

Autónoma de Cantabria para el desarrollo de los proyectos que se especifican en el anexo I de este Convenio.

Segunda: Para sufragar los costes de los mencionados proyectos, la Comunidad Autónoma de Cantabria, directamente o con la cooperación de las Corporaciones Locales afectadas, aporta la cantidad total de 93.931.800 pesetas, como participación en la financiación de los proyectos, durante el ejercicio económico 1996, de acuerdo con el desglose que se contiene en el anexo II del Convenio.

Tercera: El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con cargo a su dotación presupuestaria para el ejercicio 1996, aporta como participación en la financiación de dichos proyectos la cantidad de 60.292.979 pesetas (concepto 27.01.313L.451, 33.931.800 pesetas, y concepto 27.01.313L.751, 26.361.179 pesetas), con el desglose que se contiene en el anexo II del Convenio.

Cuarta: El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales transferirá la cantidad señalada en la cláusula anterior, conforme a lo establecido en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de marzo de 1996.

Quinta: La Comunidad Autónoma deberá aplicar los fondos aportados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a los gastos correspondientes a la ejecución y desarrollo de los proyectos que se especifican en este Convenio de colaboración, dentro del período de vigencia del mismo.

Sexta: Se habilitarán los cauces y mecanismos necesarios para la colaboración, coordinación e información entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Consejería de Sanidad, Consumo y Bienestar Social de la Diputación Regional de Cantabria, a través de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales.

Séptima: La Comunidad Autónoma de Cantabria elaborará y facilitará al finalizar la vigencia del Convenio, una Memoria financiera y técnica que recoja el estado de situación de los diferentes proyectos y la información sobre la aplicación de los fondos previstos. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por su parte, con los datos aportados por cada una de las Comunidades Autónomas, elaborará una Memoria estatal de las actuaciones financiadas con cargo a los citados créditos, que será presentada a la Conferencia Sectorial para su aprobación.

Octava: La Comunidad Autónoma deberá comunicar cualquier modificación que pudiera surgir en el desarrollo y ejecución de los proyectos, con el fin de acordar conjuntamente el Ministerio y la Comunidad Autónoma la aceptación de cualquier variación en el desarrollo de los mismos.

La solicitud de modificación deberá estar suficientemente motivada y deberá presentarse con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen y con anterioridad al momento en que finalice el plazo de ejecución del proyecto en cuestión.

Novena: La Comisión de Prioridades del Plan Gerontológico, órgano colegiado, creado por la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales al objeto de presentar a la misma informes y propuestas en relación con el desarrollo de dicho Plan, realizará el seguimiento y evaluación de los proyectos según sus propias normas de funcionamiento.

Décima: El presente Convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, al amparo del artículo 3, c), de la misma. La jurisdicción contencioso-administrativa será la competente para enjuiciar las cuestiones litigiosas que puedan surgir de su aplicación.

Undécima: Este Convenio tendrá vigencia durante el período de un año desde la fecha de su firma.

Y, en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha antes indicados.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Javier Arenas Bocanegra.—El Consejero de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, Jaime del Barrio Seoane.

ANEXO I

Relación de proyectos objeto del presente Convenio

Comunidad Autónoma de Cantabria	Conceptos	
	Mantenimiento	Inversión
R. Samano-Castro Urdiales	X	
R. Mortera de Piélagos	X	
R. S. Vicente de la Barquera		X

ANEXO II

Coste de los proyectos correspondientes a la Comunidad Autónoma de Cantabria y especificación de las aportaciones de las partes que los cofinancian

FINANCIACIÓN 1996 (SEGÚN CONVENIO)

Comunidad Autónoma de Cantabria	CA/CL Pesetas	MTYAS Pesetas
<i>Proyectos de mantenimiento: 27.01.313L.451</i>		
R. Samano-Castro Urdiales	18.531.000	18.531.000
R. Mortera de Piélagos	15.400.800	15.400.800
	33.931.800	33.931.800
<i>Proyectos de inversión: 27.01.313L.751</i>		
R. S. Vicente de la Barquera	60.000.000	26.361.179
	60.000.000	26.361.179
Totales	93.931.800	60.292.979

6425

RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía General de Tabacos de Filipinas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía General de Tabacos de Filipinas, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9010872), que fue suscrito con fecha 14 de febrero de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 5 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA GENERAL DE TABACOS DE FILIPINAS, SOCIEDAD ANÓNIMA». 1997

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Compañía General de Tabacos de Filipinas, Sociedad Anónima», y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo. Se exceptúa el personal directivo y quienes, funcionalmente, ocupen puestos de tal consideración.

Artículo 2.

Las estipulaciones del Convenio son aplicables al personal destinado en los centros de trabajo que la empresa tiene o tenga establecidos en el territorio nacional.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA

Artículo 3.

El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos quedarán retrotraídos al 1 de enero de 1997 para todo el personal que en la fecha de entrada en vigor se halle en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 4.

El presente Convenio se considerará prorrogado de no mediar denuncia de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de un mes a la fecha de su extinción y mantendrá su vigencia hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 5.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquier otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieron durante su vigencia, cualquiera que sea su naturaleza u origen (contractual, legal, societaria, etc.).

Artículo 6.

Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto y en cómputo anual sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 4.ª GARANTÍA DEL CONVENIO

Artículo 7.

La aplicación del presente Convenio de empresa excluye, expresamente, a los demás Convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales.

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación el Real Decreto ley 1/1995, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), y demás disposiciones de legal aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª NORMA GENERAL

Artículo 8.

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la empresa corresponde a la Dirección, dentro del marco de la legalidad vigente.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

SECCIÓN 1.ª GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 9.

Los grupos profesionales en la empresa son los siguientes:

1. Grupo de Jefes.
2. Grupo de Comerciales.
3. Grupo de Técnicos titulados.
4. Grupo de Administrativos.
5. Grupo de Subalternos.

SECCIÓN 2.ª GRUPO DE JEFEES

Artículo 10.

Es Jefe todo aquel empleado que proveniente de alguno de los otros grupos profesionales desarrolla, además de las funciones operativas de origen, una función de mando y coordinación de una sección, departamento o área específica de gestión, pudiendo tener bajo su dependencia a otro personal.

Depende jerárquica y/o funcionalmente de un directivo o de otro Jefe.

SECCIÓN 3.ª GRUPO DE COMERCIALES

Artículo 11.

Se clasifica en este grupo el personal que, sin facultades directivas o de jefatura, realiza funciones de venta y atención al cliente en cualquier producto y en cualquiera de las áreas o dependencias de la empresa siempre que no se circunscriban a labores propias de otros grupos profesionales. Se engloba en este grupo la promoción, estudio de mercado, venta, distribución, publicidad, prospección, gestión de cobro y otras análogas.

SECCIÓN 4.ª GRUPO DE TÉCNICOS TITULADOS

Artículo 12.

Se clasifica en este grupo el personal con titulación media o superior, reconocida contractualmente, sin facultades directivas o de jefatura, que desarrollen funciones relacionadas con sus titulaciones. Se encuadran en este grupo las funciones de asesoría jurídica, informática o control y otras análogas.

SECCIÓN 5.ª GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

Artículo 13.

Se clasifica en este grupo el personal que realiza las funciones de Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar administrativo, sin facultades directivas o de jefatura, desarrollan funciones de proceso administrativo, contable, de secretarías, telefonía, archivo, así como cualesquier otras de las consideradas propias de oficinas.

SECCIÓN 6.ª GRUPO DE SUBALTERNOS

Artículo 14.

Es Subalterno todo aquel trabajador que efectúa operaciones o trabajos de Conserje, Ordenanza, Recepción, Conductor, Mozo, Limpiador u otros servicios análogos.

SECCIÓN 7.ª ASCENSOS

Artículo 15.

Los cambios de grupo profesional se producirán por designación directa de la Dirección, atendiendo a las necesidades organizativas y carrera profesional del candidato.

SECCIÓN 8.ª MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 16.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

CAPÍTULO IV

Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.ª HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA

Artículo 17.

Primero.—Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1997 será de mil ochocientas dieciséis horas, repartidas en doscientos veintisiete días de trabajo y con una jornada diaria de ocho horas efectivas de trabajo.

No obstante lo anterior, se respeta la jornada anual y diaria —de menor duración— que vinieran realizando los trabajadores antes del 31 de diciembre de 1994.

El personal subalterno seguirá realizando una jornada diaria de ocho horas. El horario se fijará según las necesidades de la empresa y de acuerdo con los preceptos legales sobre la materia. Dicho personal podrá pactar individualmente su compensación económica por la realización de trabajos especiales, propios de su categoría.

Los trabajadores pertenecientes a los restantes grupos profesionales de la empresa podrán pactar la compensación económica por la realización de trabajos especiales.

Segundo.—Horario laboral: Queda establecido como norma general, el siguiente horario para 1997: De nueve a catorce y de dieciséis a diecinueve horas, de lunes a viernes. El personal con jornada diaria inferior se acomodará al horario indicado mediante reducción, anticipando su salida por la tarde.

Tercero.—Horario de verano: En 1996 será de aplicación el sistema de jornada continuada, en los términos del artículo 14.3 del Convenio de 1991 y durante el periodo comprendido entre el 24 de junio y el 6 de septiembre. En la medida en que las necesidades del servicio lo requieran, el Director de cada departamento podrá establecer entre su personal turnos con el fin de atender dichas necesidades.

Cuarto.—Vacaciones: La duración del periodo de vacaciones para los empleados será de veintidós días laborables. Su disfrute se realizará, preferentemente, durante los meses de julio, agosto y septiembre en periodos no inferiores a quince días naturales. En todo caso deberán disfrutarse dentro del año natural. El personal podrá disfrutar, previa autorización, de hasta tres días laborables retribuidos de libre designación.

CAPÍTULO V

Régimen de condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª DESCOMPOSICIÓN DE EMOLUMENTOS

Artículo 18.

Este capítulo económico constituye un todo indivisible no susceptible de tratamiento o variación singularizado, por cuanto engloba todas las percepciones con carácter excluyente, cualquiera que sea su naturaleza u origen. La nueva estructura se estableció en 1991 y, ahora, se reproduce.

Artículo 19. *Salario Convenio.*

El salario de Convenio para cada grupo profesional, cuyas cuantías se indican en el anexo número 1 refleja un incremento, respecto de las cuantías fijadas para el año 1996, del 2,50 por 100.

Artículo 20. *Complementos personales.*

Primero.—Trienios. Se conviene abonar los trienios a razón de un 5 por 100 sobre el respectivo salario de Convenio, hasta un máximo de 12 trienios.

El devengo se iniciará el primer día del mes siguiente en que se cumpla el trienio.

La cuantía del trienio no es absorbible ni compensable.

Segundo.—Complemento personal. Este concepto, de carácter personal e individual, es absorbible y compensable con cualquier mejora o incremento que se establezca.

Artículo 21. *Complemento de devengo superior al mes (pagas extras).*

Se percibirán dos pagas extraordinarias, por lo que la retribución anual se percibe en 14 pagas. No obstante lo anterior, se seguirán abonando en 16,5 pagas a todo el personal que venía anteriormente percibiéndolas de tal forma, salvo aceptación del cobro en 14 pagas. El número de pagas no modifica el salario anual.

Artículo 22. *Incremento salarial para el año 1997.*

Dado el carácter personal y absorbible del complemento personal, se garantiza que la retribución total anual bruta de cada trabajador afectado experimentará, en el año 1997 y sobre la retribución del año 1996, el siguiente incremento:

Si la retribución dineraria total anual bruta es inferior a 4.000.000 de pesetas: 3 por 100.

Si la retribución dineraria total anual bruta es igual o superior a 4.000.000 de pesetas: 2,50 por 100.

En ambos supuestos no es computable, para la garantía, la obtención de nuevos trienios.

La diferencia que pudiera resultar a favor del trabajador se incluirá en el complemento personal.

El incremento expresado y la garantía no son aplicables a quienes hayan ingresado a partir del 1 de enero de 1997 o no se hallen en alta en la fecha de la firma del Convenio.

Las correspondientes diferencias, en su caso, se abonarán con efectos de 1 de enero de 1997, en una sola paga y en la nómina de febrero de 1997.

CAPÍTULO VI

Otras disposiciones

SECCIÓN 1.ª SEGUROS

Artículo 23.

La empresa mantiene a su cargo, para el personal en activo con cinco años de antigüedad o superior, una póliza de seguro de grupo modalidad temporal, renovable anualmente y hasta que el empleado cumpla sesenta y cinco años de edad, que cubre el riesgo de muerte, en los términos y cuantías que rigen en la actualidad en la citada póliza.

A partir de los sesenta y cinco años de edad, si se produjese la jubilación, el capital asegurado se reducirá a un 50 por 100 durante los cinco años siguientes y a un 25 por 100 una vez expirado dicho periodo.

Artículo 24.

La empresa asume la obligación de contratar una póliza de seguro de accidente de viaje individual para aquellos trabajadores que por causa de su trabajo deban desplazarse fuera de la región donde residan.

Se mantienen las actuales cuantías aseguradas, si bien la empresa podrá complementar esa obligación mediante contratación del viaje a través de tarjeta de crédito que asegure un importe superior al vigente.

Artículo 25.

También se cubre por la empresa el coste de una póliza de asistencia médico-quirúrgica para todo el personal en activo.

Tendrán la condición de beneficiarios, además del trabajador, su cónyuge e hijos hasta los veintiún años cumplidos. También los mayores de veintiún años y hasta un tope de veintiséis años cumplidos siempre y cuando acrediten documentalmente que se hallan cursando estudios y no perciban remuneración alguna. En cuanto a los ascendientes del titular podrán ser beneficiarios todos aquellos que carezcan de ingresos periódicos distintos a cualquier pensión que puedan percibir. En todo caso se exigirá la convivencia del beneficiario-familiar con el titular de la póliza.

Quienes poseyeran un seguro médico con antelación a la constitución de la póliza y deseen mantenerlo, percibirán el coste empresarial que hubiese comportado su suscripción y la de sus beneficiarios.

SECCIÓN 2.ª REVISIÓN MÉDICA

Artículo 26.

Todo el personal realizará anualmente una revisión médica en centro a elección de la empresa.

SECCIÓN 3.ª DIETAS

Artículo 27.

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su tarea, se vea obligado a trasladarse fuera de la plaza donde se halla su centro de trabajo y dentro del territorio de España y Andorra, percibirá una dieta por gastos de manutención de:

Ejecutivos: 8.500 pesetas/día*.
Empleados: 6.500 pesetas/día*.

Las cuantías anteriores son las mismas que regían en 1994. Las partes convienen que tal congelación no comporta renuncia o precedente para posteriores revisiones anuales.

SECCIÓN 4.ª KILOMETRAJE

Artículo 28.

Cuando el trabajador deba utilizar su automóvil propio para el desempeño de su tarea, percibirá la cantidad de 32 pesetas por kilómetro justificado, según relación de gastos debidamente autorizada.

SECCIÓN 5.ª SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

Artículo 29.

Se crea la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio, formada por cuatro Vocales: Dos en representación de la Dirección y dos en representación de los empleados. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto por mayoría simple. Dichos acuerdos quedarán reflejados en acta sucinta suscrita por la totalidad de los asistentes a la reunión. Actuará de Secretario de actas el miembro más joven de los que asistan a la reunión.

Artículo 30.

Las funciones asignadas a la Comisión Paritaria, sin pretender una relación exhaustiva, son las siguientes:

- Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación correcta de las cláusulas del Convenio.
- Seguimiento escrupuloso de la aplicación del Convenio.
- Evacuar consultas de cuantas cuestiones se sometan a la Comisión.

SECCIÓN 6.ª CLÁUSULA DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN

Artículo 31.

Ambas partes, en caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria respecto de la interpretación total o parcial del Convenio, acuerdan someterse expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, con sujeción a los términos y procedimientos establecidos en su Reglamento.

* Por día completo de traslado.

SECCIÓN 7.ª REPRESENTANTES DEL PERSONAL

Artículo 32.

a) Bolsa de horas. De conformidad con lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una bolsa de horas equivalente al total de las correspondientes a los representantes del personal, de la que harán uso sus integrantes según sus compromisos. El sistema de control de utilización del número de horas se realizará mediante parte individual, a la Dirección de Personal, cada vez que se haga uso de las horas. Mensualmente se revisará la situación de la bolsa horaria.

b) Representación de los trabajadores. De acuerdo con lo previsto en el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, las variaciones significativas de plantilla que den lugar a incremento, reducción o variación del órgano representativo (Comité o Delegados), una vez constatado por reiteración del nuevo volumen de plantilla durante seis meses, dará lugar automáticamente a la acomodación precisa. En caso de reducción, la representación de los trabajadores determinará el procedimiento (revocación parcial, nuevas elecciones, etc.) aplicable.

ANEXO I

Tabla de salario y trienios de Convenio

Grupo profesional	Cuantía salario base (sobre 14 pagas)	Trienio (sobre 14 pagas)
Titulados	168.891	8.445
Jefes	136.926	6.846
Administrativos	123.992	6.200
Comerciales	132.317	6.616
Subalternos	96.636	4.832

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

6426

ORDEN de 21 de marzo de 1997 por la que se modifica la Orden de 7 de marzo de 1997 por la que se establecen disposiciones de aplicación del régimen de ayudas en el sector de los forrajes desecados en la campaña de comercialización 1997-1998.

La Orden de 7 de marzo de 1997 por la que se establecen las disposiciones de aplicación del régimen de ayudas en el sector de los forrajes desecados en la campaña de comercialización 1997-1998, dispone que, una vez finalizado el proceso de traspaso de medios adscritos a la gestión de las ayudas en materia de agricultura, la gestión de las ayudas en el sector de los forrajes desecados se realizará por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

No obstante, dado que en las Comunidades Autónomas de Castilla y León y de Navarra no se ha concluido el proceso de traspasos de medios adscritos a la gestión de las ayudas en materia de agricultura (FEGA), con el fin de garantizar la adecuada aplicación del régimen de ayudas en el sector de los forrajes desecados, resulta necesario que, provisionalmente, y de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, éstas sean gestionadas por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación a través de las Direcciones Provinciales.