

18822

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Tabacalera S. A.», y el personal que en ella presta servicio, con ámbito nacional.

Visto el Convenio Colectivo, año 1979, para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y el personal que en ella presta servicio, con ámbito nacional;

Resultando que con fecha 4 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General un escrito del ilustrísimo señor Director Gerente de «Tabacalera, S. A.», al que se adjuntaba el Convenio Colectivo negociado y aprobado por las partes en el mes de abril, anterior, como consecuencia de la denuncia del Convenio anterior y su posterior Revisión Salarial, y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de mayo del año en curso, con suspensión del plazo previsto para la tramitación, de acuerdo con las disposiciones del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, fueron remitidas a la Compañía los juegos de impresos necesarios con los datos estadísticos requeridos para el estudio y decisión acerca de la homologación pertinente, datos que, formalizados debidamente, fueron devueltos a este Centro directivo el 21 de dicho mes y año;

Resultando que con posterioridad tuvieron también entrada una serie de documentos complementarios que se consideran como parte integrante del Convenio Colectivo de Trabajo, a tenor de los acuerdos adoptados el 27 de febrero de 1979 por la representación de la Compañía, representantes de los comités de huelga y otros representantes del resto de los trabajadores afectados. Como base y contenido de tales acuerdos figuran las materias de: Nivelación (Grupo 1.º y 2.º, Grupo 3.º); asignación salarial (Grupos 1.º y 2.º, Grupo 3.º) y cumplimiento de acuerdos por la Compañía;

Resultando que a efectos de comprobar la posibilidad de la homologación del Convenio Colectivo por ajustarse a las prescripciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, se interesó el informe oportuno del Gabinete de Asesoramiento Económico de este Centro Directivo, de conformidad con el cual se redactó el informe pertinente para consideración por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, ya que se trata de Empresa Pública, y la plantilla al 1 de enero del presente año era de 8.625 trabajadores, con la conclusión final de que, visto que analizada la adaptación del Convenio a los criterios salariales de referencia del Real Decreto-ley 49/1978 pudo comprobarse, en base a la declaración de la Empresa, que el crecimiento de la masa salarial bruta, en condiciones homologatorias, es del 12,63 por 100, esta Dirección General de Trabajo informa favorablemente la homologación del Convenio de referencia;

Resultando que con fecha 16 de junio corriente la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos autorizó la correspondiente homologación;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, los criterios salariales de referencia son, en todo caso, de obligado cumplimiento para la Administración, así como para las empresas e instituciones financieras públicas;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer de la materia le viene atribuida a esta Dirección General por el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, así como por el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que desarrolló la Ley anterior sobre Convenio Colectivo en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, y a los del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero: Homologar el Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Tabacalera, S. A.», y los trabajadores a su servicio, suscrito el 17 de abril de 1979, con plazo y vigencia expreso hasta el 31 de diciembre de este mismo año y prórrogas tácitas de no mediar denuncia.

Segundo: Notificar esta Resolución a la Empresa «Tabacalera, S. A.» y a la representación de los trabajadores en la Comisión Deliberante, haciéndole saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria,

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el correspondiente Registro de esta Dirección General.

Madrid, 3 de julio de 1979.—El Director General, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TABACALERA, S. A., AÑO 1979

Madrid, abril de 1979

En Madrid, 17 de abril de 1979, se reúnen en el domicilio social de «Tabacalera, S. A.», la Comisión deliberante del Convenio colectivo que ha de redactarse como consecuencia de la denuncia del anterior Convenio promovida por la representación de los trabajadores.

Forman parte de la misma por la representación de la Empresa: Don Baldomero Palomares Diaz, don José María Pérez Fernández, don Manuel Gago Areces, don Manuel Martín Timón y don José Luis Fernández Silva, y por la representación de los trabajadores: Don Pedro Berrazueta Sánchez, don Valentín Marañón Gómez, don Juan Olive Gibert, don José González Casares, don José Amor Concheiro, don Mariano Biela Vives, don Félix Dillana Izquierdo, doña Rita Cortés Moguell, don Francisco Hernando de Francisco y don Félix Ruiz González, actuando como portavoces de ambas representaciones los señores reseñados en primer lugar de las mismas, respectivamente.

Las partes contratantes en la representación que ostentan acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas y según lo prevenido por la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, modificada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, y disposiciones complementarias, suscribir el presente Convenio colectivo, con arreglo al siguiente articulado:

CAPITULO I

Ambito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad

Artículo 1.º *Ambito 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 servicio 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 al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo las excepciones que del mismo resultan.

II. Tendrá como plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1979, y se prorrogará, tácitamente, de año en año, si no media denuncia de ambas o de una de las partes con una anterioridad 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 al 1 de enero de 1979, salvo en los casos en que expresamente se determine otra fecha, liquidándose en los supuestos generales los atrasos devengados desde el 1 de enero de 1979, o desde la fecha que para cada caso particular se indique.

IV. Para todas las materias en él no reguladas continuará en vigor la Reglamentación Nacional de Trabajo y los acuerdos adoptados en Convenios colectivos anteriores, salvo que se opongan a lo pactado en el presente o hayan sido expresamente derogados.

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 no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen las de la totalidad.

Igualmente, y por esta misma causa, si las autoridades laborales, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no aprobasen alguna de las condiciones pactadas, el Convenio quedaría invalidado procediéndose a la tramitación que legalmente hubiese de corresponder.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 4.º El crecimiento de la masa salarial contemplada en su conjunto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de renta y empleo, será de un 11 por 100 porcentual y de un 2 por 100, cuyo total importe será distribuido en la forma prevista en el artículo 6.º de este mismo capítulo.

Art. 5.º

I. Al salario base de 1978 se le incorporará el concepto denominado «Incremento revisión salarial año 1978», que dará extinguido.

II. La distribución del total resultante por aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior se llevará a efecto de la forma siguiente:

a) Del total importe de la masa salarial se deducirá la cantidad correspondiente al concepto retributivo «Premios de Antigüedad». A la cuantía total por dicho concepto se le aplicará un índice de crecimiento del 13 por 100.

La cantidad resultante por dicha aplicación se distribuirá de forma lineal, entre la totalidad de premios de antigüedad existentes en 1 de enero de 1979.

Consecuentemente con ello, la cuantía de los distintos premios de antigüedad según niveles y categorías, en su caso, quedará fijada en la tabla salarial correspondiente, comprendida en el presente texto.

b) Queda derogado, por tanto, el sistema que para la determinación del importe de los premios de antigüedad venía regulado en el capítulo III, artículo 11, apartado 1.º punto 1.2, «complementos personales», del Convenio Colectivo homologado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 11 de enero de 1977.

c) El concepto de garantías personales que fueron establecidas como consecuencia de la regulación que hoy se deroga permanecen vigentes.

III. El nuevo salario base establecido por la aplicación de lo dispuesto en el apartado I, así como los demás conceptos retributivos incluidos en la masa salarial, se incrementarán en un 11 por 100, excepto aquellos que han sido integrados en dicho salario base, o que por su naturaleza vienen regulados de alguna forma en función del mismo, experimentando el crecimiento que les corresponda de acuerdo con el sistema por el que están regulados.

Por otra parte, al personal del Grupo 4.º se le incorporará en el salario base el 10 por 100 del importe total de las «Primas de Producción» devengadas durante 1978, que se distribuirá linealmente entre todo el personal de dicho Grupo.

IV. Las nuevas bases de cálculo salarial establecidas en el presente Convenio iniciarán su vigencia, a efectos de la obtención del valor de la hora extraordinaria, en sus distintos porcentajes, a partir de la fecha de su homologación o en 1 de julio si dicha homologación fuera posterior.

Art. 6.º El 2 por 100 de la masa salarial, una vez deducido de la misma el importe correspondiente a premios de antigüedad, se distribuirá en la forma siguiente:

- 6.787.812 pesetas, importe que representa la inclusión en el nivel V de los niveles II, III y IV, se destinará a tal fin.
- 5.606.881 pesetas serán repartidas de forma lineal entre todo el personal que compone el Grupo 3.º subalterno.
- 5.919.459 pesetas, igualmente se repartirán de forma lineal entre el personal que compone los niveles VIII y IX de los Grupos 1.º y 2.º
- El resto se distribuirá de la misma forma lineal entre la totalidad del personal del Grupo 4.º

Art. 7.º Con fecha límite de 30 de junio del presente año, por la Compañía se procederá a una revisión del sistema de Primas a la Producción, a fin de conseguir un régimen más adecuado a las necesidades actuales. En este estudio participarán representantes de los trabajadores, libremente elegidos por el Comité Central.

Art. 8.º A efectos de la determinación de la base de cálculo por el concepto de prima de producción, para el presente año 1979 continuará vigente la misma que cada persona tuvo durante 1978, incrementada en un 11 por 100, sistema equivalente al que resultaría de reducir los porcentajes en cada nivel, si se tuviera en cuenta el nuevo salario base, y que por su dificultad práctica no se contempla.

CAPITULO III

Otras percepciones

Art. 9.º

I. Las dietas por comisión de servicio tendrán un incremento de un 14 por 100.

En los desplazamientos en comisión de servicio con vehículo propio, será abonada la cantidad de nueve pesetas por kilómetro recorrido.

II. La gratificación por manejo de fondos se incrementará en un 11 por 100, y se modifica la escala actualmente vigente, que queda establecida en la forma siguiente:

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|--------|
| Hasta 65 millones | ... | ... | ... | ... | 9.973 |
| Más de 65 hasta 125 millones | | | | | 13.298 |
| Más de 125 hasta 250 millones | | | | | 18.622 |
| Más de 250 hasta 500 millones | | | | | 20.612 |
| Más de 500 hasta 1.000 millones | | | | | 24.601 |
| Más de 1.000 hasta 2.000 millones | | | | | 29.255 |
| Más de 2.000 hasta 3.000 millones | | | | | 33.909 |
| Más de 3.000 hasta 4.000 millones | | | | | 39.229 |
| Más de 4.000 hasta 5.000 millones | | | | | 44.548 |

| | |
|--|---------|
| Más de 5.000 hasta 6.000 millones | 50.532 |
| Más de 6.000 hasta 7.000 millones | 56.516 |
| Más de 7.000 hasta 8.000 millones ... | 63.829 |
| Más de 8.000 hasta 9.000 millones | 67.290 |
| Más de 9.000 hasta 10.000 millones ... | 71.880 |
| Más de 10.000 hasta 11.000 millones | 79.667 |
| Más de 11.000 hasta 12.000 millones | 88.652 |
| Más de 12.000 hasta 13.000 millones | 97.637 |
| Más de 13.000 hasta 14.000 millones | 107.820 |
| Más de 14.000 millones | 120.508 |

III. Para los Serenos y Vigilantes, por la naturaleza de su servicio, se establece una gratificación cuyo importe será del 25 por 100 de su salario base.

Con independencia de lo anterior, se procederá a una nueva valoración de estos puestos de trabajo, y en el caso de que su resultado supusiera elevación de su salario actual, el incremento que ello represente será deducido de la gratificación que ahora se establece.

IV. La prima de ayuda al transporte se incrementará en un 11 por 100, quedando fijado su importe diario en 27,75 pesetas.

En los casos que se realice jornada partida, dicho importe será de 55,50 pesetas.

Art. 10. En aquellas localidades donde existan serias dificultades para el desplazamiento del personal a los centros de trabajo, la Compañía gestionará y concertará un servicio de transporte para su personal. Los trabajadores abonarán el precio normal de tarifa por la utilización de este medio, y «Tabacalera, S. A.», se hará cargo del mayor costo que represente por un exclusivo uso en las horas necesarias para su utilización.

Art. 11. Participación en beneficios.—La cantidad que por este concepto percibe el personal se abonará dentro de los siete días siguientes a la fecha de celebración de la Junta General de Accionistas de la Compañía.

CAPITULO IV

Excedencia y reingresos

Art. 12. Siempre que en el momento de su petición de excedencia, y en el preceptivo reconocimiento médico, se dieran causas por las cuales el trabajador no reuniera las condiciones mínimas exigidas, éstas se tendrán en cuenta, con el deterioro normal que tuvieren por el transcurso de los años, en el momento en que solicitará su nuevo ingreso.

Si dichas condiciones físicas le impidieran totalmente el ejercicio de su trabajo, la Compañía abrirá un expediente de invalidez, a los efectos de pasar en su caso, a esta situación.

Art. 13. Se añade al apartado 4.º del artículo 25 de la Reglamentación de Trabajo de la Compañía el párrafo siguiente:

«Igualmente, el personal femenino que opte por la situación de b) podrá reintegrarse al servicio de la Compañía, si posteriormente mediare sentencia firme de separación matrimonial, con declaración de culpabilidad del marido, o si éste fuese condenado igualmente por sentencia firme, por el delito de abandono de familia, siempre que en ambos casos se acredite la obligada idoneidad para la función respectiva y su edad no exceda de 45 años.»

Art. 14. En las fábricas en que por exceso de plantilla no exista posibilidad de reingreso del personal procedente de excedencia por maternidad, las nuevas excedencias que por esta causa se produzcan serán cubiertas por el personal femenino excedente por tal motivo que se encontrara pendiente de reingreso, siguiendo siempre para ello el criterio de antigüedad en su petición de vuelta al servicio activo.

Art. 15. El personal que se incorpore al Servicio Militar, cuando en el lugar donde fuera destinado no existieran dependencias de la Compañía que le permitan trabajar, tal y conforme se recoge en el Convenio colectivo del año 1977, percibirá el 75 por 100 de su salario base.

CAPITULO V

Traslados y permutas

Art. 16. Los trabajadores que hayan ingresado al servicio de la Compañía por medio de concurso-oposición podrán solicitar su traslado a otra dependencia distinta de aquella a la que fueron voluntariamente destinados, tan pronto haya transcurrido un año a contar de la fecha de su incorporación.

CAPITULO VI

Vacaciones, licencias y permisos retribuidos

Art. 17. El día 31 de diciembre de cada año tendrá la consideración de festivo.

Art. 18. Se amplía a veinte días el período de licencia sin sueldo que se contempla en el artículo 48 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, modificado en el Convenio Colectivo del año 1972, pudiendo ser fraccionado en dos períodos de diez días.

Art. 19.

I. Se amplía a cuatro días el permiso retribuido que, por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, y nietos, naturales o políticos, contempla el artículo 48 bis, punto 1.º, de la Reglamentación Nacional de Trabajo, del que se dio nueva redacción en el Convenio Colectivo de 1975, y se introducen asimismo las modificaciones siguientes:

II. Del período de tres días de permiso por alumbramiento de la esposa, que continúa vigente, al menos dos de ellos habrán de ser laborables. A estos únicos efectos, el sábado tendrá la consideración de día festivo.

III. En caso de fallecimiento de tíos, primos carnales y sobrinos, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso para asistir a los actos del sepelio.

IV. En el caso de que un hijo o hermano de un trabajador de la Compañía contrajese matrimonio en un día laborable, éste tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso. Este mismo derecho podrá ejercerlo en el supuesto de primeras nupcias, o nuevo matrimonio del padre o de la madre.

Art. 20.

I. Las comisiones establecidas en el artículo 17, apartado 3, del Convenio Colectivo de 1977, podrán asistir a los actos del sepelio siempre que se celebren dentro de los límites de la provincia.

II. Se amplía a diez días el permiso que para atender a familiares enfermos fue establecido en el artículo 48 de la Reglamentación, y modificado por el artículo 25,2, del Convenio colectivo de 1975.

CAPITULO VII

Organización de trabajo

Art. 21. *Plantillas*.—Los Comités de cada Centro de trabajo tendrán conocimiento de la plantilla que para cada año determine la Compañía, de conformidad con el punto 7 del artículo 14 del Convenio Colectivo de 1975. En este sentido, la Compañía presentará con periodicidad anual, para su aprobación por la Delegación del Gobierno, las plantillas de todas las dependencias.

Dichas plantillas estarán calculadas de acuerdo con la organización del trabajo existente en cada dependencia y el plan de producción anual establecido como consecuencia del de ventas.

Las plantillas así aprobadas tendrán la consideración de límite máximo de trabajadores, quedando a juicio de la Compañía la procedencia o no de cubrir la totalidad de estos puestos, así como el momento en que hayan de cubrirse de acuerdo con las necesidades que se vayan produciendo.

Art. 22. *Formación*.—La Compañía, en cada ejercicio económico, arbitrará los recursos necesarios para el mejor desarrollo de las actividades formativas; a tal fin, anualmente, confeccionará un plan de formación, que comprenderá tanto la que corresponda a los mandos como aquellas otras ligadas a la promoción, actualización y adiestramiento profesional.

Con el fin de colaborar en el desarrollo de la acción formativa, se constituirá una Comisión asesora que, con independencia de los miembros que la Dirección determine, tendrá en representación del personal tres miembros elegidos libremente por el Comité central de Empresa.

Art. 23. *Promoción*.—Para la elaboración de las bases que, con carácter general, serán de aplicación en las pruebas y métodos que regirán la declaración de aptitud de los candidatos a ocupar puestos pertenecientes a los distintos Grupos de la Compañía, será designada una Comisión de la que formarán parte dos representantes elegidos libremente por el Comité Central en unión de los que por la Compañía se designen.

Con la finalidad de acomodar en cada momento los procesos de selección a las necesidades funcionales de los puestos de trabajo, la Empresa podrá proceder a una revisión de dichas bases, si bien deberá de llevarla a efecto a través de la Comisión que se constituya de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

Los órganos representativos serán informados, con anterioridad a su publicación, de las convocatorias de puestos de trabajo, y designarán a un representante que estará presente en las pruebas que se efectúen.

Art. 24. *Reestructuración Grupos Técnico, Administrativo y Subalterno*.—A todos los efectos, quedan incorporados al presente Convenio los acuerdos adoptados entre la representación de la Empresa y los Comités de Huelga sobre Reestructuración de los Grupos laborales I, II y III, que posteriormente fundamentaron el acuerdo del Consejo de Administración de «Tabacalera, S. A.», para todos los aspectos de la citada reestructuración, finalizando con ello, al completarse la Organización de la Empresa, el acuerdo pactado en el artículo 11 del Convenio Colectivo de 1972, y que fue prorrogado en Convenios posteriores.

Igualmente, en su caso, se recogen las disposiciones pertinentes para su normal desarrollo.

Art. 25. *Reducción de niveles*.—A petición expresa de los trabajadores, los puestos de trabajo del personal del Grupo IV incluidos en los niveles II, III y IV, quedarán englobados dentro

del nivel V, permaneciendo el nivel I destinado exclusivamente a aprendices.

Esta integración no supone alteración de los puestos que hoy se ocupan ni de las funciones que en ellos se desarrollan, dejando a salvo las facultades legales de la Empresa.

Art. 26. *Valoración de puestos de trabajo*.—Antes del 30 de junio del presente año quedará finalizada la valoración de todos los puestos de trabajo del personal del Grupo 4.º, que actualmente lo están con carácter provisional.

Igualmente se valdrán de nuevo aquellos puestos cuyas funciones hubieran sido modificadas o ampliadas o también cuando razones organizativas así lo aconsejaran.

Art. 27. *Requisa*.—En el caso de que por causas justificadas algunos de los componentes de los equipos de requisa solicitan su sustitución, la jefatura de la dependencia podrá designar para dicho servicio a otro trabajador de la misma categoría profesional del sustituido, o a quien reúna las condiciones requeridas para el mismo a juicio de dicha jefatura.

Art. 28. *Tolerancia en la entrada al trabajo*.—Continúa vigente el margen de tolerancia de cinco minutos en la entrada al trabajo. No obstante, a título experimental, y sólo durante el presente año en casos excepcionales y con el límite de hasta tres días al mes y un máximo de quince anuales, se podrá permitir la entrada en los centros de trabajo, ampliándose el margen de cinco hasta diez minutos.

Art. 29. *Ausencias justificadas en el trabajo*.—En aquellos casos en que un trabajador debidamente autorizado se ausente de su puesto de trabajo, se le descontará solo el salario correspondiente al período de tiempo utilizado. En ningún caso este descuento podrá ser inferior a una hora.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

Art. 30.

I. La Compañía se atenderá a las normas que en cada momento regulen esta materia, en el sentido siempre de conseguir el mayor perfeccionamiento posible en los métodos de seguridad, que eviten los riesgos propios del trabajo y garanticen, en la medida de lo posible, la salud física y mental de sus trabajadores.

II. A tal fin, en todos los centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, cuya composición y nombramiento de sus miembros se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.º del Decreto 432/1971, de 11 de marzo, correspondiendo la designación de los representantes de los trabajadores al Comité de cada centro de trabajo.

III. Dicho Comité tendrá derecho a conocer las condiciones relativas a máquinas, herramientas y procesos laborales, en la medida que sea necesaria para evitar en lo posible los riesgos que puedan afectar a la salud del trabajador, proponiendo a la Empresa, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que considere oportunas.

Igualmente, la Empresa facilitará a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene el tiempo y los medios necesarios para su normal funcionamiento.

Art. 31. Las funciones del Comité serán aquellas asignadas conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ordenanza aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 9 de marzo de 1971, y especialmente:

a) El detectar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, proponiendo, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias.

b) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales que pudieran producirse en la Empresa, con objeto de tratar de evitar unos y otras, dando cuenta de sus resultados a la Empresa y órganos representativos en el ámbito de su competencia.

c) Proceder a la información y al estímulo en la Empresa, sobre la divulgación, aplicación y enseñanza de los temas relativos a Seguridad e Higiene.

d) Tener conocimiento de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como, en su caso, del presupuesto destinado a tal fin.

e) Conocer los índices de absentismo laboral que mensualmente se vayan produciendo en cada centro de trabajo, procurando sensibilizar al personal para corregir éstos cuando estén fuera de los que pueden considerarse de carácter normal.

CAPITULO IX

Jubilaciones

Art. 32. Al quedar establecida la edad de jubilación forzosa del personal de los Grupos III y IV en la de 65 años por el artículo 13 del texto de la Revisión del Convenio Colectivo de 1977, vigente para 1978, se garantiza al personal que le es de aplicación dicho precepto el porcentaje que sobre el haber regulador le hubiera correspondido en el supuesto de que hubiese permanecido en activo hasta los 70 y 67 años de edad, respectivamente, hasta tanto se lleve a efecto lo dispuesto en el artículo 7.º del referido texto.

El personal de los Grupos III y IV con más de 62 años de edad y 25 de servicios podrá jubilarse voluntariamente con el 100 por 100 de su haber regulador.

Art. 33. *Actualización haberes pasivos.*—Por la Compañía se proyectará la actualización de los haberes del personal en situación pasiva, a través de los cauces reglamentarios, con ocasión de la revisión de las retribuciones del personal en activo por Convenios Colectivos una vez homologados éstos.

CAPITULO X

Otras mejoras sociales

Art. 34. *Tabaco de regalo.*—El personal podrá optar entre la asignación de tres cartones de tabaco mensuales, más las raciones extraordinarias que actualmente percibe, o cambiar éstas por las labores de la clase de «Fortuna» o «Florida», en cuyo caso las raciones que percibirá serán las siguientes:

— Un cartón mensual de éstos últimos tipos de labor más tres cartones en julio y diciembre, meses en los que se perciben las asignaciones de carácter extraordinario.

Art. 35. *Paga por continuidad al servicio de la compañía.*—Se reduce a cuarenta años el tiempo de servicio a la Compañía, que tiene que prestar el personal para alcanzar el derecho a percibir la paga que por continuidad en el servicio viene regulada en el punto 5.º del artículo 6.º Convenio Colectivo de 1969.

Art. 36. *Anticipos reintegrables.*—Los anticipos reintegrables concedidos con anterioridad a 1 de febrero del corriente año no serán deducidos de las dotaciones atribuidas a cada uno de los centros de trabajo, por lo que podrán disponer de su totalidad para la concesión de anticipos a partir de dicha fecha.

Sin embargo, quedará en suspenso el de carácter centralizado, que se irá nutriendo nuevamente con las amortizaciones de los préstamos concedidos con anterioridad a la referida fecha.

CAPITULO XI

Vestuario de trabajo y horas extraordinarias

Art. 37. *Vestuario.*—Al personal del Grupo IV de los niveles XII y XI se le dotará de una prenda de trabajo de dos piezas, compuesta de chaqueta y pantalón.

Al resto del personal masculino de este Grupo también se le dotará del mismo uniforme de dos piezas, sustituyendo la chaqueta por una cazadora.

Dichas prendas vienen a sustituir al vestuario de trabajo, que reglamentariamente se viene entregando a este personal, respetándose su número y períodos de entrega de acuerdo con lo regulado en el apartado c) del artículo 22 del Texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de 1977.

Art. 38. *Horas extraordinarias.*—La Compañía extremará su atención para un mayor control sobre la necesidad de realizar horas extraordinarias, todo ello en el marco de la legislación vigente.

CAPITULO XII

Garantías sindicales

Art. 39. La Empresa y el Comité Central acuerdan potenciar la vida sindical en la Compañía, en sus distintos niveles, dentro del marco legal que para esta materia esté en cada momento vigente, y ello con criterios de flexibilidad para que la citada actividad sindical sea cada día más eficaz y positiva.

CAPITULO XIII

Centros de trabajo

Art. 40. Ante eventuales gestiones conducentes a conseguir la desafectación al Monopolio de Tabacos de algunos edificios propiedad del Estado, y que albergan centros de trabajo de «Tabacalera, S. A.», la Comisión deliberadora acuerda, dentro del respeto al marco de relaciones fijado en el contrato entre el Estado y la Compañía Gestora del Monopolio, adquirir el compromiso de defender solidariamente:

Primero.—La afectación de todos los inmuebles actualmente existentes o que pudieran existir en el futuro al servicio de los procesos productivos y comerciales de la Compañía Gestora.

Segundo.—El respeto de los derechos de la Compañía Gestora y de todos los trabajadores que componen su plantilla en el caso de que por exigencias del bien común fuese necesaria la desafectación de alguno o algunos inmuebles.

CAPITULO XIV

Revisión salarial

Art. 41. En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio el índice de precios de consumo en 30 de junio del presente año fuera superior a 6,5 puntos respecto al mismo índice en 31 de diciembre de 1978, la revisión se hará

de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 3.º del Real Decreto ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo.

CAPITULO XV

Comisión Mixta

Art. 42. Para vigilancia y cumplimiento del conjunto de acuerdos adoptados, se constituye una Comisión Paritaria formada por 10 Vocales, cinco de ellos designados libremente por la Compañía y los otros cinco por la representación de los trabajadores y de entre los miembros que formaron parte de la Comisión negociadora.

Son componentes de la Comisión Paritaria en representación de la Compañía:

Don Baldomero Palomares Díaz.
Don José María Pérez Fernández.
Don Manuel Gago Areces.
Don Manuel Martín Timón.
Don José Luis Fernández Silva.

Por parte de los trabajadores:

Don Francisco Hernando de Francisco,
Don Félix Ruiz González.
Don José González Casares.
Don Valentín Marañón Gómez.
Don Félix Dillana Izquierdo.

ASISTENTES

Representación de Tabacalera, Sociedad Anónima

D. Baldomero Palomares Díaz.
D. Manuel Gago Areces.
D. José M. Pérez Fernández.
D. Cándido Velázquez-Gaztelu Ruiz.
D. José Luis Fernández Silva.
D. Luis del Alamo Enriquez.
D. Juan Morito Carrera.

COMITES DE HUELGA

Oficinas centrales

D. Jesús Gallego Soto.
D.ª M.ª Piedad Justo Moreno.
D. Fernando Roquero Salmerón.
D.ª Esperanza Puente Andrés.
D. Mariano Martín Haro.

Representación de Alicante

D. Luis Dávalos Casanova.

Representación de Balçares

D. Julio Seguí Aroca.
D. Gregorio Soria Real.

Depósito elaborados de Santander

D. Ernesto Ballester Rodellino.

Depósito rama Cádiz

D. Nicolás Baró Palomero.

Fábrica de Santander

D. Gonzalo Márquez Sánchez.

Otros representantes del resto de los trabajadores afectados

Fábrica de Alicante

D. Vicente Pastor Ródenas.

Fábrica de Cádiz

D. Antonio Martínez Lorenzo.

Fábrica de La Coruña

D. José Juan Vicente García.

Fábrica de Gijón

D. Jesús Álvarez Carreiras.

Fábrica de Logroño

D. Fernando Martínez Molinero.

En Madrid siendo las tres horas del día 27 de febrero de 1979, se reúnen en la Sede Central de «Tabacalera, Sociedad Anónima», calle Barquillo, 5, las personas reseñadas al margen, con expresa constancia de la calidad con la que asisten.

Los reunidos, tras las oportunas deliberaciones y al objeto de dar solución a las cuestiones que se reflejaron en las actas de los días 12 y 18 de enero, acuerdan someter a la consideración del Consejo de Administración, a través de la Dirección Gerencia, las siguientes propuestas:

Primera: Que se apruebe el documento de nivelación de los grupos laborales primero y segundo que se acompaña como anexo número uno, e igualmente el documento de nivelación del grupo tercero, Subalterno, que se adjunta como anexo número dos.

Segunda: Que se aprueben las consecuencias económicas de los documentos anteriores y que se reflejan en las tablas de retribuciones que también se acompañan en los anejos números tres y cuatro.

Tercera: Que la vigencia para la aplicación de las referidas retribuciones comencen el día 31 de diciembre de 1978.

Cuarta: Que las retribuciones que se contemplan tendrán la consideración de haber regulador a los efectos de jubilación.

Las horas extraordinarias y los premios de antigüedad quedan congelados en las cuantías actuales.

Quinta: A las situaciones de fallecimiento y jubilación causadas durante los años 1977 y 1978 les será de aplicación el acuerdo del Consejo de 21 de diciembre de 1978.

Sexta: No les será de aplicación los efectos económicos de la reestructuración al personal que realice jornadas de trabajo inferiores a treinta y cinco horas y media semanales.

Fábrica de Madrid

D. Enrique Benedicto Labor-da.

Fábrica de Málaga

D. Juan Aguayo Pérez.

Fábrica de San Sebastián

D. José Ramón Fernández Alfonso.

Fábrica de Sevilla

D. Manuel Lorenzo Pérez.

Fábrica de Tarragona

D. Víctor Aceña Giménez.

Fábrica de Valencia

D. Luis Mingo Gisbert.

Depósito de Palazuelo

D. Luis Pedrero Pajuelo.

Depósito elaborados Andújar

D. Juan A. Expósito Buendía.

Representación de Algeciras

D. Pedro Juan Soler Moneny.

Representación de Barcelona

D. José Téllez Laguna.

Representación de Castellón

D. José A. Cecilia Larrosa.

Representación de Jaén

D. José Martínez Pérez.

Administración de Madrid

D. Rosa M. Igualada Gómez.

Almacén urbano número 1

D. Fulgencio Toldos Fernández.

Representación de Málaga

D.ª M. Teresa Rubio González.

Representación de Tarragona

D. Mariano Cortés Testillano.

Representación de Valencia

D. Angel Berzosa Román.

Expendedurias central y modelo

D. Nicolás Salmerón Sastre.

ANEXO NUMERO 2

PUESTOS DE TRABAJO DE LOS GRUPOS 1.º Y 2.º

NIVEL I

Oficinas centrales

Puestos Staff:

Jefe Departamento de Asesoría Jurídica.
 Jefe Departamento de Auditoría Interna.
 Jefe Departamento de Inspección Comercial.

Puestos funcionales:

Jefe Departamento de Acción Social y Relaciones Laborales.
 Jefe Departamento de Administración de Representaciones.
 Jefe Departamento de Administración de Personal.
 Jefe Departamento Aprovechamiento materias primas.
 Jefe Departamento Aprovechamiento productos terminados.
 Jefe Departamento de Arquitectura.
 Jefe Departamento de Contabilidad analítica.
 Jefe Departamento de Contabilidad general.
 Jefe Departamento de Control de Calidad.
 Jefe Departamento de Distribución.
 Jefe Departamento de Elaboración y Control presupuestario.
 Jefe Departamento de Estructura Salarial y V. P. T.
 Jefe Departamento de Exportación.
 Jefe Departamento de Informática.
 Jefe Departamento de Materias auxiliares, envases y embalajes.
 Jefe Departamento de Organización de Sistemas.

No obstante, podrá acogerse a los beneficios de reestructuración en el caso de que realice esta jornada.

Los Jefes de Sección de dependencias incluidos en el nivel segundo, para acogerse a los efectos económicos de la reestructuración deberán realizar una jornada semanal de cuarenta horas en horario de mañana y tarde.

Séptima: Que se apruebe la propuesta elaborada por el grupo de trabajo que estudió las futuras líneas generales de promoción y formación profesional que se contienen en el documento que se adjunta como anejo número cinco.

Alcanzados estos acuerdos, que como propuestas se elevan a la consideración del Consejo de Administración de esta Compañía, y a la ulterior aprobación de la Delegación del Gobierno, los representantes de los trabajadores acuerdan desconvocar la huelga promovida en los distintos centros de trabajo.

Sin otros asuntos que tratar se levanta la sesión en el día y hora más arriba indicados.

Addenda: Los presentes acuerdos, en caso de ser aprobados por el Consejo de Administración de la Compañía y Delegación del Gobierno en la misma, se incorporarán al texto del Convenio Colectivo, cuya negociación se iniciará el día 5 del próximo mes de marzo.

Jefe Departamento de Planificación y Gestión financiera.
 Jefe Departamento de Planificación e Ingeniería industrial.
 Jefe Departamento de Producción.
 Jefe Departamento de Puntos de venta.
 Jefe Departamento de Secretaría del Consejo de Administración.
 Jefe Departamento de Selección, Formación y Desarrollo del Personal.
 Jefe Departamento de Servicios Generales.
 Jefe Departamento de Ventas.
 Jefe del Servicio Técnico del Tabaco.

Dependencias

Puestos funcionales:

Representante directo A) (Barcelona y Madrid).
 Representante directo B) (Alicante, Baleares, Málaga y Valencia).
 Director de fábrica.

NIVEL II

Oficinas centrales

Puestos Staff:

Auditor.
 Inspector comercial.
 Letrado Asesor.

Puestos funcionales:

Jefe del Servicio Médico de Empresa.
 Jefe Unidad de Administración de Personal Central.
 Jefe Unidad de Administración de Personal Territorial.
 Jefe Unidad de Análisis y Programación.
 Jefe Unidad de Contabilidad Central.
 Jefe Unidad de Contabilidad Territorial.
 Jefe Unidad de Control de Calidad.
 Jefe Unidad de Representación y Administración, Subalternas directas.
 Jefe Unidad de Expendedurias.
 Jefe Unidad de Explotación de Ordenador.
 Jefe Unidad de Formación.
 Jefe Unidad de Instalaciones.
 Jefe Unidad de Investigación y Desarrollo Nuevos Productos.
 Jefe Unidad Jurídico Laboral.
 Jefe Unidad de Laboratorio.
 Jefe Unidad de Lanzamiento de Nuevos Productos.
 Jefe Unidad de Mantenimiento.
 Jefe Unidad de Maquinaria.
 Jefe Unidad de Métodos y Tiempos.
 Jefe Unidad de Previsión y Control de Costes.
 Jefe Unidad de Previsión y Control Financiero.
 Jefe Unidad de Programación y Análisis de Ventas.
 Jefe Unidad de Programación y Control de Producción.
 Jefe Unidad de Promoción de Ventas.
 Jefe Unidad de Publicidad.
 Jefe Unidad de Representaciones y Administraciones Subalternas Garantizadas.
 Jefe Unidad de Seguridad e Higiene.
 Jefe Unidad de Selección y Reclutamiento de Personal.
 Jefe Unidad de Tesorería.
 Jefe Unidad de Timbre.
 Jefe Unidad de Transportes, Faltas y Averías.

Dependencias

Puestos funcionales:

Representante directo C) (Algeciras, Castellón, Jaén y Tarragona).
 Jefe Depósito Central de Comisos.
 Jefe Depósito de Productos Terminados (Andújar y Santander).
 Jefe del Depósito de Materias Primas (Cádiz y Santander).
 Jefe Sección de Administración y Control Presupuestario-Representaciones directas A) (Madrid y Barcelona).
 Jefe Sección de Administración y Control Presupuestario-Fábricas.
 Jefe Sección Comercial-Representaciones directas A) (Madrid y Barcelona).
 Jefe Sección de Mantenimiento-Fábricas.
 Jefe Sección de Organización Industrial-Fábricas.
 Jefe Sección de Producción-Fábricas.
 Jefe Sección Social-Fábricas.
 Representante de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

NIVEL III

Oficinas centrales

Puestos funcionales:

Arquitecto.
 Ingeniero Industrial.
 Psicólogo y otros Titulados Superiores que se puedan crear en el futuro.

Analista de Aplicaciones.
 Analista de Circuitos de Información.
 Jefe Unidad de Asistencia Social.
 Jefe Unidad de Cálculo y Análisis de Costes.
 Jefe Unidad de Compras de Materias Auxiliares, Envases y Embalajes.
 Jefe Unidad de Compras Materias Primas.
 Jefe Unidad de Compras Productos Terminados en Comisión.
 Jefe Unidad de Compras Productos Terminados en firme.
 Jefe Unidad de Control de Acciones, Dividendos y Fianzas.
 Jefe Unidad de Correspondencia y Archivo.
 Jefe Unidad de Documentación Técnica.
 Jefe Unidad de Entrada de Datos.
 Jefe Unidad de Estructuración Red Expendedurias.
 Jefe Unidad de Gestión Stocks, Materias Auxiliares, Envases y Embalajes.
 Jefe Unidad de Gestión Stocks de Materias Primas.
 Jefe Unidad de Gestión Stocks de Productos Terminados.
 Jefe Unidad de Investigación de Mercados y Documentación.
 Jefe Unidad de Mantenimiento y Compra de Mobiliario y Material de Oficinas.
 Jefe Unidad de Prestaciones Sociales.
 Jefe Unidad de Promoción y Orientación Profesional.
 Jefe Unidad de Puntos de Venta 2.º Canal.
 Jefe Unidad de Seguridad y Previsión Social.
 Técnico del Sistema de Ordenadores.

Dependencias

Puestos funcionales:

Ingeniero Industrial.
 Químico.
 Administrador subalterno A) (Alcalá de Henares; Alcira, Gandia, Getafe, Granollers, Mataró, Manresa, Reus, Sabadell, San Feliú, Tarrasa, Tortosa y Vich).
 Jefe de Almacén urbano número 1.
 Jefe de Expendedurias central y modelo.
 Jefe de la Sección de Administración y Control Presupuestario.
 Representaciones directas B) (Alicante, Barcares, Málaga y Valencia).
 Jefe de Sección Comercial-Representaciones directas B) (Alicante, Baleares, Málaga y Valencia).
 Jefe de Servicios Eléctricos-Electrónicos-Fábricas.
 Jefe de Servicios Generales-Fábricas.
 Jefe de Servicios Mecánicos-Fábricas.
 Jefe de Servicios de Taller de Elaboración-Fábricas.
 Jefe de Servicios de Transformaciones de Materias Primas-Fábricas.
 Médico de Empresa.
 Otros Titulados Superiores que se puedan crear en el futuro.

NIVEL IV

Oficinas centrales

Puestos funcionales:

Asistente Social.
 Programador de Aplicaciones.
 Técnico de Análisis Salarial y V P T.
 Técnico de Construcciones.
 Técnico de Grado Medio.
 Técnico de Organización Industrial.
 Técnico de Relaciones Laborales.

Dependencias

Puestos funcionales:

Ingeniero Técnico.
 Asistente Social.
 Ayudante Técnico Sanitario.
 Administrador subalterno B) (Antequera, Arganda, Berga, El Escorial, Ibiza, Igualada, Inca, Játiva, La Línea, Linares, Liria, Mahón, Manacor, Marbella, Navalcarnero, Onteniente, Ronda, Sagunto, Sueca, Vélez-Málaga, Villafranca, Villanueva, Vinaroz).
 Jefe Unidad de Administración y Control-Representación directa C.
 Jefe Unidad de Administración y Control-Depósitos Productos Terminados-Depósito Materias Primas.
 Jefe Unidad de Almacén urbano número 1.
 Jefe Unidad de Aprovisionamiento-Fábricas.
 Jefe Unidad de Aprovisionamiento y Distribución-Depósitos Materias Primas-Depósitos Productos Terminados.
 Jefe Unidad Comercial-Representaciones directas C.
 Jefe Unidad de Contabilidad-Fábricas.
 Jefe Unidad de Contabilidad Analítica y de Explotación-Fábrica.
 Jefe Unidad de Contabilidad general-Representaciones directas A.
 Jefe Unidad de Contabilidad general-Representaciones directas B.
 Jefe Unidad de Contabilidad general-Fábricas.
 Jefe Unidad de Control Red Comercial.

Jefe Unidad de Control Red Comercial-Representaciones directas A.
 Jefe Unidad de Control Red Comercial-Representaciones directas B.
 Jefe Unidad de Distribución Tabaco-Representaciones directas A.
 Jefe Unidad de Distribución Tabaco-Representaciones directas B.
 Jefe Unidad de Distribución Timbre-Representaciones directas A.
 Jefe Unidad de Distribución Timbre-Representaciones directas B.
 Jefe Unidad de Informática-Representaciones directas A.
 Jefe Unidad de Informática-Fábricas.
 Jefe Unidad de Gestión de Personal-Fábricas.
 Jefe Unidad de Seguridad e Higiene y Medicina de Empresa-Fábricas.
 Jefe Unidad Social-Representación directa A.
 Jefe Unidad Social-Fábrica de Palazuelo.
 Jefe Unidad de Tesorería-Representación directa A.
 Jefe Unidad de Tesorería-Representación directa B.
 Jefe Unidad de Tesorería-Fábricas.
 Técnico de Grado Medio.

NIVEL V

Oficinas centrales

Puestos funcionales:

Delineante.
 Expertos.
 Secretaria de Despacho.

Dependencias

Puestos funcionales:

Cajero Representaciones directas C) (Algeciras, Castellón, Jaén y Tarragona).
 Cajero Depósito Productos Terminados (Santander).
 Comisario de Recepción y Control de Embarques.
 Administrador subalterno C) (Alcalá la Real, Andújar, Aranjuez, Archidona, Ayora, Baeza, Buñol, Campillo, Cazorla, Ceuta, Coin, Chinchón, Estepona, Huelva, Lucena, Mancha Real, Martos, Melilla, Montblanch, Morella, Orcada, Requena, San Martín de Valdeiglesias, Segorbe, Torrelaguna, Ubeda y Villacarrillo).
 Delineante.
 Expertos.
 Jefe de Almacén de Comisos.
 Operador de Mini-Ordenador.

NIVEL VI

Oficinas centrales

Puestos funcionales:

Analista de Organización Industrial.
 Bibliotecario de Archivos y Programas.
 Oficial administrativo.
 Operador de Ordenador.
 Secretaria

Dependencias

Puestos funcionales:

Oficial administrativo.
 Operador de Terminal.
 Secretaria.

NIVEL VII

Oficinas centrales

Puestos funcionales:

Inspector de Puntos de Venta.
 Operador de Entrada de Datos.
 Operador de Télex.

Dependencias

Puestos funcionales:

Inspector de Puntos de Venta.
 Operador de Entrada de Datos.
 Telefonista de Pedidos de Ordenador.

NIVEL VIII

Oficinas centrales

Puestos funcionales:

Auxiliar administrativo.
 Auxiliar de Laboratorio.
 Ayudante de Caja-Oficinas Generales.
 Puestos funcionales:

Dependencias

Puestos funcionales:

Auxiliar administrativo.
Ayudante de Caja Representaciones directas.

NIVEL IX

Oficinas centrales

Puestos funcionales:

Telefonista.

Dependencias

Puestos funcionales:

Auxiliar de Almacén de Tabacos.
Auxiliar de Almacén de Timbre.
Dependiente de Expendedurias central y modelo.
Telefonista.

PUESTOS DE TRABAJO DEL GRUPO 3.

NIVEL IX

Encargado de Servicios Generales.
Portero mayor.

NIVEL VIII

Capataz.
Conductor (Oficinas Centrales).
Encargado de Servicios Auxiliares Dependencias.
Encargado de Servicios Eléctricos.
Portero 1.º (Oficinas Centrales).

NIVEL VII

Auxiliar de Registro General.
Auxiliar Reprografía y Material de Oficina.
Electricista.

NIVEL VI

Auxiliar de Archivo Expedición.
Calefactor.
Carpintero.
Ordenanza Calefactor.
Portero.

NIVEL V

Ayudante de Almacén.
Conductor de Servicios Interiores.
Ordenanza.

NIVEL IV

Sereno-Vigilante.

NIVEL III

Jefe de Equipo de Limpieza (Oficinas Centrales).

NIVEL II

Auxiliar de Limpieza (Oficinas Centrales y Dependencias).

ANEXO NUMERO 3

RETRIBUCIONES MENSUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS NIVELES DE LOS GRUPOS LABORALES ACTUALES 1.º Y 2.º

| | |
|----------|--------|
| I ... | 97.333 |
| II ... | 72.467 |
| III ... | 65.000 |
| IV ... | 55.400 |
| V ... | 49.000 |
| VI ... | 43.867 |
| VII ... | 37.933 |
| VIII ... | 34.133 |
| IX ... | 30.000 |

RETRIBUCIONES MENSUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS NIVELES DEL GRUPO LABORAL 3.º SUBALTERNO)

| | |
|----------|--------|
| IX ... | 32.067 |
| VIII ... | 29.667 |
| VII ... | 29.333 |
| VI ... | 28.333 |
| V ... | 27.467 |
| IV ... | 26.733 |
| III ... | 23.733 |
| II ... | 17.400 |

ANEXO NUMERO 4

PROPUESTA DEL GRUPO DE TRABAJO FORMADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PUNTO 7.º DEL ESCRITO DE 18 DE ENERO DE 1979

Este grupo de trabajo formado por representantes de la Empresa y de los trabajadores, entiende que su cometido debe ir dirigido al estudio de las cuestiones que se reflejan en los escritos de anuncio de huelgas y que se refieren a:

A.—Cumplimiento de los acuerdos adoptados entre la Empresa y los representantes de los trabajadores en 15 de diciembre de 1977.

B.—Estudio de las futuras líneas generales de promoción y formación profesional.

Cumplimiento de los acuerdos adoptados entre la Empresa y los representantes de los trabajadores en 15 de diciembre de 1977

Estudiado el documento en cuestión, se declara por los representantes de los trabajadores que lo establecido en dicho documento no ha sido cumplimentado en su totalidad hasta el momento por parte de la Compañía.

En consecuencia, se solicita por los representantes de los trabajadores que la Compañía dé cumplimiento a dichos acuerdos mediante la aplicación del siguiente calendario, elaborado por este grupo de trabajo.

1.º Sobre acceso de Auxiliares administrativos a Oficiales administrativos

1.1. Acceso automático.

1.1.1. A partir de la fecha de la firma del presente documento por parte de la Compañía se establecerá en el plazo de cuarenta y ocho horas, la composición de la Comisión Paritaria de Formación-Promoción. Dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas se designarán, tanto por la Compañía como por los representantes de los trabajadores, los integrantes de dicha comisión.

1.1.2. En el plazo de los quince días siguientes obrarán en poder de la Comisión de Formación-Promoción los informes de las dependencias sobre los Auxiliares administrativos que por haber realizado funciones de Oficiales administrativos se considere justificado el estudio de cada caso por parte de dicha Comisión, para su posible acceso automático al puesto de Oficial administrativo que contempla la nueva estructura correspondiente a sus funciones.

1.1.3. En el plazo de dos meses, como máximo, a partir de la recepción de estos informes, la Comisión propondrá a la Dirección de la Compañía el acceso automático al puesto de Oficial administrativo establecido en la nueva estructura.

1.1.4. En el plazo de quince días de realizada la propuesta, la Dirección de la Compañía decidirá sobre la propuesta en cuestión.

1.2. Acceso mediante proceso de selección-formación.

1.2.1. Una vez realizado el proceso de adaptación automática, la Compañía, comunicará a la Comisión antes citada, en el plazo de quince días, la previsión de necesidades de recursos humanos para el año 1979.

1.2.2. Paralelamente al desarrollo del proceso de adaptación automática a que nos referimos en el punto 1.1, la Compañía desarrollará un proceso de selección-formación de adaptación de Auxiliares administrativos a Oficiales administrativos, dentro del personal que se encuentra en las circunstancias apuntadas en el punto D.1 (Apartado «Proceso de Selección-Formación restringido para Gestores Oficiales administrativos») del escrito del 15 de diciembre de 1977.

2.º Sobre acceso de Auxiliares administrativos a Secretarías de Despacho

En el plazo de un mes la Compañía dará cumplimiento al acuerdo de referencia (15 de diciembre de 1977), en su punto 1.º

Respecto al sistema de acceso establecido en el punto 2.º del escrito de referencia, se estará a lo indicado en el apartado 1.2 de este documento.

3.º Sobre concesión del Diploma de Taquigrafía reservado a Auxiliares administrativos

En el plazo de un mes la Compañía comunicará a la Comisión de Formación-Promoción las necesidades de Auxiliares administrativos con diploma de Taquigrafía, para que se proceda a su convocatoria de acuerdo con los plazos reglamentarios establecidos.

4.º Sobre acceso de Oficiales administrativos a Especialistas o Expertos.

4.1. En el plazo de siete días a partir de la firma de este documento, la Compañía definirá con exactitud las funciones asignadas al puesto de Experto en todas las Dependencias.

4.2. En el plazo de los treinta días siguientes la Compañía comunicará a la Comisión de Formación-Promoción las necesidades de Expertos.

4.3. Una vez establecidas éstas, se procederá según lo indicado en el punto 1.2, respetando el orden establecido en el punto b) del escrito de 15 de diciembre de 1977.

5.º Sobre la cobertura de Jefaturas vacantes.

Las Jefaturas que puedan haber quedado vacantes como consecuencia de la implantación definitiva de la nueva estructura y organización funcional serán convocadas en los plazos reglamentarios establecidos, mediante proceso de selección-formación.

Consideraciones.—Antes de entrar en el desarrollo de lo indicado en el punto B del presente documento, este grupo de trabajo somete a la Compañía las siguientes consideraciones a tener en cuenta en relación con el escrito de 15 de diciembre de 1977:

1. *Adaptación de Oficiales administrativos a Especialistas o Expertos.*—En virtud del criterio establecido en la adaptación de Auxiliares administrativos a Oficiales administrativos, y para no perjudicar a aquellas personas que vinieran desarrollando funciones encuadradas en el futuro puesto de Especialista o Experto consideramos apropiado extender el criterio antes mencionado a los casos concretos que puedan producirse en la adaptación que estamos considerando, de manera que por la Comisión de Formación-Promoción, a propuesta de las Jefaturas correspondientes, se estudien estos posibles casos procediendo de forma análoga a lo descrito en el punto referente a la adaptación automática de Auxiliares administrativos a Oficiales administrativos; este estudio por parte de la Comisión de referencia seguiría en el tiempo al proceso descrito en el punto 1.2.

2. *Adaptación de Auxiliares administrativos a Secretarías.* El acceso de Auxiliares administrativos a Secretarías entendemos debe seguir los mismos criterios indicados en el apartado d.2 del escrito de 15 de diciembre de 1977.

3. *Adaptación de Auxiliares administrativos a Oficiales administrativos.*—Los Auxiliares administrativos cuya situación se contempla en el punto 1.1 de este documento, a fin de que no resulten perjudicados en el supuesto de que su caso sea informado desfavorablemente por la Comisión de Formación-Promoción, podrán entrar en el proceso de formación indicado en el punto 1.2.2 de este mismo documento, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en el apartado d.1 (proceso de selección-formación restringido para Oficiales administrativos) del anteriormente indicado escrito de 15 de diciembre de 1977.

B. Futuras líneas generales de promoción y formación profesional

Esta Comisión de trabajo, con las propuestas que a continuación se expresan, pretende cubrir una carencia de regulación de los procesos de promoción y de formación a que dé origen la puesta en marcha de la nueva estructura y no pretendiendo condicionar las líneas que en el futuro puedan establecerse, implantada ya la misma. Así pues, salvando las competencias de las Comisiones previstas de Promoción y Formación (artículos 15 y 17 del Convenio Colectivo Sindical de 1975), propone:

1. *Promoción.*—A los procesos de selección-formación correspondientes a todas aquellas plazas vacantes por el cambio de estructura de los distintos grupos y subgrupos podrán presentarse en principio las personas que pertenezcan al subgrupo respectivo. Cuando una vez resueltas las mismas no existiera personal idóneo, se procederá a convocar las plazas entre aquellas personas que pertenezcan al grupo en cuestión junto con el resto de categorías y grupos, teniendo en cuenta que tendrán preferencia aquellos del grupo que estén en igualdad de condiciones.

Para aquellos puestos que en la actualidad estén en situaciones inferiores dentro de cada grupo se abrirán a procesos de selección-formación entre los integrantes de los grupos I, II y III.

A partir de la firma del presente documento por parte de la Dirección de la Empresa, se aplicarán automáticamente los artículos 15 y 17 del Convenio Colectivo Sindical de 1975, con las únicas excepciones que puedan derivarse de la puesta en vigor de lo acordado en párrafos anteriores respecto al documento firmado entre la empresa y los trabajadores el 15 de diciembre de 1977, salvaguardando posibles derechos adquiridos por los trabajadores y que pueden resultar lesionados por el cambio de estructura.

La Compañía estudiará un sistema de promoción para todos aquellos que, por quedar con garantías personales, ven mermeadas sus expectativas de promoción económica.

Dada la necesidad de informar a los trabajadores sobre resultados de los trabajos de esta Comisión y considerando que éstos están terminados en lo que se refiere a líneas generales de promoción, se presenta este documento con las conclusiones adoptadas hasta el momento, prosiguiendo sus trabajos esta Comisión el próximo lunes para tratar los temas referentes a Formación y otros puntos que puedan ampliarse en lo que respecta a Promoción.

Madrid, 26 de enero de 1979.

Como continuación al escrito de 26 de enero de 1979, este grupo de trabajo, a la vista de la multiplicidad de Comisiones, unas existentes y otras previstas, con fines ligados a los procesos de Formación y Promoción, considera necesaria una clarificación de las competencias o, en su caso, posible unificación

o desglose de las mismas. La parte social se compromete a realizar las gestiones pertinentes ante Organismos representativos, con el fin de que en un plazo breve se puedan constituir los grupos de trabajo y así indicar con la debida profundidad el tratamiento de los temas de su competencia.

No obstante todo lo anterior, es criterio de este grupo de trabajo el que se trate por separado los temas de Promoción y Formación, y que en base a las peculiaridades de los grupos afectados se subdivida cada uno de ellos en dos sub-comisiones especializadas en el estudio de los grupos 1.º, 2.º y 3.º por un lado, y el grupo 4.º por otro.

En relación con el punto B.1 —Promoción—, primer párrafo del escrito de 26 de enero de 1979, este grupo de trabajo entiende que lo indicado en el mismo será exclusivamente de aplicación en aquellos casos no contemplados en los acuerdos de 15 de diciembre de 1977 y que afectan a los grupos 1.º, 2.º y 3.º siempre que los interesados reúnan las condiciones en vigor para la ocupación de los puestos afectados.

Se considera por el grupo de trabajo que los puestos vacantes de Delegados y Representaciones provinciales y comarcales deben de ofrecerse en primer lugar al personal de la Compañía, de acuerdo con la normativa vigente, estudiándose los procedimientos para hacer viable su cobertura por parte de éste, que esto interfiera en las líneas de promoción que en el futuro puedan establecerse, siendo válida su aplicación hasta la puesta en marcha de las líneas aludidas.

Por la parte social se expresa la necesidad de que el calendario de actividades y cursos de Formación, que se realice de acuerdo con las necesidades previstas por las distintas áreas (artículo 17, número 5 del C. C. S. de 1975) y correspondientes al año 1979, se haga pública antes del 1 de abril.

Asimismo, la parte social estima que el estudio de los temas de Formación Profesional es de incumbencia de la Comisión de Formación, por ello considera conveniente no tratar esta faceta de la problemática social en este momento, no obstante expresa su gran preocupación por el desarrollo eficaz de este campo que pueda ampliar las expectativas del personal integrante de los grupos 1.º, 2.º y 3.º.

De acuerdo con el mandato recibido por la parte social y con el deseo de salvar la competencia de otros Organismos, así como de las normas anteriormente convenidas, este grupo de trabajo estima concluidos sus trabajos que exponen a la Gerencia y a la parte social.

En Madrid a 31 de enero de 1979.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

18823 REAL DECRETO 1850/1979, de 1 de junio, por el que se declara urgente ocupación de bienes y derechos, al objeto de imponer la servidumbre de paso para construir una línea de transporte de energía eléctrica a 132 KV entre las subestaciones de «Atios» y «El Rosal», situadas ambas en el Ayuntamiento de Porriño (Pontevedra), por la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, Sociedad Anónima» (FENOSA).

La Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA) ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, que desarrolla la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de Expropiación Forzosa y Servidumbre de Paso para Instalaciones de Energía Eléctrica, con la finalidad de construir una línea área, de transporte de energía eléctrica, simple circuito a ciento treinta y dos KV., que enlazará las subestaciones transformadoras de «Atios» y «El Rosal», ambas propiedad de Fenosa, situadas en el lugar de Cruces del Ayuntamiento de Porriño (Pontevedra).

Declarada la utilidad pública en concreto de la citada instalación, por Resolución de la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía, de fecha nueve de marzo de mil novecientos setenta y siete, y publicada en el «Boletín Oficial del Estado», de fecha cinco de abril de mil novecientos setenta y siete a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo, se estima justificada la urgente ocupación por ser la línea que, desde la subestación de «Atios» situará en la de «El Rosal», ambas propiedad de la Empresa solicitante de los beneficios, la energía eléctrica imprescindible para abastecer reglamentariamente la zona Sur de la región Gallega en la que se encuentra la de expansión industrial de Vigo (Pontevedra).