. *Complementos personales.*

- 2.1. Aumentos periódicos por años de servicio.
- 2.2. Gratificación por mayor capacitación general.

3. *Complementos de puestos de trabajo.*
 - 3.1. Trabajos de categoría superior.
4. *Complementos de calidad o cantidad de trabajo.*
 - 4.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.
 - 4.2. Incentivos.
 - 4.3. Horas extraordinarias.
5. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*
 - 5.1. Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y de Navidad.
 - 5.2. Participación en beneficios.
6. *Complementos en especie.*
 - 6.1. Viviendas.
7. *Complementos de residencia.*
 - 7.1. Plus de residencia.
8. *Percepciones no salariales - Indemnizaciones y suplidos.*
 - 8.1. Dietas de viaje y gastos de locomoción.
 - 8.2. Economato.
 - 8.3. Prestaciones de la Seguridad Social y complementarias.
 - 8.4. Prestaciones de previsión social específicas de «Tabacalera, S. A.».

b) GRUPO ADMINISTRATIVO

1. *Salario base.*
2. *Complementos personales.*
 - 2.1. Aumentos periódicos por años de servicios.
 - 2.2. Gratificación por mayor capacitación general.
 - 2.3. Gratificación por Diploma de Especialista en Taquigrafía y Mecanografía.
3. *Complementos de puestos de trabajo.*
 - 3.1. Gratificación por razón de jornada.
 - 3.2. Trabajos de superior categoría.
 - 3.3. Gratificación por destino en Asesoría.
 - 3.4. Gratificaciones especiales.
4. *Complementos de calidad o cantidad de trabajo.*
 - 4.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.
 - 4.2. Incentivos.
 - 4.3. Gratificación por saca diaria.
 - 4.4. Horas extraordinarias.
5. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*
 - 5.1. Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y de Navidad.
 - 5.2. Participación en beneficios.
6. *Complementos en especie.*
 - 6.1. Vivienda.
7. *Complementos de residencia.*
 - 7.1. Plus de residencia.
8. *Percepciones no salariales - Indemnizaciones y suplidos.*
 - 8.1. Dietas de viaje y gastos de locomoción.
 - 8.2. Gratificación por manejo de fondos.
 - 8.3. Economato.
 - 8.4. Prestaciones de la Seguridad Social y complementaria.
 - 8.5. Prestaciones de previsión social específicas de «Tabacalera, S. A.».

c) GRUPO SUBALTERNO

1. *Salario base.*
2. *Complementos personales.*
 - 2.1. Aumentos periódicos por años de servicios.
 - 2.2. Gratificación por mayor capacitación general.
3. *Complementos de puestos de trabajo.*
 - 3.1. Gratificación por razón de jornada.
 - 3.2. Trabajos de categoría superior.

4. *Complementos de calidad o cantidad de trabajo.*
 - 4.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.
 - 4.2. Incentivos.
 - 4.3. Gratificación por saca diaria.
 - 4.4. Horas extraordinarias.
5. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*
 - 5.1. Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y de Navidad.
 - 5.2. Participación en beneficios.
6. *Complementos en especie.*
 - 6.1. Vivienda.
7. *Complementos de residencia.*
 - 7.1. Plus de residencia.
8. *Percepciones no salariales - Indemnizaciones y suplidos.*
 - 8.1. Prima de ayuda al transporte.
 - 8.2. Dietas de viaje y gastos de locomoción.
 - 8.3. Economato.
 - 8.4. Prestaciones de la Seguridad Social y complementaria.
 - 8.5. Prestaciones de previsión social específicas de «Tabacalera, S. A.».

d) GRUPO IV - NO REESTRUCTURADO NI EVALUADO

1. *Salario base.*
2. *Complementos personales.*
 - 2.1. Aumentos periódicos por años de servicios.
 - 2.2. Gratificación por mayor capacitación general.
3. *Complementos de puesto de trabajo.*
 - 3.1. Plus de ambiente nocivo.
 - 3.2. Trabajos de categoría superior.
 - 3.3. Gratificación por suplencias de Porteros primeros en Fábrica.
4. *Complementos de calidad o cantidad de trabajo.*
 - 4.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.
 - 4.2. Premios de elaboración y primas de producción.
 - 4.3. Horas extraordinarias.
5. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*
 - 5.1. Premio de regularidad.
 - 5.2. Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y de Navidad.
 - 5.3. Participación en beneficios.
6. *Complementos en especie.*
 - 6.1. Vivienda.
7. *Complementos de residencia.*
 - 7.1. Plus de residencia.
8. *Percepciones no salariales - Indemnizaciones y suplidos.*
 - 8.1. Prima de ayuda al transporte.
 - 8.2. Dietas de viaje y gastos de locomoción.
 - 8.3. Economato.
 - 8.4. Prestaciones de la Seguridad Social y complementaria.
 - 8.5. Prestaciones de previsión social específicas de «Tabacalera, S. A.».

e) GRUPO IV - PARA EL PERSONAL REESTRUCTURADO Y EVALUADO, LA ESTRUCTURA SALARIAL TENDRA LA ORDENACION SIGUIENTE:

1. *Salario base o de calificación.*
2. *Complementos personales.*
 - 2.1. Aumentos periódicos por años de servicios.
 - 2.2. Garantías a título personal.
3. *Complementos de puesto de trabajo.*
 - 3.1. Trabajos de categoría superior.
4. *Complementos de calidad o cantidad de trabajo.*
 - 4.1. Incentivos.
 - Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.
 - Primas a la producción.
 - 4.2. Horas extraordinarias.

5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 - 5.1. Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y de Navidad.
 - 5.2. Participación en beneficios.
6. Complementos en especie.
 - 6.1. Vivienda.
7. Complementos de residencia.
 - 7.1. Plus de residencia.
8. Percepciones no salariales - Indemnizaciones y suplidos.
 - 8.1. Prima de ayuda al transporte.
 - 8.2. Dietas de viaje y gastos de locomoción.
 - 8.3. Economato.
 - 8.4. Prestaciones de la Seguridad Social y complementaria.
 - 8.5. Prestaciones de previsión social específicas de «Tabacalera, S. A.».

2) SALARIO BASE:

A) Personal con puestos de trabajo reestructurados y evaluados.—Tendrá la consideración de salario base el denominado Salario de Calificación, como queda reflejado en el artículo 18 de este Convenio.

Ello, sin perjuicio de cuanto pueda resultar de la aplicación de la cláusula de garantía personal.

B) Personal de los grupos I, II, III y IV, cuyos puestos de trabajo no han sido reestructurados ni evaluados.—El salario base de este personal, en tanto no les alcance la reestructuración y evaluación, seguirá siendo el vigente establecido en la Reglamentación y Convenios Colectivos anteriores.

Gratificación por cargo.—Hasta tanto se lleve a cabo la reestructuración que afecte a todo el personal y se elabore, por tanto, la consiguiente nueva estructuración salarial, la hasta ahora denominada «Gratificación por cargo» seguirá teniendo la consideración establecida y vigente en los Convenios Colectivos de 1964 y de 1966 y Texto recopilado, aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de 19 de diciembre de 1968.

3) COMPLEMENTOS SALARIALES.—Los de toda índole que se venían percibiendo quedan encuadrados en la estructura salarial determinada en los precedentes artículos y continuarán rigiéndose por las normas específicas contenidas en la Reglamentación y Convenios anteriores, con las modificaciones que a continuación se establecen para ellos, y lo ahora acordado para los de nueva creación.

a) Aumentos periódicos por años de servicio.—A todos los efectos, cualquier fracción de tiempo en el mes en que se cumpla el trienio será considerado como mes completo.

b) Trabajos de categoría superior.—Se regularán por lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo y Convenios anteriores.

No obstante lo expuesto en las normas citadas, para el personal con puestos de trabajo ya evaluados no se considerará desempeño de trabajos de categoría superior, aquellos casos en que el puesto de superior nivel se ocupe por el tiempo fijado por la Comisión elaboradora de bases, como necesario para la realización de la fase «Formación-2», como previa y necesaria condición para la consecución de la promoción, regulada en los correspondientes preceptos sobre la materia en este Convenio.

c) Primas de producción e incentivos.—Durante la vigencia de este Convenio se seguirá la reelaboración del sistema de Primas de Producción e Incentivos, tendentes a la actualización del sistema tradicional que venía rigiendo en la Compañía y que de forma experimental se viene aplicando, conforme al expediente de reestructuración, aprobado por el Ministerio de Hacienda.

d) Horas extraordinarias.—En consonancia con lo dispuesto en la legislación vigente en materia de jornada máxima y sólo cuando circunstancias excepcionales y transitorias lo exijan podrá trabajarse en horas extraordinarias.

El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias será el cociente que se obtenga de la operación de división que a continuación se indica:

Dividendo:

Estará constituido por el salario base, formado por el de calificación más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia y plus de asistencia y puntualidad al trabajo, correspondientes a seis días más la retribución del domingo, más la cantidad resultante de dividir el importe de

los complementos de vencimiento periódico, superior al mes, por cincuenta y dos.

A los efectos expuestos, el complemento de vencimiento superior a un mes, consistente en la participación en beneficios, será el de la cuantía últimamente satisfecha, sea en el propio año o en el precedente.

Divisor:

Estará constituido por el cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por cincuenta y dos.

Una vez determinado este módulo se aplicarán los siguientes recargos:

— Del 50 por 100 las cuatro primeras y con el 100 por 100 las restantes.

— Del 100 por 100, a contar de la primera en trabajos nocturnos y festivos. Se considerarán como trabajos de noche los que se realicen desde las veintiuna a las siete horas del día siguiente, sin que tengan esta consideración las prestadas antes de las siete horas o después de las veintiuna, en turnos continuos de fabricación.

— Del 100, para el personal obrero femenino, sin que pueda sobrepasar el límite de las trabajadas de cuatro horas por día.

El complemento por calidad o cantidad de trabajo será de igual importe durante las horas extraordinarias que en las ordinarias si dicho complemento afectare a éstas.

4) PERCEPCIONES NO SALARIALES. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS.

Dietas por comisión de servicio.

a) La persona a quien se le confie una comisión de servicio percibirá el importe de los gastos de locomoción y dietas que le correspondan con arreglo a la siguiente escala:

	Categoría	Pesetas día Dieta
Nivel I	Jefe de Departamento, Sección y Letrado Jefe. Ingenieros Inspectores, Ingenieros Jefes de Fábrica, Ingenieros Jefes de Depósito. Representantes Provinciales y Jefes de la Inspección	2.000
Nivel II	Ingenieros, Letrados, Arquitectos, Inspectores de Representaciones, Jefes de Negociado, Interventores, Aparejadores y Oficiales Letrados	1.800
Nivel III	Resto del personal	1.300

b) La dieta diaria completa se percibirá exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia o domicilio habitual, o también en caso de que se realicen las dos comidas fuera del citado domicilio habitual.

En el resto de los casos se percibirá media dieta.

c) La dieta a percibir en los desplazamientos al extranjero en comisión de servicio será del 300 por 100 de la que habría de devengarse en el territorio nacional.

d) Los medios de locomoción a utilizar por la persona serán los siguientes:

Niveles I y II: FF. CC., primera clase y suplemento de cama o avión, clase turista.

Nivel III: FF. CC., primera clase o avión, clase turista.

En casos excepcionales y para un mejor cumplimiento del servicio, el Jefe podrá autorizar el uso del coche propio en el desplazamiento que se lleve a cabo, estableciéndose en cinco pesetas kilómetro la compensación a percibir.

e) En todas las comisiones de servicio que se realicen en compañía de otras personas por exigirlo así las necesidades de la Empresa se devengarán las dietas correspondientes a la del miembro de mayor categoría, utilizándose el mismo medio de locomoción y clase que éste.

Art. 20. Garantías personales.

La Compañía garantiza a toda persona que ocupa un puesto de trabajo reestructurado y evaluado que viniera percibiendo,

en cómputo anual, unas «Retribuciones fijas 1974» superiores al «Salario de Calificación 1974», correspondiente al nivel en el que ahora queda incluido, su diferencia de retribución más favorable, a título personal, hasta que se le proporcione la posibilidad de promocionarse a puestos de mayor retribución que le compense económicamente, pagándole al efecto las diferencias correspondientes, que serán objeto de las actualizaciones pertinentes, mientras subsistan.

Como puntualización a las actualizaciones pertinentes antes referidas, seguirá aplicándose, como si estuviera vigente, la normativa en concepto «Gratificación por mayor capacitación en base a la experiencia profesional» a las personas a las que se refiere el párrafo anterior, hasta que no promocionen a puestos de mayor retribución que les suponga una situación económica más favorable, en cuyo momento dejarán de percibirla.

Si ofrecida la posibilidad de promoción, la persona no la aprovechara desde ese instante, sólo se le garantizaría la diferencia antes referida en la cuantía que tuviera en este momento en su valor absoluto, no procediendo, por consiguiente, ninguna actualización posterior. En este caso extremo, se dará conocimiento al Pleno del Jurado Unico de Empresa.

A las personas a las que se refieren los párrafos precedentes de «garantías personales», se determinará la cuantía de las pagas extraordinarias de toda índole por la suma del salario base o de calificación de su nivel, más la diferencia de retribución que se le garantiza, con las actualizaciones oportunas.

Asimismo, el haber regulador, base para determinar el haber pasivo de jubilación, se calculará en igual forma que la indicada en el párrafo anterior.

Habida cuenta de las variadas formas en que se pueden pactar los incrementos de retribución en negociaciones posteriores, no se puede hoy descender al detalle y casuística de cómo se procederá a la actualización de la diferencia garantizada de retribución, a que antes se hace referencia, pero como criterio rector se acuerda que, respetando el incremento en la forma y cuantía que proceda en su día para el salario de calificación del nivel, a las personas afectadas por esta garantía les corresponderá, en cómputo anual, un incremento anual, al que corresponda al primer nivel, cuyo salario de calificación comprenda, por exceso, a su retribución total (salario de calificación más garantía).

Considerando que al efectuarse la promoción de determinadas personas a los puestos de Jefe de Equipo, como consecuencia del proceso de reestructuración de algunas dependencias, se exigió la concurrencia en los aspirantes de ostentar la previa condición de la categoría anterior de «Mecánico Conductor», condición ésta que no fué considerada posteriormente para la calificación de dicho cargo en el proceso de valoración de puestos de trabajo, se acuerda, para compensar a los entonces promocionados de aquella mayor exigencia, la concesión de una gratificación de 27,30 pesetas diarias.

La anterior gratificación lo es a título personal para aquellos en quienes concurrían las circunstancias expresadas en el párrafo precedente; no estará por ello ligada con carácter general al puesto de Jefe de Equipo, ni tendrá carácter consolidable, ni formará parte de la base para las primas y se percibirá por los beneficiarios mientras ostenten dicho puesto de trabajo.

Art. 21. Tabla de salarios y retribuciones.

PERSONAL CUYOS PUESTOS DE TRABAJO NO HAN SIDO REESTRUCTURADOS NI EVALUADOS

	Salario base mensual
GRUPO 1.º TECNICO	
<i>Subgrupo 1.º</i>	
Ingeniero, Letrado y Arquitecto, de 1.ª categoría ...	37.985
Ingeniero, Letrado y Arquitecto, de 2.ª categoría ...	35.852
Ingeniero, Letrado y Arquitecto, de 3.ª categoría ...	33.720
Ingeniero, Letrado y Arquitecto, de entrada ...	31.588
Oficial Letrado ...	22.940
Médico de Empresa ...	31.588
Médico Inspector ...	28.923
Médico Decano (a extinguir) ...	24.125

	Salario base mensual
<i>Subgrupo 2.º</i>	
Aparejador ...	24.646
Delineante ...	16.733
Auxiliar de Laboratorio ...	16.733
Ayudante Técnico Sanitario, jornada completa ...	23.930
Ayudante Técnico Sanitario Empresa, media jornada.	11.965
Ayudante Técnico Sanitario, media jornada ...	11.965

GRUPO 2.º ADMINISTRATIVO

	Salario base mensual
<i>Subgrupo 1.º</i>	
Oficial Mayor ...	23.330
Oficial de 1.ª categoría ...	21.931
Oficial de 2.ª categoría ...	20.465
Oficial de entrada ...	13.866

Subgrupo 2.º

(Personal ajeno al Escalafón de Oficiales Administrativos).

Los sueldos correspondientes a Jefes de Almacén de 3.ª y 4.ª categoría, Cajero en Representaciones de 3.ª categoría, Cajeros en Fábricas de 2.ª y 3.ª categoría y Cajeros en Depósitos, cargos éstos actualmente ocupados por personal perteneciente a este Subgrupo, serán idénticos a los que en el Subgrupo 1.º les corresponderían como Oficiales Administrativos, con arreglo al número de años de servicios efectivamente prestados en sus cargos actuales. (Escala a extinguir según Convenio Colectivo de 1964 para el personal que entonces ocupaba los referidos cargos.)

Al restante personal ajeno al Escalafón se le asignan los sueldos siguientes:

	Salario base mensual
Administrador Subalterno de 1.ª categoría ...	21.531
Administrador Subalterno de 2.ª categoría ...	20.332
Administrador Subalterno de 3.ª categoría ...	17.174
Administrador Subalterno de 4.ª categoría ...	15.694
Administrador Subalterno de 5.ª categoría ...	14.895
Administrador Subalterno de 6.ª categoría ...	14.175
Administrador Subalterno de 7.ª categoría ...	13.375
Administrador Subalterno de 8.ª categoría ...	12.736

Subgrupo 3.º

Auxiliares de 1.ª categoría ...	18.732
Auxiliares de 2.ª categoría ...	17.400
Auxiliares de entrada ...	15.934
Dependiente Expendeduría Central ...	13.935
Ayudante Caja Oficinas Centrales ...	13.935
Auxiliar de Almacén ...	13.935
Telefonistas en Representaciones ...	13.402
Telefonistas en Oficinas Centrales, jornada completa.	13.402
Telefonistas en Oficinas Centrales ...	12.685

GRUPO 3.º SUBALTERNO

Subgrupo 1.º

Portero Mayor ...	14.109
Portero 1.º ...	14.002
Portero ...	14.002
Conserje Expendeduría Central ...	14.002
Capataz de Almacén ...	13.443
Ayudante de Almacén ...	12.377
Ordenanza ...	13.256
Ordenanza Calefactor ...	13.256
Conductor coche turismo ...	13.043
Sereno ...	12.377
Maestro Mecánico Electricista ...	16.508
Oficial Electricista ...	13.456
Oficial Carpintero ...	13.043
Oficial Calefactor ...	13.043
Conductor carretilla ...	12.520

	Salario base mensual
Encargado servicios eléctricos y de refrigeración en Oficinas Centrales	14.509
Auxiliar Subalterno	13.256
Ayudante del Registro General	13.935
Ascensorista en Oficinas Centrales	11.577
<i>Subgrupo 2°</i>	
Encargada mantenimiento limpieza	10.511
Limpiadora vigilante servicio limpieza	10.511
Limpiadora	6.844
Limpiadora Oficinas Centrales (a extinguir)	6.844

GRUPO 4.º OBRERO

	Salario diario
Portero 1.º	526,90
Portero	479,—
Capataz 1.º	510,60
Capataz	479,—
Ayudante de Caja	469,30
Ordenanza	411,80
Maquinista Jefe	606,20
Maquinista 2.º y de motor diesel	526,90
Electricista Jefe	581,—
Maestro Electricista	526,90
Maquinista Ayudante	510,60
Maestro Carpintero	469,30
Maestro Albañil	469,30
Oficial Electricista	437,40
Oficial Tornero	437,40
Oficial Ajustador	437,40
Oficial Fresador	437,40
Oficial Cepillador	437,40
Oficial Forjador Soldador	437,40
Oficial Chapista	437,40
Oficial Carpintero	437,40
Oficial Albañil	437,40
Oficial Pintor	437,40
Oficial Vidriero Fontanero	437,40
Almacenero útiles y repuestos	421,30
Fogonero (combustible fuel-oil o carbón)	411,80
Ayudante Electricista	405,50
Ayudante Ajustador	405,50
Ayudante Forjador Soldador	405,50
Ayudante Albañil	405,50
Ayudante Carpintero	405,50
Ayudante Pintor	405,50
Ayudante Vidriero Fontanero	405,50
Ayudante Fogonero (combustible carbón)	396,—
Aprendiz 3.º y 4.º año	319,50
Aprendiz 1.º y 2.º año	255,80

Mecánicos de Talleres de Elaboración:

Mecánico Jefe Talleres Elaboración	441,—
Mecánicos Conductores 1.ª categoría (p. fija)	284,60
Mecánicos Conductores 2.ª categoría (p. fija)	252,70
Mecánicos Conductores de entrada (p. fija)	236,80

Especialidades:

Jefe Planta Preparación Rama	558,30
Maquinista-Preparador para la elaboración de las bandas de tabaco homogeneizado	526,90
Encargado del Taller de Picar	510,60
Encargado Equipo Máquinas batidoras rama cigarrillos	485,10
Oficiales Auxiliares para la elaboración de las bandas de tabaco homogeneizado	437,40
Envasador pesador	437,40
Encargado Equipo máquinas picar de alimentación automática	437,40
Conductor de tractor en servicio exterior	437,40
Conductor de vehículo para transporte de pasajeros y carga	437,40
Encargado del Torrefactor	411,80
Encargado del montacargas	411,80
Encargado de la nicotina	411,80
Encargado del oreo	411,80
Encargado de los Boxes oreo picadura hebra	411,80
Embutidor de tabaco	411,80

	Salario diario
Encargado del salseador y confección de salsas para el tabaco rubio	411,80
Auxiliares de preparación de rama tabaco rubio	411,80
Confeccionador de gomas y pegamentos	411,80
Encargado carretilla eléctrica o motocarro	411,80
Encargado cámaras prehumectación al vacío	411,80
Encargado batidoras de rama para tripas de cigarros	411,80
Encargado del Horno mecánico de quema	411,80
Vigilante	411,80
Encargado humectador	399,10
Tornero de picadoras	399,10
Escoedor de hoja	399,10
Laminador de vena	399,10
Moliturador de vena	399,10
Afilador de cuchillas	399,10
Clavador	399,10
Auxiliar pesador	399,10
Engrasador	399,10
Jardinero	399,10
Operario de faenas generales	396,00

Personal femenino:

Portera 1.ª	479,00
Portera	434,30
Maestra de labores	434,30
Auxiliar encargada de la limpieza	386,60
Auxiliar de limpieza	367,10
Operaria encargada Grupo (p. fija)	209,70
Operaria (p. fija)	200,20
Aprendiza	314,90

Equivalente a prima de producción:

Mecánico Jefe Talleres Elaboración	117,40
---	--------

Equivalente a premio:

Mecánicos Conductores	226,30
Operarias	173,80

La suma de las retribuciones antes referidas, correspondientes al personal a premio pertenecientes al 4.º Grupo, son las que a continuación se especifican:

	Parte fija Pesetas	Equivalente a prima producción Pesetas	Total Pesetas
Personal masculino:			
Mecánico Jefe Talleres Elaboración	441	117,40	558,40
Mecánicos conductores de 1.ª	284,60	226,30	510,90
Mecánicos conductores de 2.ª	252,70	226,30	479,00
Mecánicos conductores de entrada	236,80	226,30	463,10
Personal femenino:			
Operaria encargada de grupo	209,70	173,80	383,50
Operaria	200,20	173,80	374,00

AUMENTOS DE RETRIBUCION

	Gratificación mensual
1) GRATIFICACIONES POR CARGO	
GRUPO 1.º PERSONAL TECNICO	
Ingeniero Jefe Departamento	19.990
Ingeniero Jefe Inspección y Control	19.990

	Gratificación mensual
Ingeniero Inspector de Fábricas	16 503
Ingeniero Jefe de Fábricas	13.327
Ingeniero Jefe Gabinete Ingeniería	12.613
Ingeniero Jefe programa reestructuración	12.608
Ingeniero Jefe de Depósito	10.662
Ingeniero primero en Dirección	9.596
Ingeniero segundo en Dirección	5.598
Ingeniero primero en Fábricas	9.596
Ingeniero segundo en Fábricas	5.598
Letrado Jefe	19.990
Letrado	9.596
Oficial Letrado	9.596
Médico Jefe Servicios Médicos de Empresa	2.666
Médico Inspector	2.666
Ayudante Técnico Sanitario de Empresa	1.600
GRUPO 2.º PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefe de Sección	19.990
Inspector de representaciones	13.327
Jefe de Negociado OO. CC.	10.662
Interventor de Zona OO. CC.	10.662
Interventor de Fábricas, representaciones o depósitos. Encargado de Negociado en representaciones de primera categoría	9.329
Representante de primera categoría	2.600
Representante de segunda categoría	11.995
Representante de tercera categoría	10.129
Jefe de otras Dependencias de primera categoría ..	9.596
Jefe de otras Dependencias de segunda categoría ...	11.728
Jefe de otras Dependencias de tercera categoría	11.728
Jefe de Almacén de primera categoría	6.400
Jefe de Almacén de segunda categoría	4.700
Jefe de Almacén de tercera categoría	3.850
Cajero en Fábricas	2.400
Cajero en representaciones y depósitos	1.600
Administrador Subalterno sin expendedoría	1.600
GRUPO 3.º SUBALTERNO	
Portero mayor	800
Portero primero	800
2) GRATIFICACION POR RAZON DE JORNADA	
GRUPO 2.º ADMINISTRATIVO	
Inspector de Labores en Fábricas	3.199
GRUPO 3.º SUBALTERNO	
Conductor coches de turismo	4.799
Encargada del mantenimiento limpieza en OO. CC.	1.600
2 bis) GRATIFICACION POR TAQUIGRAFIA Y MECANOGRAFIA	
GRUPO 2.º ADMINISTRATIVO	
<i>(Subgrupo 3.º)</i>	
Auxiliares administrativos diplomados en Taquigrafía y Mecanografía	1.216
3) GRATIFICACION POR MANEJO DE FONDOS	
GRUPO 2.º ADMINISTRATIVO	
<i>Movimiento de metálico, millones de pesetas</i>	
	Importe anual
Hasta 65 millones	7.500
Más de 65 millones y hasta 125 millones	10.000
Más de 125 millones y hasta 250 millones	12.500
Más de 250 millones y hasta 500 millones	15.500
Más de 500 millones y hasta 1.000 millones	18.500
Más de 1.000 millones y hasta 2.000 millones	22.000
Más de 2.000 millones y hasta 3.000 millones	25.500
Más de 3.000 millones y hasta 4.000 millones	29.500
Más de 4.000 millones y hasta 5.000 millones	33.500
Más de 5.000 millones y hasta 6.000 millones	38.000
Más de 6.000 millones y hasta 7.000 millones	42.500
Más de 7.000 millones	48.000

	Gratificación mensual
4) GRATIFICACION POR MAYOR CAPACITACION GENERAL	
<i>a) Mayor capacitación por posesión de título.</i>	
Grupo 2.º. Administrativo	1.304
Grupo 2.º. Subgrupo 3.º. Administrativo	784
Grupos 3.º y 4.º	523
<i>b) Mayor capacitación en base a la experiencia profesional.</i>	
	Importe mensual
Grupo 1.º. Subgrupo 2.º	784
Grupo 2.º. Subgrupos 1.º y 2.º	1.304
Grupo 2.º. Subgrupo 3.º	784
	Importe anual
Grupos 3.º y 4.º (por trienio)	626,60
5) PREMIO DE REGULARIDAD EN LA ASISTENCIA AL TRABAJO	
Grupo 4.º Personal obrero, por trimestre	987,—
6) PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD AL TRABAJO	
Asistencia completa, por día	45,80
Asistencia incompleta, por día	22,90
7) PRIMA DE AYUDA AL TRANSPORTE	
Grupo 3.º. Subalterno, por día	9,40
Grupo 4.º. Obrero, por día	9,40
8) SUPLENCIAS A PORTEROS PRIMEROS EN FABRICAS	
Grupo 4.º. Obrero, por día	20,—
	Importe Pesetas
9) DIETAS OFICIALES ADMINISTRATIVOS EN FABRICAS	
Guardia día laborable	596
Guardia día festivo	445
10) DIETAS OFICIALES ADMINISTRATIVOS EN DEPOSITOS	
Guardia por día	445
	Importe mensual
11) AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO	
<i>Escalas normales</i>	
Grupo 1.º. Técnico. Subgrupo 1.º	733
Grupo 1.º. Técnico. Subgrupo 2.º:	
Aparejador	733
Ayudante Técnico Sanitario	873
Grupo 2.º. Administrativo	736
Grupo 3.º. Subalterno	945
	Importe diario
Grupo 4.º. Obrero	20,90
	Importe mensual
<i>Escalas especiales</i>	
Grupo 1.º. Subgrupo 2.º:	
Delineante	1.551
Auxiliar de Laboratorio	1.551

	Importe mensual
Grupo 2.º. Subgrupo 3.º:	
Auxiliar de Almacén	900
Telefonista	1.170
Dependiente expendedoría central	1.351
Grupo 3.º. Subgrupo 2.º:	
Limpiadoras	552

GRUPO 4.º OBRERO

PERSONAL CUYOS PUESTOS DE TRABAJO HAN SIDO RE-
ESTRUCTURADOS Y EVALUADOS

Niveles	Salario diario	Niveles	Salario diario
I	333,10	VII	486,—
II	395,30	VIII	536,50
III	397,90	IX	574,10
IV	400,50	X	618,10
V	403,—	XI	662,20
VI	444,50	XII	706,20

A los Aprendices de tercero y cuarto año, a efectos económicos, se les fija el Salario de calificación del Nivel I, es decir, un salario base diario de 333,10 pesetas.

A los Aprendices de primero y segundo año, y a iguales efectos, se establece como Salario base el 80 por 100 del asignado al Nivel I, es decir, 266,50 pesetas diarias.

CAPITULO VI

Traslados y permutas

Art. 22.

En el apartado 1) del artículo 40 de nuestra Reglamentación Nacional de Trabajo se añadirá un párrafo del tenor literal siguiente:

«Concedido el traslado por la Compañía, éste se llevará a efecto en el plazo máximo de treinta días a partir de la fecha de su aprobación, incorporándose el personal a su nuevo destino dentro de los cinco días siguientes a contar desde la fecha en que causara baja en la Dependencia de donde hubiera sido trasladado.»

CAPITULO VII

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 23. Jornada.

Las establecidas en el artículo 44 de la Reglamentación, modificadas anteriormente sólo en el Convenio de 1972 para los grupos 3.º y 4.º, se pactan ahora como sigue:

Personal del grupo 4.º (Obrero).—Cuarenta y dos horas semanales en total para este grupo, con jornadas de ocho horas de lunes a viernes; las de los sábados podrán ajustarse en las distintas Dependencias —con la previa conformidad de la Dirección de la Compañía en cada caso—, de forma que, respetando la conveniencia y necesidades de los servicios, así como el mejor cumplimiento de los planes de producción, se facilite en algunas semanas que los productores disfruten los sábados libres que les puedan corresponder, completando las horas de ellos, sobre las cuarenta y dos horas de las restantes semanas, en los sábados correspondientes que hayan de trabajar.

En cuanto a los posibles puentes, fiestas o jornadas reducidas, no incluidas en los calendarios laborales provinciales, que pudieran disfrutarse en algunas Dependencias, se restituirán, en su totalidad, en las jornadas de los sábados.

Las fiestas recuperables de dichos calendarios laborales, más la así acordada de Sábado Santo en el Convenio Colectivo de 1972, se compensarán trabajando una hora más por cada sábado laborable, que se restituirán en su totalidad en los sábados en que corresponda trabajar, cuando se haga uso de la opción de sábados libres del párrafo 1.º de este apartado.

En todo caso, la percepción del jornal y demás retribuciones que correspondan a los posibles sábados libres, no se harán efectivos hasta que el disfrutado sin trabajar no se haya real y efectivamente restituido en su totalidad, con las correspondientes horas de recuperación de fiestas.

Personal subalterno.—Todo el personal de este grupo 3.º de las Dependencias provinciales, excluidos los Ordenanzas y Porteros que disfruten de casa-habitación, o gratificación por tal concepto, también tendrán semanas de cuarenta y dos horas, distribuidas en seis jornadas de siete horas diarias, de lunes a sábados.

Estas jornadas de siete horas diarias no son de aplicación a los Serenos del grupo 3.º y Vigilantes del grupo 4.º, por la índole especial de este servicio; pero sí les son aplicables el total de cuarenta y dos horas semanales.

Jefes de Almacén, Auxiliares de Almacén y Dependientes de las Expendedorías Central y Modelo.—Cuarenta y dos horas semanales, con jornada de siete horas de lunes a sábados.

En cuanto a la fijación de los horarios en las distintas Dependencias y grupos laborales, continúa con vigencia plena lo establecido en el artículo 45 de la Reglamentación.

Art. 24. Vacaciones.

El artículo 47 de la Reglamentación de Trabajo quedará redactado de la siguiente forma:

1) Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacación.

2) a) El comprendido en los grupos 1.º, 2.º y 3.º, le serán concedidas, preferentemente, en verano, estableciéndose un turno por orden de petición, de suerte que los servicios no queden desatendidos.

b) Estas pueden disfrutarse fraccionándolas en dos períodos, atendiendo siempre a las necesidades del servicio, ninguno de cuyos períodos ha de ser inferior a siete días naturales ininterrumpidos.

c) El personal de estos grupos que preste sus servicios en las Fábricas de Tabacos disfrutará sus vacaciones anuales, de acuerdo con el plan rotacional aplicable a dichas Dependencias, conjugando siempre las atenciones de los servicios de la fábrica con las peticiones del personal, siendo aplicable el espíritu del punto 3, b), posterior.

3) Personal del grupo 4.º, obrero, con destino en las Fábricas de Tabacos.

a) Disfrutará sus vacaciones anuales de acuerdo con el plan rotacional de cierre de aquéllas, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año, de forma que la totalidad de la plantilla de cada una hará uso de ellas precisamente en el período de cierre que le haya correspondido.

b) No obstante lo establecido en el apartado anterior, para las atenciones de los servicios de conservación, mantenimiento, reparaciones, limpieza, etc., de las instalaciones y maquinaria, el Jefe de cada Fábrica dispondrá la constitución de un equipo de relevo que prestará los servicios indicados, durante los treinta días de cierre de la Fábrica. Los componentes de este equipo podrán elegir para el disfrute de sus vacaciones cualquier otro mes del año.

4) Personal del grupo 4.º con destino en los Depósitos de Tabacos.

Este personal también disfrutará sus vacaciones durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año, en la distribución proporcional que las necesidades del servicio lo permitan y teniendo en cuenta las características especialísimas de estas Dependencias, en ningún momento el uso de este derecho podrá ser lesivo para las necesidades del servicio, siendo aplicable el espíritu del punto 3, b), anterior.

5) El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará de un número de días de vacación proporcional a los meses trabajados en el mismo. El personal que cese antes de finalizar el año y por alguna causa no haya disfrutado sus vacaciones, tendrá derecho a la compensación en metálico de ellas, en cuantía proporcional a los meses trabajados, aplicándose análogo criterio al personal que hubiere estado en paro forzoso en tiempo superior a treinta días consecutivos del año.

A estos efectos, la fracción de mes trabajado se considerará como mes completo.

6) Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, en los períodos y forma anteriormente establecidos, de forma continuada desde la fecha de iniciación del período correspondiente, considerándose interrumpidas, única y exclusivamente, en el supuesto de que, durante su transcurso, el productor sufriese enfermedad que necesitara atenciones médicas y qui-

rúrgicas durante un tiempo superior a cinco días, circunstancia ésta que deberá acreditar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, expresando el establecimiento sanitario o el domicilio privado en el cual se encuentre.

En todo caso, acompañará justificación médica de tal situación.

La falsedad que se pudiese cometer sobre los hechos referidos, si fuese comprobada, será hecho calificado como «falta muy grave» y sancionada con la separación de servicio.

Desde la fecha de la hospitalización y hasta la de su alta para el trabajo, su situación se regirá por las disposiciones del Régimen de Seguridad Social.

El periodo vacacional que restará en este último supuesto quedará sometido a la regla general de sólo poder ser disfrutado dentro del año natural.

7. La retribución al personal en vacaciones será la misma que le correspondería normalmente por todos los conceptos, como si hubiera permanecido en el trabajo, menos aquellos que están expresamente exceptuados.

Por el concepto de «Primas de producción» e «Incentivos», el personal devengará durante este periodo vacacional una cantidad equivalente al promedio percibido de los tres meses anteriores a la fecha de su inicio.

Art. 25. Permisos retribuidos.

El artículo 48 bis de la Reglamentación quedará redactado de la siguiente forma:

1) El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de tres jornadas, con derecho a percibir el salario en los supuestos debidamente justificados; de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos naturales, o políticos, o por alumbramiento de esposa, sin que este plazo se amplíe, aunque tal motivo de ausencia se produzca en localidad distinta de donde el productor preste su trabajo.

2) Asistencia a familiar enfermo.—En los casos comprobados de enfermedad grave de cónyuge, descendientes o ascendientes del personal y cuando éste sea la única persona que pueda atender a ese familiar, podrá faltar al trabajo durante un plazo máximo de ocho días, percibiendo en dicho periodo de tiempo el 50 por 100 del salario de calificación, o base, en cada caso.

Cuando se haga uso de este derecho, total o parcialmente, y se compruebe después la inexactitud en los hechos que origina la concesión de este permiso, se considerará, a todos los efectos, como falta muy grave, que, en todo caso, será sancionada con la separación definitiva de la Compañía.

CAPITULO VIII

Previsión Social

Art. 26.

A la vista del divergente o, al menos, distinto discurrir de los sistemas del Régimen General de la Seguridad Social y del vigente en la actualidad en «TABACALERA, S. A.», la Compañía acepta el compromiso de realizar cuantas gestiones sean precisas, bien para implantar la aplicación del Régimen General a todo su personal, o de lograr de las autoridades pertinentes la autorización de un Régimen Especial, análogo a los hoy ya existentes.

Art. 27.

El artículo 50 de la Reglamentación Nacional de Trabajo establece el derecho de los productores de la Compañía al percibo por sus familiares de una anualidad al fallecimiento de aquéllos.

Ambas partes acuerdan que si la muerte sobreviene a consecuencia de violencia o accidente, ocurridos en acto de servicio, será aplicable lo dispuesto para el fallecimiento por causas naturales.

Art. 28. Jubilaciones.

En los artículos 51 y 52, modificados en el Convenio de 1969, se incluirán las siguientes variaciones sobre las allí establecidas:

Art. 51-4.

Cuando el empleado que ocupe un puesto de trabajo o cargo, que se considere conveniente amortizar, si tiene cumplidos los sesenta años de edad y acepta la sugerencia de la

Empresa para jubilarse voluntariamente, lo hará en las siguientes condiciones:

a) Se le jubilará con el haber pasivo que le corresponda como jubilado voluntario por sus años de servicios. A estos efectos, a los que no tengan el mínimo de treinta y cinco años de servicios se les fijará el 80 por 100 del haber regulador.

b) Esta jubilación le será actualizada, considerándolo como en servicio activo, a efectos de los años de servicios, para incrementar sus premios de antigüedad y el porcentaje del haber pasivo, en su caso.

c) Al cumplir la edad de jubilación forzosa —sesenta y siete años en el grupo cuarto y setenta años en los restantes grupos— se volverá a revisar su haber pasivo de jubilado y se le reajustará como si en dicha fecha se jubilara con las condiciones establecidas para la jubilación obligada.

Art. 29.

En relación con lo dispuesto en el artículo 168 de la Ley de Contrato de Trabajo sobre derechos de la mujer que tenga hijos en periodo de lactancia, a disfrutar de una hora de descanso al día, divisible en dos periodos de media hora cada uno, la Compañía considera que el disfrute de dicho periodo de descanso lo sea en la forma y condiciones que más convenga a la trabajadora, bien disfrutándolo continuadamente, o en dos periodos de media hora cada uno, subsistiendo únicamente la obligación de comunicar al jefe de la Dependencia, al reincorporarse al trabajo, la forma que hubieren escogido.

Art. 30.

Los trabajadores que sean considerados de capacidad disminuida, previa declaración de los Servicios Médicos de Empresa o Comisiones Técnicas Calificadoras de la Seguridad Social, serán orientados en base a las aptitudes positivas que conserven, y así, mediante la formación necesaria, serán destinados a los puestos más adecuados con sus aptitudes, teniendo preferencia para ocuparlos y conservando, a título personal, la situación más favorable en valor absoluto, hasta que el nuevo puesto le compense económicamente.

Cuando la disminución de capacidad sea debida a accidentes de trabajo, en ningún caso será absorbida la pensión que le haya sido reconocida, como consecuencia de su incapacidad.

CAPITULO IX

Faltas, sanciones e invalidaciones

Art. 31.

El tiempo de ausencia al trabajo del personal procesado y privado de libertad por los Tribunales de Justicia que resultara absuelto, y en el caso de no haber procesamiento durante el de su detención, será reconocido a efectos de antigüedad y ascensos, aunque sin retribución alguna, admitiéndose su incorporación a su antiguo puesto de trabajo, o similar, en el plazo de quince días, a partir de la fecha en que haya sido puesto en libertad.

La misma consideración tendrán los procesados por delitos cometidos con la utilización de cualquier clase de vehículos, aunque hubieren resultado condenados, salvo que por el acto por el que fueron encausados se apreciara dolo criminal, por sentencia firme.

Art. 32. Invalidaciones.

El artículo 58 de la Reglamentación de Trabajo quedará redactado de la siguiente forma:

1) Corresponderá al Director-Gerente acordar la invalidación de las sanciones impuestas, aunque deberá dar cuenta al Consejo de Administración cuando se trate de faltas muy graves.

2) No podrá formularse solicitud de invalidación si no ha transcurrido, por lo menos, un año, dos años o tres, según que, respectivamente, se trate de faltas leves, graves o muy graves. El acuerdo de separación no será revisable.

3) El sancionado acreditará haber observado buena conducta que le haga acreedor a la rehabilitación y habrán de informar acerca de su solicitud los jefes respectivos, por cuyo conducto se elevará la instancia a la Superioridad.

4) La Compañía, en el plazo de noventa días, contados desde la fecha de la presentación de la solicitud, pondrá en conocimiento del peticionario, por escrito, la resolución que proceda. Si la Empresa no contestara en dicho periodo de tiempo, ello se entenderá como concesión de la invalidación solicitada.

CAPITULO X

Uniformes, distintivos y prendas de trabajo

Art. 33.

Al artículo 60 de la Reglamentación de Trabajo se añadirán los siguientes párrafos:

A todos los Porteros, Ordenanzas, Serenos y Vigilantes, a los que la Empresa debe dotar de las oportunas prendas de trabajo, se les dará el mismo tratamiento que a los de igual categoría y función con destino en las Oficinas Centrales.

Asimismo, a aquellas personas que desempeñen un puesto de trabajo en el exterior de las Dependencias se les facilitarán las prendas más adecuadas para su protección y seguridad personal, teniendo en cuenta también las condiciones climatológicas de la zona donde se encuentre la Dependencia.

CAPITULO XI

Segundo año de vigencia

Art. 34.

Si dentro del plazo de vigencia del Decreto-ley 2/1975, de 7 de abril, sobre medidas de política económica y social, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» número 84, de 8 de abril, desapareciesen las limitaciones actualmente existentes, la Compañía, en forma automática, incrementará los salarios base en la cantidad de 1.000 pesetas por persona y mes, desde la fecha en que fuera suprimida dicha limitación.

Pactada por dos años la vigencia del presente Convenio, a partir de 1 de enero de 1976, se incrementarán todos los conceptos retributivos vigentes en 31 de diciembre de 1975, en la cantidad que resulte de aplicar el Índice General del Coste de la Vida, Cojunto nacional, 1975.

Además, el salario base se incrementará con la cantidad lineal resultante de dividir entre el número de trabajadores de la Compañía, la que resulte de aplicar el cinco y noventa y cinco centésimas por ciento sobre la totalidad de las retribuciones satisfechas a todo el personal durante el año 1975, con exclusión de los premios de antigüedad, los que serán incrementados con el Índice de Coste de Vida anteriormente dicho, más cinco enteros y noventa y cinco centésimas por ciento.

CAPITULO XII

Nueva normativa y continuación de la reestructuración

Art. 35.

A la vista de los acuerdos adoptados en el presente Convenio sobre nueva organización, reestructuración y clasificación de su personal, la Compañía terminará, dentro del plazo de vigencia de este Convenio, la reestructuración pactada en el artículo 11 del Convenio Colectivo Sindical, aprobado por Resolución de 15 de julio de 1972, y efectuará, junto con los órganos representativos de los trabajadores, los estudios necesarios para la redacción y aprobación, por los trámites legales al efecto establecidos, de una nueva Ordenanza Laboral, que sustituya a la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo y disposiciones que la complementan.

CAPITULO XIII

Comisión Mixta

Art. 36.

Se establece que para la vigilancia y cumplimiento del Convenio se constituye una Comisión Mixta formada por un Presidente, un Secretario y ocho Vocales (cuatro designados libremente por la Compañía y los cuatro restantes entre los integrantes de la Comisión Deliberante de la Representación Social), fijando uno por cada Grupo laboral.

Para cubrir las posibles ausencias por causas justificadas se nombrará un suplente por cada Vocal de la Comisión Mixta, aunque el designado suplente no haya formado parte de la Comisión Deliberante.

El Presidente de dicha Comisión será el del Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas o persona en quien delegue, quien deberá reunir las condiciones reglamentarias para ser Presidente de la Comisión Mixta.

El Secretario será de libre elección del Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas.

Quedan designados como Vocales por parte de la Compañía: Señor don Baldomero Palomares Díaz, Director adjunto

del Area Comercial; señor don Alejandro Hidalgo de Caviedes Gómez, Director adjunto del Area Industrial; señor don José Amor Casquero, Subdirector Administrativo-económico, y don José María Vélez Ortiz, Subdirector Jefe de la División Social. Como suplentes de los citados: Señor don Jesualdo Domínguez-Alcahúd Monge, Vicesecretario general; señor don José Luis Uceda Arcas, Director adjunto del Area Económico-Financiera; señor don José Luis Díez Morante, Subdirector Jefe de la División de la Red Comercial, y señor don Dionisio Martínez Martínez, Jefe del Gabinete de Estudios Económicos.

Representantes por la Representación Social quedan designados: Señor don Juan Luis Albert Caballero, por el personal Técnico; señor don Luis Lorenzo Santaolalla Preñilla, por el personal Administrativo; señor don Miguel Martínez Rodríguez, por el personal Cualificado, y señor don José González Solano, por el personal No cualificado. Suplentes de los anteriores se designan a: Señor don Emilio Alted Candela, por el personal Técnico; señor don José Luis Ulizarna Sánchez, por el personal Administrativo; señor don Juan José Lojo Fandiño, por el personal Cualificado, y señor don Angel Llorente Domínguez, por el personal No cualificado.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuántas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en Madrid, en la sede del Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas, aunque no se excluye la posibilidad de que excepcionalmente pueda reunirse en cualquier otro lugar que se acuerde.

CAPITULO XIV

Cláusulas varias

Art. 37.

1) Sin perjuicio de lo que en el futuro se establezca mediante los estudios de reestructuración, a fin de paliar las dificultades surgidas por la redacción del párrafo segundo, apartado c) del número 1.º del artículo 2.º del Convenio Colectivo de 1969, se acuerda ahora que también podrán promocionar a los puestos de Auxiliares de Almacén, además de los Ayudantes que en dicho texto se expresaban, los Capataces de Almacén, ya que es un puesto de trabajo de superior categoría dentro del Grupo III, Subalterno.

2) Asimismo, sin perjuicio de lo que en el futuro se establezca, mediante los estudios de reestructuración y valoración de puestos de trabajo, en aquellas Dependencias donde por su limitado volumen de manejo de fondos no exista la plaza de Cajero y sus funciones haya de realizarlas un Oficial Administrativo, se acuerda que, por analogía con los Cajeros y Jefes de Almacén, también se les concederá la gratificación por quebranto fijada para los que ocupan dichos puestos, a condición de que depositen la fianza mínima correspondiente, entendiéndose, como en aquellos casos, que la cuantía se ha de fijar considerándose el importe del movimiento de fondos para los Cajeros, y para los Jefes de Almacén, el importe del movimiento de productos al precio de venta al público.

3) No repercusión en precios.—Ambas partes manifiestan por unanimidad que las estipulaciones de este Convenio Colectivo Sindical no han de suponer alza en los precios de venta de las labores que expende «Tabacalera, S. A.».

En fe de lo cual y prueba de conformidad, en el lugar y fecha expresados en este documento, firman, después de hacerlo el Presidente de la Comisión Deliberante, el Secretario y los Vocales de la misma.

MINISTERIO DE COMERCIO

14789

DECRETO 1496/1975, de 19 de junio, sobre productos químicos en régimen de suspensión temporal de derechos arancelarios.

El Decreto ochocientos cincuenta y cuatro/mil novecientos setenta y cinco, de tres de abril, dispuso la permanencia en régimen de suspensión de derechos, durante el periodo trimes-