

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 Areas, 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 Areas, 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
<b>GRUPO 1.º TECNICO</b>	
<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 ...	13.666

*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
<b>Personal masculino:</b>			
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
<b>Personal femenino:</b>			
Operaria encargada de grupo ... ..	209,70	173,80	383,50
Operaria ... ..	200,20	173,80	374,00

**AUMENTOS DE RETRIBUCION**

	Gratificación mensual
<b>1) GRATIFICACIONES POR CARGO</b>	
<b>GRUPO 1.º PERSONAL TECNICO</b>	
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
<b>GRUPO 2.º PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
Jefe de Sección .....	19.996
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
<b>GRUPO 3.º SUBALTERNO</b>	
Portero mayor .....	800
Portero primero .....	800
<b>2) GRATIFICACION POR RAZON DE JORNADA</b>	
<b>GRUPO 2.º ADMINISTRATIVO</b>	
Inspector de Labores en Fábricas .....	3.199
<b>GRUPO 3.º SUBALTERNO</b>	
Conductor coches de turismo .....	4.799
Encargada del mantenimiento limpieza en OO. CC. ....	1.600
<b>2 bis) GRATIFICACION POR TAQUIGRAFIA Y MECANOGRAFIA</b>	
<b>GRUPO 2.º ADMINISTRATIVO</b>	
<i>(Subgrupo 3.º)</i>	
Auxiliares administrativos diplomados en Taquigrafía y Mecanografía .....	1.216
<b>3) GRATIFICACION POR MANEJO DE FONDOS</b>	
<b>GRUPO 2.º ADMINISTRATIVO</b>	
<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
<b>4) GRATIFICACION POR MAYOR CAPACITACION GENERAL</b>	
<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
<b>5) PREMIO DE REGULARIDAD EN LA ASISTENCIA AL TRABAJO</b>	
Grupo 4.º Personal obrero, por trimestre .....	987,—
<b>6) PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD AL TRABAJO</b>	
Asistencia completa, por día .....	45,80
Asistencia incompleta, por día .....	22,90
<b>7) PRIMA DE AYUDA AL TRANSPORTE</b>	
Grupo 3.º. Subalterno, por día .....	9,40
Grupo 4.º. Obrero, por día .....	9,40
<b>8) SUPLENCIAS A PORTEROS PRIMEROS EN FABRICAS</b>	
Grupo 4.º. Obrero, por día .....	20,—
	Importe Pesetas
<b>9) DIETAS OFICIALES ADMINISTRATIVOS EN FABRICAS</b>	
Guardia día laborable .....	596
Guardia día festivo .....	445
<b>10) DIETAS OFICIALES ADMINISTRATIVOS EN DEPOSITOS</b>	
Guardia por día .....	445
	Importe mensual
<b>11) AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO</b>	
<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 Preßilla, 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-