

bramiento de esposa: De tres a cinco días, graduables según la distancia.

e) Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o sindical: De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 16. *Pago*.—El pago de las retribuciones e indemnizaciones se liquidará por periodos mensuales cerrados al último día de cada mes, salvo en el caso de trabajadores temporeros que cesen en el trabajo antes de dicho día. No obstante, el trabajador podrá solicitar del Servicio la percepción de anticipos a cuenta sobre las retribuciones devengadas.

Art. 17. *Revisión médica*.—El Servicio gestionará del Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo el que los obreros y cargos pasen una revisión médica anual.

Art. 18. *Derechos sindicales*.—El Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco se compromete al más riguroso cumplimiento y difusión de las normas relativas a derechos sindicales de los trabajadores.

Art. 19. *Comisión Paritaria*.—Para la interpretación y vigilancia del Convenio, en los casos en que fuera precisa su intervención, se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por las siguientes personas:

a) En representación de los trabajadores:

Doña Josefina Díaz Fernández.—Gijón.  
Don Antonio García Moreno.—Málaga.  
Don José Gómez Fernández.—Sevilla.  
Don José Avila González.—Granada.

b) En representación del Servicio:

Don Gregorio García-Calvo y Ruiz de los Paños, Jefe de la Sección de Centros de Fermentación y Acondicionamiento del Tabaco.

Don Heliodoro Pérez Carbonell, Jefe de la Sección de Tabaco en el Campo y Secaderos.

Don Juan Carlos Picasso López, Asesor Técnico de Coordinación.

Don Daniel Moreiras García, Jefe del Negociado de Asuntos Laborales.

En el caso de cese de alguno de estos componentes, los representantes de los trabajadores o la Dirección del Servicio, respectivamente, designarán a quien haya de sustituirle.

No será misión de la Comisión Paritaria el resolver sobre reclamaciones de carácter personal e individual.

#### CLAUSULA ESPECIAL

Todas las condiciones pactadas cumplen lo establecido en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

#### CLAUSULA TRANSITORIA

Los efectos económicos de este Convenio tendrán retroactividad al 1 de enero de 1979, liquidándose los atrasos devengados por todos los conceptos con arreglo al mismo desde dicha fecha.

19864

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Askar, S. A.»; y «Fomento de la Industria Electrónica, S. A.» (FIESA).**

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, S. A.»; «Askar, S. A.»; y «Fomento de la Industria Electrónica, S. A.» (FIESA), y

Resultando que con fecha 23 de mayo último tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, acordado en 22 de septiembre de 1978 por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Resultando que en 28 de mayo pasado fue requerida de los interesados la remisión del acta de la mencionada Comisión en la que se recogiese el acuerdo último de aprobación, y poniendo en su conocimiento que por concurrir en el Convenio las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, en cumplimiento de lo dispuesto en el siguiente artículo 2.º, con suspensión del plazo homologatorio, habría de ser sometido a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que la mencionada Comisión Delegada, en su sesión del 16 de junio último, autorizó la homologación del Convenio, pero haciendo la advertencia de que lo dispuesto en su artículo 4.º deberá someterse a la normativa del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para

proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que el referido Convenio al ajustarse a lo prevenido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no se observa 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 interprovincial para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, S. A.»; «Askar, S. A.»; y «Fomento de la Industria Electrónica, S. A.» (FIESA), y sus trabajadores, suscrito por las partes en 22 de septiembre de 1978, haciéndose la advertencia de que, de acuerdo con lo dispuesto por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del 16 de junio último, el artículo 4.º del Convenio deberá someterse a la normativa del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos 5.º, 2.º, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el primero antes citado.

Segundo.—Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso 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 Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 13 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

### III CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LAS EMPRESAS «PHILIPS IBERICA, S. A. E.»; «EUROSERVICE, S. A.»; «ASKAR, S. A.»; Y FIESA

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, S. A.»; «Askar, Sociedad Anónima»; «Askar, S. A.»; y FIESA, y los trabajadores (FIESA), con la excepción del personal de Almacenes de «Philips Ibérica, S. A. E.», en Barcelona.

##### Art. 2. *Ámbito personal*:

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Askar, S. A.»; y «Fiesas», y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicios con carácter fijo en las mismas, según el ámbito territorial del artículo anterior.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- Los directivos de la Empresa.
- Los titulados superiores y medios.
- Los que ostenten la categoría laboral de Jefes y los Maestros de Taller.
- Las personas directamente relacionadas con la venta en gestiones exteriores al Centro de Trabajo.
- Los Aprendices, Botones, aspirantes y becarios, salvo que al finalizar su periodo de prueba un análisis y subsiguiente valoración de su puesto de trabajo demuestre que éste debe ser incluido en alguno de los grupos de valoración.

##### Art. 3. *Ámbito temporal*:

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el día 30 de abril de 1979.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde 1 de mayo de 1978.

Art. 4. *Revisión*.—En 1 de enero de 1979 se revisarán las retribuciones (salario Convenio, plus complementario y premio de antigüedad) de todo el personal incluido en Convenio, incrementándolas en el mismo porcentaje en que haya aumentado el I. P. C. para el conjunto nacional en los últimos ocho meses de los que se conozcan datos del Instituto Nacional de Estadística en el momento de realizar la revisión.

Art. 5. *Prórroga*.—De no existir preaviso a efectos de su denuncia por una de las partes con una antelación mínima de

tres meses antes de su extinción, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos sucesivos de doce meses.

**Art. 6. Comisión Paritaria:**

1. Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, con la siguiente composición:

Por la Dirección de la Empresa:

Titulares:

Don Andrés Ibáñez Forte.  
Don Antonio Martínez López.  
Don Agustín Yañez Sánchez.

Suplentes:

Don Manuel Navarro Martínez.  
Don Rafael Pérez Jara.  
Don José Luis Peña López.

Por la representación del personal:

Titulares:

Don Carlos Serrano Gómez.  
Don Jesús del Río Sendino.  
Don Gerardo Mercado Burgos.

Suplentes:

Don José María Huéso Hermoso.  
Don Eleuterio Denia López.  
Don Julián Redondo Jiménez.

2. La Comisión Paritaria actuará siempre dentro del ámbito de las normas legales sin invadir en ningún momento las atribuciones propias de la Dirección de la Empresa.

**Art. 7. Compensación y absorción:**

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada, unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, convenio sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, global y anualmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

**Art. 8. Garantía personal.**—Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPITULO II

### Ingresos, ceses y clasificación del personal

**Art. 9. Periodo de prueba:**

1. Los ingresos en la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante dos semanas para el personal no cualificado y durante tres meses para el resto del personal.

2. Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

**Art. 10. Valoración de puestos de trabajo:**

1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por una Comisión Mixta de Valoración constituida por cuatro Vocales y el Presidente designados por la Dirección de la Empresa, y cuatro Vocales designados por la representación de los trabajadores.

2. Las reclamaciones que se produzcan en materia de valoración de puestos de trabajo serán resueltas por una Comisión Paritaria y Mixta de Reclamaciones, formada por los Vocales que componen la Comisión Mixta de Valoración.

3. El Secretario de ambas Comisiones será elegido entre y por los miembros de las mismas.

4. Ambas Comisiones podrán solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información estimen necesaria sobre el contenido de los distintos puestos de trabajo a valorar.

5. La valoración de los puestos de trabajo se realizará aplicando el manual de valoración facilitado por la Dirección de la Empresa a ambas Comisiones, así como a disposición del personal.

6. La Comisión Mixta para valoración de puestos de trabajo podrá revisar las deficiencias que encuentre en el manual

de valoración y proponer a la Dirección de la Empresa alterativas o modificaciones al mismo.

7. La clasificación del personal en grupos se efectuará de acuerdo con el siguiente cuadro:

Grupo A: 5 a 7 puntos.  
Grupo B: 8 a 11 puntos.  
Grupo C: 12 a 16 puntos.  
Grupo D: 17 a 22 puntos.  
Grupo E: 23 a 29 puntos.  
Grupo F: 30 a 37 puntos.  
Grupo G: 38 a 46 puntos.

8. Queda abierta la posibilidad de añadir otros grupos de valoración a los señalados en el número anterior de este artículo, en el supuesto de puntuaciones superiores a 46 puntos.

9. Los resultados de la valoración y subsiguiente clasificación en grupos serán:

- Comunicados individualmente a los interesados en lo que se refiere a número de puntos.
- Publicados para general conocimiento en lo que se refiere a clasificación en grupos.

10. Se adecuarán las categorías laborales a los grupos de valoración, incluyendo en el manual de valoración la tabla de equivalencias.

**Art. 11. Promociones:**

1. Se publicarán las vacantes, ya procedan éstas de puestos de nueva creación o de bajas o promociones de los anteriores ocupantes, que se produzcan en los puestos de trabajo incluidos en el Convenio Colectivo. Las normas sobre promoción figuran en el anexo de este Convenio.

2. Mensualmente, la Dirección facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal estado actualizado de personal, con indicación de altas y bajas.

**Art. 12. Formación.**—La Dirección de la Empresa, a través del Departamento de Formación, establecerá los sistemas y medios de formación del personal, de acuerdo con las técnicas y sus evoluciones más modernas, informando y escuchando al Comité de Empresa.

## CAPITULO III

### Jornada, horarios, descanso y licencias

**Art. 13. Jornada:**

1. La jornada será de cuarenta y una horas y quince minutos semanales para todo el personal, con las excepciones del personal de vigilancia y demás señaladas en la Ley.

2. La jornada promedio para el personal de vigilancia será de cuarenta y ocho horas semanales, abonándose a prorrata del sueldo la diferencia entre cuarenta y ocho horas trabajadas y cuarenta y una horas y quince minutos, siendo el abono de esta diferencia absorbible por el plus complementario.

**Art. 14. Horarios:**

1. Sin perjuicio de lo convenido en los siguientes apartados 3 y 4, los actuales horarios, debidamente aprobados por la autoridad, permanecerán inalterados por el período de vigencia de este Convenio, siendo diferentes según la índole de los respectivos trabajos. Así:

- El personal de vigilancia y servicios de mantenimiento del edificio observará el horario que resulta más adecuado para las necesidades del servicio, en el bien entendido de que se asegurará la presencia mínima de dos personas durante la noche en los Centros de Trabajo que requieran vigilancia nocturna.
- El personal de los servicios técnicos seguirá el siguiente régimen:

Trabajos a realizar en el Centro de Trabajo: El mismo horario determinado para el Centro en el que presten servicios.

Trabajos a realizar fuera del Centro de Trabajo: Comienzo y terminación del trabajo una hora después del horario fijado para el Centro de Trabajo en el que presten habitualmente sus servicios.

Casos especiales: La Empresa determinará el horario más adecuado, atendidas las circunstancias.

2. En verano, durante tres meses, el horario se reducirá a treinta y cinco horas semanales en aquellos Centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

3. La Dirección de la Empresa analizará los horarios de todos los Centros de Trabajo afectados por el Convenio Colectivo, estudiando separadamente los más adecuados a las necesidades del servicio.

Los resultados de este análisis serán discutidos con una representación del personal, a escala nacional, a designar por los Comités de Empresa/Delegados de Personal de todos los Centros.

4. La implantación de los nuevos horarios que pudieran derivarse de lo anterior se realizará dentro del plazo de vigencia del presente Convenio Colectivo. Para comenzar, desde 1 de noviembre de 1978 la jornada laboral de los Centros de Auto-servicio de «Euroservice, S. A.», se realizará de lunes a viernes.

Art. 15. *Calendario laboral.*—Se establecen tres puentes sin recuperación para el periodo de vigencia de este Convenio. Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y 6 de enero serán festivas en todos los Centros de Trabajo.

Art. 16. *Vacaciones:*

1. Se establece un periodo de treinta días naturales de vacaciones anuales para todo el personal.

2. A petición del interesado se podrá fraccionar el periodo de vacaciones, disfrutando durante el periodo de jornada reducida de verano veinte días naturales sin interrupción, y pudiendo disfrutar los diez restantes dentro del año natural, sin interrupción o fraccionados, hasta en un máximo de tres veces, siempre de acuerdo con el Jefe respectivo.

3. Se establece una compensación de 30.000 pesetas para aquellos empleados que por necesidades del servicio se vean obligados a modificar las fechas de sus vacaciones o a disfrutárselas fuera del periodo de jornada reducida de verano, entendiéndose referida esta compensación a los veinte días de disfrute ininterrumpido.

4. Se establece el 30 de abril como fecha límite para determinar las vacaciones del año 1979.

Art. 17. *Plus de asistencia y puntualidad:*

1. Se fija la cuantía del plus de asistencia y puntualidad en 383 pesetas brutas semanales, siendo la normativa aplicable para su devengo y abono la siguiente:

1.º El plus de asistencia y puntualidad se devengará semanalmente y se abonará por meses con la nómina del siguiente en que se haya adquirido su derecho.

2.º Para devengar el plus deberá ficharse tanto a la entrada como a la salida.

3.º Los empleados que por cualquier motivo permanezcan en el Centro de Trabajo después de la hora de salida normal, deberán igualmente efectuar su fichaje, en un plazo de tiempo no superior a los veinte minutos a partir de la hora normal de salida, aun cuando después continúen en el edificio.

4.º En razón de las propias características de este plus, se suprime todo margen de tolerancia en horas de entrada y salida.

5.º Una falta de puntualidad a la semana, entendiéndose como falta de puntualidad el retraso en la entrada de hasta treinta minutos, no hará perder el plus de asistencia y puntualidad de la semana.

6.º Una falta de asistencia a la semana no hará perder el plus de asistencia y puntualidad de la semana.

7.º No harán perder el plus de asistencia y puntualidad los permisos concedidos reglamentariamente durante la jornada laboral.

8.º Los retrasos en la entrada motivados por desplazamientos o salidas en comisión de servicio, debidamente acreditados por escrito ante el Departamento de Personal por la Dirección del grupo correspondiente, no darán lugar a la pérdida del plus.

9.º Tampoco supondrán pérdida del plus aquellos retrasos que sean imputables a los autocares del transporte puestos por la Empresa.

Art. 18. *Compensación Vigilantes:*

1. Se establece un plus de vigilancia de 5.000 pesetas brutas mensuales; el personal de vigilancia tendrá derecho además a percibir el plus de asistencia y puntualidad en las mismas condiciones que el resto del personal.

2. En caso de ausencia de duración superior a diez días en un mes, se prorrateará el importe de 5.000 pesetas en relación con los días de presencia real en el trabajo.

Art. 19. *Plus de nocturnidad.*—Se establece un plus de 270 pesetas brutas por jornada nocturna trabajada para el personal cuyo horario normal sea trabajo nocturno.

#### CAPITULO IV

##### Retribuciones

Art. 20. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas y anuales.

Art. 21. *Conceptos salariales:*

1. Salario Convenio: Es una cantidad pactada que integra los conceptos de salario base de la Ordenanza Laboral y plus Convenio.

2. Plus complementario: Está constituido por la diferencia entre salario Convenio y el salario total, excluido plus de antigüedad, ayuda familiar y demás pluses.

Art. 22. *Incrementos:*

1. Se establece un incremento de 42.140 pesetas brutas anuales para todo el personal incluido en el Convenio Colectivo.

2. Además e independientemente de lo anterior, se elevarán en un 3,4 por 100 las retribuciones (salario Convenio y plus Complementario) de todo el personal incluido en el Convenio Colectivo.

Art. 23. *Salario mínimo de Convenio.*—Se fijan los nuevos salarios mínimos Convenio para cada uno de los grupos de valoración, que incluyen los incrementos mencionados en:

Grupo A: 510.000 pesetas.  
Grupo B: 523.000 pesetas.  
Grupo C: 557.000 pesetas.  
Grupo D: 590.000 pesetas.  
Grupo E: 624.000 pesetas.  
Grupo F: 657.250 pesetas.  
Grupo G: 708.000 pesetas.

Art. 24. *Premios por antigüedad:*

1. Se eleva la cuantía del trienio a 7.028 pesetas brutas anuales, sin distinción de categorías laborales y sin limitación de trienios.

2. La antigüedad, tanto la acumulada como la futura, no podrá ser absorbida ni compensada con ninguna otra mejora voluntaria de la Empresa.

3. Los trienios se considerarán devengados a partir de 1 de enero del año en que se cumpla el correspondiente trienio, si la fecha es anterior al 30 de junio, y el 1 de enero del año siguiente, si la fecha es posterior.

Art. 25. *Devengo y abono de salario:*

1. Las retribuciones descritas en los artículos anteriores se abonarán en catorce veces iguales, al final de cada uno de los doce meses naturales, el día 15 de julio y el último día hábil anterior al 24 de diciembre.

2. La paga de julio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio. La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de julio a diciembre.

#### CAPITULO V

##### Ayudas sociales y complementarias

Art. 26. *Ayuda escolar-infantil:*

1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre se establece una ayuda de 10.500 pesetas anuales, abonables, durante dicho mes de octubre, por cada hijo hasta los dieciséis años cumplidos en el año natural.

Dicha percepción tendrá el carácter de importe compensatorio del gasto realizado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.º a), del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y artículo 4.º de la Orden de 22 de noviembre de 1973, y, en consecuencia, los beneficiarios deberán presentar las facturas o certificados correspondientes.

2. Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez.

Art. 27. *Ayuda para hijos subnormales o minusválidos:*

1. Se establece una ayuda de 110.000 pesetas anuales, a abonar dividida en cada uno de los doce meses naturales del año, por cada hijo subnormal de personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para la percepción de ayuda:

- Que el hijo esté calificado como subnormal por los servicios médicos competentes.
- Que el hijo calificado como subnormal esté matriculado en un Centro de educación o sometido a tratamiento médico adecuado.

2. Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez.

3. También en estos casos estas ayudas tienen el carácter de compensación de gastos, por lo que deberán presentar los justificantes de los pagos en el momento de los abonos.

Art. 28. *Ayuda por natalicios.*—Se establece una ayuda de 7.500 pesetas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

Art. 29. *Becas de estudio empleados:*

1. El objetivo de las becas de estudio será la formación integral del personal (Cultura general, Formación Profesional, B. U. P., estudios de grado medio-superior, idiomas, etc.).

2. Se establece una Comisión de becas de estudio para empleados compuesta de ocho Vocales y un Presidente.

La Dirección de la Empresa designará el Presidente y cuatro Vocales, y la representación del personal designará los otros cuatro Vocales.

3. La Comisión de becas para empleados determinará la cantidad necesaria para atender a las adjudicaciones que se realicen de acuerdo con la normativa que la misma Comisión establezca.

**Art. 30. Seguro Médico:**

1. Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del Seguro Médico para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.
2. Para atender las necesidades del personal que actualmente no cuente con la contratación colectiva de este seguro, se facilitarán los medios necesarios para que puedan disponer de este servicio con los topes vigentes.

**Art. 31. Comedor:**

1. Se mantiene hasta 31 de diciembre de 1978 la participación del personal en el precio del cubierto del Comedor de Empresa a abonar a la Compañía concesionaria en 25,50 pesetas por comida.
2. En 1 de enero de 1979 se revisará dicha participación, elevándola en el mismo porcentaje de incremento del I. P. C. de los últimos ocho meses conocidos, según los datos del Instituto Nacional de Estadística.
3. Se eleva a 230 pesetas por comida la subvención para el personal en Convenio de los Centros donde no exista comedor y el horario (una hora o menos de ruptura entre mañana y tarde) no permita desplazarse a casa. Será abonable esta subvención asimismo al personal de los Centros en que, existiendo comedor, se cierre éste temporalmente, y sea necesario seguir trabajando.
4. En caso de comidas realizadas en desplazamientos por motivo de trabajo dentro de la localidad en que se encuentre su Centro de Trabajo, se abonará, previa presentación de justificantes, hasta un máximo equivalente a una comida, según la cuantía establecida para este concepto en las normas vigentes sobre dietas de viaje. Sin presentación de justificante se abonará solamente 230 pesetas.

**Art. 32. Condiciones de viaje:**

1. Se eleva la cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio a 1.300 pesetas diarias.
2. En los viajes de trabajo a realizar durante la noche se podrá utilizar coche-cama individual.
3. Se dará a conocer a las personas que viajen al servicio de la Empresa las normas de viaje que les sean aplicables.

**Art. 33. Kilometraje:**

1. Se compensará según las tarifas y normas vigentes a los empleados que deban utilizar el coche como instrumento de trabajo al servicio de la Empresa.
2. Las tarifas serán las actuales en sus componentes y valores y serán revisables en todo caso anualmente, habida cuenta de las modificaciones del coste de los factores que forman dichas tarifas o cuando cualquier otro concepto o conceptos sufran una variación que, dada su ponderación dentro de los componentes, suponga al menos un 10 por 100 de variación en la tarifa total. Esta revisión se hará dentro de los treinta días siguientes a que se haya producido dicha modificación.
3. Los factores que intervienen en el cálculo del precio kilómetro son:

- Precio total del vehículo (incluso impuestos).
- Gastos fijos:

Seguro a todo riesgo.  
Impuesto circulación.  
Impuesto de tenencia y disfrute.

Depreciación (20 por 100 anual sobre el precio total del vehículo).

- Gastos variables:

Gasolina.  
Mantenimiento (engrase, lavado, aceite).  
Neumáticos (cinco cada 35.000 kilómetros).  
Conservación y reparación (5 por 100 valor vehículo).

**Art. 34. Locomoción del personal de Alcalá de Henares.**—Se mantiene el plus especial de distancia para aquellas personas que, estando actualmente afectas al Almacén Regulador de Alcalá de Henares, fueron en su día trasladados de Madrid, en tanto en cuanto dichas personas permanezcan en las circunstancias actuales y continúen con residencia en Madrid; este plus consistirá en el 12 por 100 del sueldo de Convenio existente en cada momento, siendo, por tanto, revalorizable y además no compensable ni absorbible.

**Art. 35. Préstamos:**

1. Se mantiene la Comisión para la adjudicación de préstamos al 3 por 100 de interés, compuesta por ocho Vocales y un Presidente; la Dirección de la Empresa designará el Presidente y cuatro Vocales, y la representación del personal designará los otros cuatro Vocales.
2. Se fija en 6.000.000 de pesetas el importe máximo del saldo existente en cada momento de los préstamos adjudicados para todo el personal sujeto a Convenio.

**Art. 36. Seguro de Vida.**—Se amplía el Seguro de Vida actualmente existente para todo el personal, cuyas primas son en su totalidad a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

- Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte.
- Tres anualidades del salario bruto en caso de invalidez permanente y absoluta.

Se entiende por salario bruto a estos efectos la suma del salario Convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

**Art. 37. Reglamento de Régimen Interior:**

1. Se modifica el artículo 42 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, que queda con la siguiente redacción:

«Permisos retribuidos.—La Empresa concederá a su personal permisos retribuidos por las siguientes causas y con la duración que se indica:

- 1.º Matrimonio: Veinte días naturales.
- 2.º Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales.
- 3.º Enfermedad del cónyuge, hijos, padres y padres políticos: Tres días naturales, ampliables a cinco en casos especiales.
- 4.º Fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos: Tres días naturales, ampliables a cinco en casos especiales.
- 5.º Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.
- 6.º Exámenes: El tiempo necesario, con un máximo de diez días al año, si se dieran las condiciones exigidas en la Ley de 8 de abril de 1978.
- 7.º Necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora: El tiempo necesario, con un máximo de cinco días.
- 8.º Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: El tiempo imprescindible.
- 9.º Cumplimiento de funciones sindicales: Se estará a lo dispuesto por la Ley.»

2. Se introducen las siguientes modificaciones en el Reglamento de Régimen Interior:

**Art. 43. Matrimonio.**—Se elevan a veinte los días naturales de permiso por esta causa.

**Art. 44. Natalicios.**—Se elevan a tres los días naturales de permiso.

**Art. 45. Enfermedad grave de parientes.**—Se eleva a tres días naturales el permiso por este concepto, ampliándolo a padres políticos.

**Art. 54. Permisos sin sueldo.**—Se sustituye la frase «podrán concederse...» por la de «se concederán...»

3. Se da nueva redacción a los artículos 48 y 49 del Reglamento de Régimen Interior, que queda con la siguiente forma:

«**Art. 48. Exámenes.**—Cuando el personal de la Empresa debiera concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones de ingreso en Cuerpos de funcionarios públicos, se le concederá permiso retribuido por el tiempo necesario, con un máximo de diez días al año. En todo caso, la Empresa podrá exigir los justificantes oportunos.»

«**Art. 49. Asuntos propios que no admiten demora.**—Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la Empresa concederá licencia retribuida por el tiempo necesario, con un máximo de cinco días, al trabajador que lo solicite y justifique que el asunto que lo motiva no puede resolverse fuera de las horas y días de trabajo.»

4. Se anula la totalidad del artículo 50 del Reglamento de Régimen Interior, sobre «Supuesto especial».

**Art. 38. Tienda de Empleados.**—Se fijarán los precios a los empleados estableciéndolos en base a los precios de cesión, disminuidos en el descuento medio presupuestado y en los costes de capital correspondiente.

Se mantiene la Comisión de Tienda de Empleados, compuesta por ocho Vocales y un Presidente, que se ocupará de analizar y proponer medidas para el buen funcionamiento de la Tienda de Empleados, en base a la aplicación de condiciones más favorables. La Dirección de la Empresa designará el Presidente y cuatro Vocales y la representación del personal designará los otros cuatro Vocales.

**Art. 39. Enfermedad.**—La Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe neto de las retribuciones (salario Convenio, más plus antigüedad, más plus complementario) del personal enfermo o accidentado durante el periodo de permanencia en situación de incapacidad laboral transitoria, debidamente acreditada por la Seguridad Social.

**Art. 40. Servicio Militar:**

1. El personal sujeto a Convenio con más de un año de antigüedad en la Empresa percibirá, durante el periodo de

Servicio Militar, las pagas extraordinarias (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario) de julio y Navidad.

2. El personal mencionado en el punto anterior podrá trabajar en la Empresa si el Servicio Militar se lo permite, bajo las siguientes condiciones:

- Se determinará en cada caso el número de horas semanales de prestación de servicio, que no podrá ser inferior al 30 por 100 de la jornada semanal total, y dentro siempre de los horarios de trabajo establecidos en el servicio de que se trate.
- Se fijará la remuneración en relación con las horas a trabajar.
- Se entenderá que la Empresa queda relevada del compromiso expresado si el incumplimiento del número de horas convenidas, a lo largo de las cuatro semanas, excede del 20 por 100 del total comprometido.

Art. 41. *Premio de jubilación.*—Se establece un premio, a entregar en el momento de la jubilación, consistente en dos mensualidades brutas (dos catorzavas partes del sueldo bruto anual).

Art. 42. *Ayuda de economato.*—Se ampliará la actual ayuda, en condiciones similares a COEBA, al personal de los Centros de Trabajo que no la disfruten.

## CAPITULO VI

### Disposiciones finales

Art. 43. Si en el trámite de homologación del presente Convenio la autoridad laboral notificase a las partes la superación de los criterios salariales de referencia, el Convenio Colectivo quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse de nuevo su contenido global. Y ello de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo.

Art. 44. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de las Ordenanzas de Trabajo en el Comercio o en la Industria Siderometalúrgica, según corresponda, Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

## ANEXO

### Promociones

1. La Empresa informará de la existencia de plazas vacantes (nueva creación o sustitución del anterior ocupante) que se produzcan en los puestos de trabajo incluidos en los Grupos de Valoración del presente Convenio.

2. La Empresa se reserva el admitir solicitudes para cubrir puestos encuadrados en el mismo o inferior grupo de valoración al que en ese momento ocupe el candidato. En el supuesto de que, excepcionalmente, un empleado accediera voluntariamente a un puesto de inferior grupo de valoración, se le asignará el salario Convenio correspondiente a este nuevo grupo, pasando la diferencia entre este y el anterior sueldo Convenio a plus complementario.

3. Con objeto de evitar excesiva movilidad, todo empleado que haya accedido a un puesto mediante este sistema no podrá optar a un nuevo puesto en un plazo inferior a doce meses, a contar desde la fecha de su incorporación al puesto.

4. La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia del Departamento de Personal.

5. La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante publicaciones en los tablones de anuncios de todos los Centros de Trabajo afectos al Convenio, de la correspondiente convocatoria, en la que constarán necesariamente los siguientes datos:

- Grupo de valoración.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.
- Descripción somera de las pruebas a realizar.
- Fechas de exámenes y de incorporación, entregando copia de esta convocatoria a los Comités de Empresa/Delegados de Personal.

6. Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables, a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

7. En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde aquel en que se haya cerrado el plazo de admisión el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

8. El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en el que exista la vacante aquellos candidatos que hayan obtenido mejor puntuación, para que, de entre ellos, elija aquel que superando los mínimos exigidos considere más idóneo para el puesto a cubrir, procurando dar prioridad a los candidatos de la localidad en la que se encuentra el

Centro de Trabajo. A estos efectos Alcalá de Henares se considerará como Centro de Madrid.

9. El candidato elegido dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto de quince días de duración.

En el supuesto de que en dicho período no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse un nuevo candidato de entre las que superaron la calificación mínima.

10. Superado satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto, percibiendo el salario que corresponda a tal puesto y sin que se pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo puesto con el plus complementario.

Los efectos económicos y de cualquier otro tipo se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el período de adaptación al puesto.

11. El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicará en los tablones de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido y facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

19865

*CORRECCION de erratas de la Resolución 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.*

Padecidos errores en la inserción del Convenio anexo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 181, de fecha 30 de julio de 1979, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 17873, donde dice: «Dependencias. Puestos funcionales. ... Representaciones directas B) (Alicante, Barcares, Málaga y Valencia)», debe decir: «Dependencias. Puestos funcionales. ... Representaciones directas B) (Alicante, Baleares, Málaga y Valencia)».

Al final de la misma página, donde dice: «Nivel VIII. Oficinas Centrales. Puestos funcionales. .... Ayudante de Caja-Oficinas Generales», debe decir: «Nivel VIII. Oficinas Centrales. Puestos funcionales. .... Ayudantes de Caja-Oficinas Centrales».

En la página 17875, donde dice: «B. Futuras líneas generales de promoción y formación profesional. .... 1. .... 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», debe decir: «B. Futuras líneas generales de promoción y formación profesional. .... 1. .... Para aquellos puestos que en la actualidad estén en situaciones inferiores dentro de cada subgrupo se abrirán a procesos de selección-formación entre los integrantes de los grupos I, II y III».

En la misma página, segunda columna, en el primer párrafo, donde dice: «..... La parte social se compromete a realizar las gestiones pertinentes ante Organos 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», debe decir: «..... La parte social se compromete a realizar las gestiones pertinentes ante Organos representativos, con el fin de que en un plazo breve se puedan constituir los grupos de trabajo y así iniciar con la debida profundidad el tratamiento de los temas de su competencia».

En la misma página y columna, en el párrafo 4.º, donde dice: «..... estudiándose los procedimientos para hacer viables su cobertura por parte de éste, que esto interfiera en las líneas de promoción que en el futuro puedan establecerse .....», debe decir: «..... estudiándose los procedimientos para hacer viable su cobertura por parte de éste, sin que esto interfiera en las líneas de promoción que en el futuro puedan establecerse .....».

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19866

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Pontevedra por la que se autoriza el establecimiento de la red de distribución en B.T. y centro de transformación que se citan.*

Visto el expediente A.T. 33/78, incoado en esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Pontevedra a petición de «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S.A.» (FENOSA), con domicilio en La Coruña, calle F. Macías, número 2, solicitando