

ción real de servicios, distribuidas en doscientos cincuenta y un días de trabajo para 1977.

A los efectos de determinar las horas de trabajo totales anuales de presencia, se añadirán los períodos de descanso para el bocadillo que se establezcan en cada Centro o, en su caso, los períodos destinados a la comida si se efectúa aquél.

Para la atención debida al cliente en días festivos oficiales, festivos SEAT y durante las tardes de los sábados, en su caso, se establecerán por la Dirección de la Empresa los turnos de guardia necesarios con el consiguiente descanso compensatorio.

1.3. Vacaciones.—Se disfrutarán los siguientes días:

Dieciocho días laborables en el período de verano.
Seis días laborables en el período de Navidad.

1.4. Condiciones económicas.—Las condiciones económicas experimentarán las siguientes modificaciones:

a) Sueldos.—Se incrementarán los vigentes al 31 de diciembre de 1976 en el porcentaje correspondiente al aumento experimentado por el índice del coste de la vida en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, desde el día 1 de julio de 1976 hasta el 31 de diciembre de 1976.

Además, se aumentarán 7.000 pesetas anuales lineales para todas las categorías, distribuidas en catorce pagas. Este aumento es el resultado de aplicar un 2 por 100 sobre las primeras 350.000 pesetas, a que se refiere el apartado 4 del artículo 5.º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre. Todo ello sin perjuicio de la aplicación del citado artículo 5.º del Real Decreto 18/1976, de 8 de octubre.

b) Plus de Convenio, Primas y Premios de Producción, Premio de Puntualidad y Asistencia, Trienios, Horas extraordinarias, Valor «K», Complemento Plus Familiar y Plus de Jefes de Equipo.—Se incrementarán los valores vigentes al 31 de diciembre de 1976 en porcentaje igual al aumento del índice del coste de la vida para el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 1976.

c) El número de trienios a devengar será de nueve como máximo.

d) Gratificación de beneficios.—Para el ejercicio 1977, y a percibir, en su caso, en el primer semestre del año 1978, consistirá en el abono de la gratificación, en cuantía igual para todas las categorías, que se hubiere percibido por el ejercicio de 1976 incrementada en un porcentaje igual al aumento del índice del coste de la vida para el conjunto nacional, facilitado por el Instituto Nacional de Estadística, en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 1976.

Se abonarán siempre que el dividendo neto acordado repartir a los accionistas en el ejercicio económico correspondiente sea igual o superior al 10 por 100 del nominal.

El abono de la gratificación se ajustará a las siguientes reglas:

1.ª La percibirán todo el personal en activo, siempre que se cumpla el requisito anteriormente señalado, sin que exista ninguna detracción por ausencias, por permisos, enfermedad o accidente.

2.ª No tendrá derecho a esta gratificación el personal en excedencia y servicio militar que no tenga acreditado algún período de trabajo efectivo dentro del año a que corresponda esta gratificación.

3.ª El personal que cause baja en la Empresa voluntariamente o por excedencia o servicio militar y tenga acreditado días de trabajo efectivo en el período a que corresponda la gratificación, percibirá, en su caso, la parte proporcional que le pertenezca, cuando se haga efectiva la gratificación.

e) Las condiciones económicas que resulten de aplicar lo dispuesto en los apartados precedentes tendrán vigencia durante todo el año 1977.

1.5. Si el día 1 de enero de 1978 no hubiera sido sustituida esta Decisión Arbitral Obligatoria por Convenio Colectivo Sindical o por nueva Decisión Arbitral Obligatoria, los conceptos que se indican en los apartados a), b) y d) del punto 1.4 de este acuerdo serán incrementados en el porcentaje que experimente la variación del índice del coste de la vida en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, desde el 1 de enero de 1977 al 31 de diciembre del mismo año 1977.

1.6. Quedan derogadas las normas que, vigentes en la Empresa a la entrada en vigor de la presente Decisión Arbitral Obligatoria, están en contradicción con lo dispuesto en la misma y en especial aquellos preceptos del VII Convenio Colectivo que con vigencia temporalmente limitada a los dos años de duración inicialmente pactada no hayan sido expresamente prorrogadas por esta Decisión Arbitral Obligatoria.

1.7. Disponer la publicación de la presente Decisión Arbitral Obligatoria en el «Boletín Oficial del Estado», advirtiendo a las partes que contra la misma cabe recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Trabajo, en el plazo de

quince días y en las condiciones previstas en el artículo 19 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Lo que digo a VV. II

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 10 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmos. Sres. Secretario general de la Organización Sindical y Presidente del Sindicato Nacional del Metal.

1971

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

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito nacional, para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito fecha 7 de enero actual, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a la homologación del mismo, suscrito por las partes el día 24 de diciembre de 1976, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Resultando que el mencionado Convenio Colectivo viene a sustituir el homologado el 3 de julio de 1975, y cuya vigencia terminó el 31 de diciembre de 1976;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios, contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citados; ser su contenido concordante con lo dispuesto en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, y no observándose en él violación alguna a normas de derecho necesario, es procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito nacional, para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 24 de diciembre de 1976.

Segundo.—Disponer la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar la presente Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que hará saber que, por tratarse de un acuerdo aprobatorio, no cabe contra el mismo recurso alguno en la vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 11 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO NACIONAL, ENTRE «TABACALERA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Objeto, ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a totalidad

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales entre la Empresa «Tabacalera, S. A.», Compañía gestora del Monopolio de Tabacos y Servicios Anejos, y el personal que en ella presta servicios en todos sus centros de trabajo existentes en el territorio nacional, afectados por la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía.

Art. 2.º *Vigencia del Convenio.*—I. El presente Convenio iniciará su vigencia el día siguiente a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo las excepciones que del mismo resultan.

II. Tendrá como plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1978 y se prorrogará tácitamente de año en año si no media previa denuncia de ambas o de una de las partes, con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

III. Las cláusulas de contenido económico iniciarán su efectividad a partir de 1 de enero de 1977, salvo en los casos en que expresamente se determine otra fecha, liquidándose en los supuestos generales los atrasos que se devenguen desde el citado 1 de enero de 1977 o desde la fecha que para cada caso particular se indique.

La liquidación de atrasos no se practicará hasta la publicación por el Instituto Nacional de Estadística del aumento del índice del coste de la vida, conjunto nacional correspondiente al año 1976, puesto que la mayoría de los conceptos retributivos vienen afectados por su aplicación.

IV. Continuarán en vigor la Reglamentación Nacional de Trabajo y los acuerdos adoptados en Convenios anteriores, en cuanto no se opongan a lo acordado en el presente.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen las de la totalidad.

Si las autoridades laborales, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobasen alguna de las condiciones pactadas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, procediéndose a la tramitación que legalmente hubiere de corresponder.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º Por ser facultad privativa de la Empresa, la organización del trabajo y sus servicios, y debiendo siempre responder a las necesidades y exigencias de cada momento, la Compañía continuará con el proceso de reestructuración ya iniciado.

Art. 5.º Los nuevos puestos de trabajo que, como consecuencia de la reestructuración, vienen siendo ya desempeñados por personal del grupo 2.º y a los que en la actualidad les está asignada una gratificación especial con carácter provisional, serán definidos y evaluados dentro del plazo que se indica en el artículo siguiente.

Una vez valorados estos puestos de trabajo con carácter definitivo, la retribución que les sea asignada se hará efectiva con efectos a partir del día 1 de enero de 1977 y abonadas desde esta fecha las diferencias económicas que hubieran de corresponder.

Art. 6.º El proceso de evaluación de los puestos de trabajo del personal perteneciente a los grupos 1.º, 2.º y 3.º, así como el de aquellos correspondientes al grupo 4.º, cuya valoración actual solamente ha sido realizada con carácter provisional, quedará concluido antes del día 1 de octubre de 1977.

Art. 7.º El personal que pase a desempeñar los nuevos puestos de trabajo o de jefatura que se creen en virtud de la nueva reestructuración percibirá la retribución que a los mismos le sea asignada como consecuencia de su valoración, a partir del momento mismo en que comience a ejercer su función.

Art. 8.º El personal que desempeñe un puesto de trabajo cuyas funciones no hayan sido modificadas, pero que como consecuencia de su valoración le sea asignada una retribución superior a la actual, percibirá la diferencia que resulte, con efectos a partir del día 1 de enero de 1977.

Art. 9.º La Compañía, de acuerdo con los principios que informan todo proceso valorativo, proseguirá la evaluación de aquellos puestos pertenecientes al grupo 4.º que no hubieran sido objeto de valoración e iniciará, dentro del plazo señalado en el artículo 6.º de este Convenio, la revisión de aquellos valorados, que permita una adecuación de sus evaluaciones al contenido y desarrollo de los mismos.

Art. 10. La Compañía, junto con los órganos representativos de los trabajadores, iniciará, a partir del día 1 de octubre de 1977, los estudios necesarios para la redacción y aprobación, por los trámites legales al efecto establecidos o que puedan establecerse, de una nueva Ordenanza Laboral que sustituya a la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo y disposiciones que la complementan, con el plazo límite de 30 de junio de 1978.

CAPITULO III

Régimen de retribuciones

Art. 11. Para el primer año de vigencia de este Convenio, 1977, el aumento global sobre el importe total de «Percepciones salariales» que se especifican a continuación, correspondiente 1 año actual, vendrá determinado por la aplicación a dicho importe del aumento experimentado en el índice del coste de la vida que para el conjunto nacional fije el Instituto Nacional de Estadística para el presente año 1976, más seis puntos.

La participación en las percepciones de carácter salarial se llevará a efecto de la siguiente forma:

I. PERCEPCIONES SALARIALES

1.1. Salario base.

A partir de 1 de enero de 1977 el salario base se incrementará en el 13 por 100 del salario base actual, más una cantidad lineal por trabajador y mes tal que, teniendo en cuenta su

repercusión en los demás conceptos y el número de trabajadores en plantilla en 31 de diciembre de 1976, nunca superen el aumento total expresado en el párrafo primero de este régimen de retribuciones respecto a las «Percepciones salariales».

A título orientativo se indica que si el aumento del índice del coste de la vida, conjunto nacional para el año 1976, fuera de un 20 por 100, la cantidad lineal resultante estaría cifrada en 2.300 pesetas por mes y trabajador.

1.2. Complementos personales.

a) Aumentos periódicos por años de servicio: Los premios de antigüedad, a partir de este Convenio Colectivo, quedarán extinguidos en su régimen actual y, por consiguiente, la cuantía atribuida a las escalas normales y especiales, como valor de cada trienio.

El nuevo régimen consistirá en fijar como valor de cada trienio el 5 por 100 del salario base que se determine en la tabla de salarios y que resulta de la aplicación del punto anterior, 1.1.

A las personas que en la actualidad tienen asignados premios de antigüedad de las denominadas Escalas Especiales (Delineante, Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar de Almacén, Telefonista, Dependiente de Expendeduría Central), así como a las pertenecientes al subgrupo 1.º del grupo 3.º, Subalterno, cuya cuantía es superior a la que se le reconoce por el nuevo régimen, se les garantiza, a título personal, la diferencia entre el premio de antigüedad que ahora se establece y el que tenían asignado, incrementado con el aumento del índice del coste de la vida, conjunto nacional para 1976, más seis puntos.

Esta garantía, a título personal, tendrá idéntica consideración que la establecida para el personal del grupo 4.º en el artículo 20 del Convenio Colectivo Sindical de 1975.

b) Gratificación por mayor capacitación general: A este concepto se le aplicará el incremento resultante del índice general del coste de la vida experimentado durante 1976.

c) Gratificación diploma taquigrafía: A este concepto se le aplicará el incremento resultante del índice general del coste de la vida experimentado durante 1976.

d) Garantías personales: A este concepto se le aplicará el incremento resultante del índice general del coste de la vida experimentado durante 1976.

1.3. Complementos por razón de puestos de trabajo.

a) Gratificación por cargo: A este concepto se le aplicará el incremento resultante del índice general del coste de la vida experimentado durante 1976.

b) Gratificación por razón de jornada: A este concepto se le aplicará el incremento resultante del índice general del coste de la vida experimentado durante 1976.

1.4. Complementos por razón de calidad o cantidad de trabajo.

a) Plus de asistencia y puntualidad al trabajo: No sufrirá modificación en su cuantía.

1.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

a) Gratificaciones extraordinarias de 18 de julio, Navidad y participación en beneficios: Este concepto salarial será el resultado de aplicar las normas actualmente en vigor sobre los nuevos valores de los conceptos que lo integran.

1.6. Los complementos en especie y de residencia seguirán rigiéndose por la normativa actual.

II. PERCEPCIONES NO SALARIALES

2.1. Prima de ayuda al transporte: La cantidad a satisfacer por día de asistencia al trabajo será la de 25 pesetas, que se hará extensiva a todo el personal de la Compañía.

Los trabajadores con jornada partida percibirán por este concepto el doble de la cantidad antes citada.

2.2. Dietas de viaje y gastos de locomoción: Los importes de las dietas por comisión de servicio serán los siguientes:

	Pesetas día
Nivel I	2.850
Nivel II	2.550
Nivel III	1.850

Cuando la comisión de servicio se realice en vehículo propio, la compensación a percibir será la de seis pesetas por kilómetro.

La restante regulación contenida en el Convenio Colectivo de 1975 permanece vigente.

2.3. Gratificación por manejo de fondos: El importe anual asignado a la escala establecida en el artículo 21, número 3, del Convenio Colectivo Sindical de 1975 se incrementará en el aumento del índice del coste de la vida, conjunto nacional, experimentado durante 1976.

2.4. Economato: La cantidad en concepto de «Primaje de Economato» se aumentará en las siguientes cuantías:

	Pesetas
Primaje mensual:	
Titulares de cartilla	400
Beneficiarios	100
Primaje extraordinario Navidad:	
Titulares de cartilla	1.000
Beneficiarios	200

III. HORAS EXTRAORDINARIAS

Este complemento de calidad o cantidad de trabajo se abonará con el recargo del 100 por 100, cuando se realicen los sábados, a partir de la terminación del horario establecido.

En el supuesto de que, por una readaptación de la jornada de trabajo, sin reducción alguna, se considerase el sábado como no laborable, las horas extraordinarias que se efectúen en dicho día también se abonarán con el citado recargo del 100 por 100.

Se estudiará por la Compañía la posibilidad de que las horas extraordinarias que realice el personal que actualmente tiene jornada partida puedan tener la misma consideración, a efectos de su abono con el recargo del 100 por 100.

Art. 12. Los Mecánicos de mantenimiento que realicen suplencias de Jefes de Equipo percibirán una compensación económica, por día de trabajo efectivo, de 31,20 pesetas, incrementada en el aumento del índice del coste de la vida del año 1976.

CAPITULO IV

Excedencias

Art. 13. 1. Todo trabajador con una antigüedad en la Empresa de más de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Reglamentación de Trabajo, en su redacción dada en el Convenio Colectivo Sindical de 1969.

2. Durante el tiempo que el personal masculino esté prestando su servicio militar percibirá el 50 por 100 de su salario base o de calificación.

Si sus obligaciones militares le permitieran prestar servicio a «Tabacalera, S. A.», en cualquiera de sus Dependencias, durante media jornada completa, percibirá, como remuneración, la totalidad de su salario base o de calificación, más las retribuciones complementarias correspondientes a la jornada que realice.

CAPITULO V

Traslados y permutas

Art. 14. Los trabajadores que hayan ingresado al servicio de la Compañía por medio de concurso-oposición podrán solicitar su traslado a otra Dependencia distinta a aquella en que fueron voluntariamente destinados, tan pronto hayan transcurrido dos años, a contar de la fecha de su incorporación.

CAPITULO VI

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 15. *Jornada*.—1. Se mantienen las actualmente vigentes para todos y cada uno de los Centros de trabajo. No obstante ello, podrá la Compañía, a petición de los trabajadores, readaptarlas de forma que, sin reducción alguna, permitan mantener libres los sábados.

2. Se concede al personal perteneciente al grupo 4.º una tolerancia de cinco minutos para su incorporación al trabajo desde la hora que reglamentariamente está establecida.

Art. 16. *Vacaciones*.—1. El personal del grupo 4.º, Obrero, con destino en las fábricas de tabacos disfrutará sus vacaciones anuales durante los meses de julio y agosto, de acuerdo con el plan rotativo de cierre de aquellas Dependencias que la Compañía establezca.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, para las atenciones de los servicios de conservación, mantenimiento, reparaciones, limpieza, etc., de las instalaciones y maquinaria, la Compañía dispondrá la constitución de un equipo de retén, que prestará los servicios indicados durante los treinta días naturales de vacaciones. Los componentes de este equipo de retén podrán elegir para el disfrute de sus vacaciones cualquier otro mes del año.

2. El personal obrero con destino en los depósitos de tabacos disfrutará también, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, sus vacaciones anuales durante los meses de julio y agosto, estableciéndose para ello una distribución proporcional de la plantilla.

3. Al resto de los trabajadores le serán concedidas sus vacaciones anuales preferentemente en verano, pudiendo disfrutarse fraccionándolas en dos períodos, cuya duración será fijada libremente por el trabajador, sin que en ningún caso la suma de ambos pueda rebasar de los treinta días naturales.

4. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, en los períodos anteriormente establecidos y de forma continua-

da desde la fecha de iniciación del período correspondiente, considerándose interrumpidas única y exclusivamente en el supuesto de que el trabajador sufriese enfermedad, que necesitara atenciones médicas o quirúrgicas durante un tiempo superior a tres días, circunstancias que deberá acreditar mediante el correspondiente parte de baja, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, expresando el establecimiento sanitario o el domicilio en el cual se encuentra.

El período de vacaciones que reste en este supuesto quedará sometido a la regla general de que sólo podrá ser disfrutado dentro del año natural.

Art. 17. *Permisos retribuidos*.—1. La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral idéntico al establecido en el artículo 25, 4) de la Ley de Relaciones Laborales, es decir, de seis semanas antes del parto y ocho después del parto, siendo las prestaciones económicas establecidas para ambos períodos idénticas.

2. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de tres jornadas, con derecho a percibir el salario en los supuestos debidamente justificados, de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos naturales o políticos, o por alumbramiento de esposa, aumentándose este plazo hasta un máximo de cinco días cuando el fallecimiento de los familiares anteriormente indicados se produzca fuera de la localidad donde dicho trabajador preste su trabajo.

3. Con el fin de asistir al entierro de un trabajador fallecido o de su cónyuge, padre e hijos, se constituirá una comisión compuesta por trabajadores de la misma Dependencia del afectado, siempre que el sepelio tenga lugar en la misma localidad donde radique el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Integrarán dicha comisión cinco trabajadores en caso de fallecimiento de personal de la Empresa y tres en el de los familiares indicados.

Los miembros de tales comisiones no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por su asistencia al sepelio.

CAPITULO VII

Instituciones de previsión

Art. 18. *Previsión social*.—1. Se mantiene el régimen actual de prestaciones económicas, en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Sin embargo, con el fin de reducir el absentismo laboral y a título meramente experimental, la Compañía constituirá durante un período de seis meses un fondo con las remuneraciones no satisfechas durante los tres primeros días de permanencia en aquella situación del personal del grupo cuarto. Dicho fondo será distribuido por las Comisiones Delegadas del Jurado Unico de Empresa de los distintos Centros de Trabajo, entre todo el personal afectado.

Tal distribución solamente tendrá lugar si en el semestre y centro laboral de que se trate se ha reducido la falta de asistencia al trabajo del personal, en relación con igual semestre del año anterior.

2. «Tabacalera, S. A.», continuará realizando las gestiones necesarias para la posible integración del personal en aquellas contingencias hoy excluidas del Régimen General de la Seguridad Social, con el respeto de los derechos adquiridos para el personal actual, bien en dicho Régimen General o en alguno de sus Regímenes Especiales, en la forma y modo previstos en el número 11 de la disposición adicional quinta de la Ley de Seguridad Social.

Art. 19. *Préstamos*.—De conformidad con el procedimiento y condiciones establecidas por la Compañía para la concesión de anticipos reintegrables, se amplía su cuantía máxima a seis mensualidades de la base reguladora, amortizándose dichos anticipos en un período de dos años —treinta pagas—, veinticuatro ordinarias, cuatro extraordinarias y dos de beneficios.

Art. 20. *Asistencia y servicios médicos*.—La Compañía hará extensivo a las Dependencias que lo soliciten el Servicio de Cooperación actualmente existente en varios de sus centros de trabajo.

CAPITULO VIII

Uniformes y prendas de trabajo

Art. 21. La Compañía dotará a su personal de las prendas de trabajo que estime más ajustadas a la clase e índole de trabajo que desempeñe.

CAPITULO IX

Segundo año de vigencia

Art. 22.—Pactada por dos años la vigencia del presente Convenio, para el de 1978 el aumento que experimente el total de las «percepciones salariales» que a continuación se especifican serán igual al que resulte de aplicar al mismo el aumento del índice del coste de la vida, conjunto nacional 1977, más el número de puntos porcentuales proporcionales a los seis que se

fijan para dicho año 1977, por encima del aumento en el índice del coste de la vida, conjunto nacional 1976. Es decir:

Incremento índice coste de la vida 1976 6 puntos
Incremento índice coste de la vida 1977 X puntos

$$x = \frac{\text{I.C.V. 1977}}{\text{I.C.V. 1976}} \times 6,$$

de donde X será igual al número de puntos porcentuales por encima del aumento del índice del coste de la vida durante el año 1977.

A título orientativo, si el coste de la vida durante el año 1977 fuera igual al estimado para el año 1976 —20 por 100—, el incremento a aplicar sería éste más seis puntos.

La participación en las «percepciones de carácter salarial» se llevará a efecto de la siguiente forma:

I. PERCEPCIONES SALARIALES

1.1. Salario base.

A partir de 1 de enero de 1978 el salario base se incrementará en el aumento del índice del coste de la vida, conjunto nacional 1977, más una cantidad lineal por mes y trabajador según el censo laboral existente en 31 de diciembre de 1977.

Esta cantidad lineal será tal que, teniendo en cuenta su repercusión en los demás conceptos incluidos en las «percepciones salariales» a que afecta y habida cuenta de los aumentos que experimenten los demás conceptos, dichas «percepciones salariales» nunca superen el aumento total expresado en el párrafo primero.

1.2. Complementos personales:

a) Aumentos periódicos por años de servicio: El valor de cada trienio será el 5 por 100 del salario base resultante de la aplicación del punto anterior.

b) Gratificación por mayor capacitación general: A este concepto se le aplicará el incremento resultante del índice general del coste de la vida experimentado durante 1977.

c) Gratificación diplomas taquigrafía: A este concepto se le aplicará el incremento resultante del índice general del coste de la vida experimentado durante 1977.

d) Garantías personales: A este concepto se le aplicará el incremento resultante del índice general del coste de la vida experimentado durante 1977.

1.3. Complementos por razón de puestos de trabajo.

a) Gratificación por cargo: A este concepto se le aplicará el incremento resultante del índice general del coste de la vida experimentado durante 1977.

b) Gratificación por razón de jornada: A este concepto se le aplicará el incremento resultante del índice general del coste de la vida experimentado durante 1977.

1.4. Complementos por razón de calidad o cantidad de trabajo.

a) Gratificaciones extraordinarias de 18 de julio, Navidad en la misma cuantía que se fijó en el Convenio de 1975, para el segundo año de vigencia.

1.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

a) Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio, Navidad y participación en beneficios: Este concepto salarial será el resultado de aplicar las normas actualmente en vigor sobre los nuevos valores de los conceptos que lo integran.

1.6. Los complementos en especie y de residencia seguirán rigiéndose por la normativa actual.

II. PERCEPCIONES NO SALARIALES

2.1. Primas de ayuda al transporte.

Se incrementará en la cantidad que resulte de aplicar a la percepción estipulada para el año 1977 el índice de aumento experimentado por el coste de la vida durante dicho año 1977 más un número de puntos porcentuales que se determinará de la forma siguiente:

$$y = \frac{\text{I.C.V. 1977}}{\text{I.C.V. 1976}} \times 8$$

«y» es igual al número de puntos porcentuales por encima del índice del coste de la vida durante el año 1977.

2.2. Dietas de viaje y gastos de locomoción.

Los importes de las dietas por comisión de servicio fijados para 1977 se incrementarán en el aumento del índice del coste de la vida, conjunto nacional 1977, más un 25 por 100 de dicho índice, redondeando, por exceso, en fracciones de 50 pesetas.

Cuando la comisión de servicio se realice en vehículo propio, la compensación establecida para 1977, en seis pesetas por kilómetro, se incrementará en el aumento del índice del coste de la vida, conjunto nacional, experimentado durante 1977.

2.3. Gratificación por manejo de fondos.

El importe anual se incrementará en el aumento del índice del coste de la vida, conjunto nacional, experimentado durante 1977.

2.4. Economato.

La dotación total de economato para el año 1978 se calculará de la forma siguiente:

1.º Se adicionará a la asignada para el año 1977 la cantidad resultante de la diferencia entre las dos cantidades que a continuación se expresan:

a) La formada por las percepciones salariales y no salariales a que se hace referencia en el artículo 11, correspondientes al año 1977, incrementada en el aumento del índice del coste de la vida durante dicho año, más los puntos que han quedado definidos en el artículo 22, II, número 2.1 del presente texto, y
b) La suma de las cantidades que resulten de la totalidad de las percepciones salariales y no salariales que se especifican en este artículo para el segundo año de vigencia de este Convenio.

La cantidad así obtenida se distribuirá aplicando criterios similares a los establecidos para el año 1977 entre el personal y sus beneficiarios

CAPITULO X

Comisión Mixta

Art. 23.—Se establece que para la vigilancia y cumplimiento del Convenio se constituye una Comisión Mixta formada por un Presidente, un Secretario y ocho Vocales (cuatro designados libremente por la Compañía y los cuatro restantes entre los integrantes de la Comisión Deliberante de la representación social), fijando uno por cada grupo laboral.

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

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

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

Quedan designados como Vocales por parte de la Compañía: Señor don José Luis Ucieda Arcas, Director adjunto del Área Económico Financiera; señor don Alejandro Hidalgo de Caviedes Gómez, Director adjunto del Área Industrial; señor don Manuel Martín Timón, Vicesecretario general, y señor don José Luis Fernández Silva, Subdirector Jefe de la División Social. Como suplentes de los citados: Señor don José Luis Díez Morante, Subdirector Jefe de la División de la Red Comercial; señor don Dionisio Martínez Martínez, Jefe del Gabinete de Estudios Económicos; señor don José María Navajas Lestau, Jefe de la División de Fábricas, y señor don Manuel Gago Areces, Jefe de la División de Sistemas de Información y Control.

Representantes por la representación Social, quedan designados: Señor don Máximo Fernández Merino, por el personal Técnico; señor don Francisco Hernando de Francisco y señor don Manuel Lorenzo Pérez, por el personal Administrativo, y señor don Manuel Díaz Rodríguez, por el personal Cualificado. Suplentes de los anteriores se designan a: Señor don José Fernández Suárez y señor don Angel Toca Sarabia, por el personal Cualificado, y señor don Pedro Ramos González y señor don Alejandro Escobar Méndez, por el personal no cualificado.

La Comisión Mixta entenderá en cuantas cuestiones se derivan de la aplicación del Convenio, tal como dispone el artículo 11 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre.

CAPITULO XI

Cláusula de no repercusión en precios

Art. 24.—Ambas partes manifiestan por unanimidad que las estipulaciones de este Convenio Colectivo Sindical no han de suponer alza en los precios de venta de las labores que expende «Tabacalera, S. A.».

1868

CUENTAS de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la (Continuación.) Seguridad Social correspondientes al año 1975 y acordada su publicación por Orden de 27 de diciembre de 1976. (Continuación.)

Cuentas de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1975, aprobadas por el Ministerio de Trabajo y ratificada dicha aprobación, con carácter definitivo, por el Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de diciembre de 1976, y que se insertan en el «Boletín Oficial del Estado» en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.º de la Ley de Seguridad Social.