

# MINISTERIO DE TRABAJO

19861

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologan los Acuerdos Colectivos de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Westinghouse, S. A.», y sus trabajadores.**

Vistos los Acuerdos Colectivos de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Westinghouse, S. A.» y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 24 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la representación legal de la referida Empresa, en solicitud de que se homologasen los acuerdos concluidos por el Comité Intercentros y la representación de la Empresa en la fase previa a la negociación de los Convenios Colectivos de 1979, que fueron suscritos por las partes el día 27 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión designada al efecto, y que afecta a la Casa central de Madrid, Sucursales comerciales de diversas provincias y mantenimiento de RENFE, acompañándose la documentación y los informes complementarios;

Resultando que por estar dichos acuerdos comprendidos en la circunstancia segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, se dio cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º, 2, del mismo texto legal, y con suspensión del plazo fijado para la homologación los citados acuerdos fueron elevados con el informe de esta Dirección General a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habiendo merecido la conformidad favorable del citado Organismo en la reunión celebrada el día 2 de julio de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han adoptado las prescripciones legales y reglamentarias;

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

Considerando que ajustándose los presentes acuerdos a los preceptos legales y reglamentarios que les son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, y no observándose en el texto de dichos acuerdos violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar los acuerdos de ámbito interprovincial para los centros de trabajo que la Empresa posee en Madrid (Casa central) y Sucursales comerciales que posee en las provincias de La Coruña, Guipúzcoa, Zaragoza, Valencia, Asturias, Sevilla, Vizcaya, Barcelona y mantenimiento de RENFE en Madrid, y sus trabajadores, suscritos el día 27 de febrero de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número dos de igual artículo, y del 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado acuerdo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14, 2, de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 4 de julio de 1979.—El Director general de Trabajo, José Miguel de Prados Terriente.

**ACUERDOS CONCLUIDOS POR EL COMITE INTERCENTROS Y LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA «WESTINGHOUSE, S. A.», EN LA FASE PREVIA A LA NEGOCIACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE 1979**

1.º Se considera prorrogada hasta el 31 de diciembre de 1979 la vigencia de los siguientes Convenios de «Westinghouse, Sociedad Anónima».

a) Casa central de Madrid, Sucursales comerciales y mantenimiento de RENFE.

b) Fábrica de Madrid, Taller de Gijón y mantenimiento de Metro.

c) Fábrica de Córdoba.

d) Fábrica de Reinosa.

e) Fábrica de Valladolid.

2.º Se mantienen, por tanto, sin variación los textos de los Convenios citados, salvo en lo relativo a la cuantía del plus de Convenio, cuyo concepto retributivo se incrementará, con efectos de 1 de enero de 1979, en las siguientes cantidades brutas anuales:

Categorías	Aumento
A. Peón, Telefonista, Ordenanza, Auxiliar administrativo, Auxiliar técnico de Oficinas, Calificador ... ..	73.000
B. Especialista, Mozo de Almacén, Guarda Jurado, Vigilante, Chófer, Reproductor de Planos, Auxiliar de Organización ... ..	74.000
C. Oficial de tercera, Conserje, Almacenero, Listero ... ..	75.000
D. Oficial de segunda de Taller, Dependiente auxiliar de Economato, Oficial de segunda administrativo, Técnico de Organización de segunda, Analista de segunda, Delineante de segunda, Capataz, Especialista ... ..	76.000
E. Dependiente principal de Economato ... ..	78.000
F. Oficial de primera de Taller, Oficial de primera administrativo, Técnico de Organización de primera, Delineante de primera ... ..	80.000
G. Analista de primera ... ..	83.000
H. Encargado ... ..	86.000
I. Delineante Proyectista, Maestro de segunda (afectados) ... ..	91.000
J. Jefe administrativo de segunda, Jefe de Organización de segunda (afectados) ... ..	93.000
K. Maestro de Taller (afectados) ... ..	96.000
L. Jefe administrativo de primera, Jefe de Taller (afectados) ... ..	101.000
M. Aprendices, Pinches, Botones, Aspirantes ... ..	13 % sobre retribución al 31-12-1978

De plena conformidad, ambas representaciones firman el presente Pacto en Madrid a 27 de febrero de 1979.

19862

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para las Empresas «Electro-Mica, S. L.», y «Bru, Servicio de Entrenimiento y Conservación, S. A.», (BRUSECSA), y sus trabajadores.**

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial correspondiente a las Empresas «Electro-Mica, S. L.» y «Bru, Servicio de Entrenimiento y Conservación, S. A.» (BRUSECSA), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 11 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo de Barcelona adjuntando el expresado Convenio Colectivo, que fue firmado por las partes el día 25 de abril de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora designada, solicitándose la pertinente homologación y acompañándose el texto del mismo y la documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación, con excepción de las de plazo ya que, habida cuenta de las condiciones salariales impuestas por el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, y de conformidad con lo que dispone el artículo 3.º, 2 del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos, se comunicó a la Empresa y a los representantes sociales de la misma la suspensión del plazo legal que para la homologación de los Convenios se determina en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo prevenido en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo,

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás en general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para las Empresas «Electro-Mica, S. L.» y «Bru, Servicio de Entretenimiento y Conservación, S. A.» (BRUSECSA), y sus trabajadores, suscrito el día 25 de abril de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos establecidos en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número dos de igual artículo y del 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 14, 2, de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 4 de julio de 1979.—El Director general de Trabajo, José Miguel de Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LAS EMPRESAS ELECTRO-MICA, S. L. Y BRUSECSA

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º *Definición.*—El presente Convenio afectará a todos los empleados que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de las Empresas «Electro-Mica, S. L.», y «Bru, Servicio de Entretenimiento y Conservación, S. A.» (BRUSECSA), siendo suficiente su vinculación a las mismas mediante contrato de trabajo.

Quedan excluidos de las condiciones pactadas los altos cargos de Dirección y Jefaturas de Departamento.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor desde el día 1 de enero de 1979, una vez haya sido homologado por la autoridad laboral.

Art. 3.º *Duración.*—La duración de este Convenio queda fijada hasta el 31 de diciembre de 1979.

Art. 4.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes, económica o social, podrá pedir en la forma legalmente establecida la rescisión o revisión del presente Convenio, con tres meses de antelación a su vencimiento.

Art. 5.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales más beneficiosas de cualquier clase. Respecto a las económicas, serán computadas en su conjunto.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 6.º *Norma general.*—En materia de organización del trabajo, la Dirección de la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente las derivadas del texto de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 7.º *Relaciones en el trabajo.*—Todo el personal al servicio de la Empresa deberá guardar la debida disciplina, obediencia y respeto mutuo en el trabajo.

Art. 8.º *Facultades de la Dirección de la Empresa.*—Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo, encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado Departamento, Sección o puesto de trabajo.

b) La adjudicación de las tareas y elementos precisos para la saturación de los puestos de trabajo, al objeto de conseguir el máximo rendimiento, así como la regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

c) La fijación de normas de calidad y técnicas de trabajo, así como de comportamiento para todo el personal que, por razón del mismo, se relacione con el exterior.

d) La exigencia del buen uso y trato responsable de la maquinaria, mobiliario, útiles y herramientas, y el mantenimiento de vehículos encomendados al personal, así como de la documentación, impresos, etc., que utilicen para su trabajo.

e) El cambio de puestos de trabajo, la variación de zonas en el caso de reparadores domiciliarios, y la redistribución del personal se efectuará siempre por exigencias de organización del trabajo, sin que ello pueda representar disminución alguna de su salario contractual, ni de categoría. En tal caso, el empleado afectado quedará sujeto al horario de trabajo que se practique en su nuevo destino.

f) El mantenimiento del orden y disciplina del trabajo dentro del recinto de la Empresa, aun en los casos de disconformidad de los empleados, expresada a través de los repre-

sentantes de los trabajadores, en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

g) El establecimiento de incentivos, totales o parciales en lo que respecta a los puestos o secciones de trabajo.

h) Decidir, en la fiesta de cumpleaños, el conceder cuatro horas festivas (si coincide en día hábil de trabajo) que tradicionalmente concede la Empresa, o bien abonar, a cambio de trabajar éstas, el importe de las mismas a precio normal, cuando dicho trabajo se efectúe a petición del productor, o su importe al primer precio extra, cuando el mencionado trabajo se efectúe por necesidades o conveniencias de la Empresa.

Art. 9.º *Obligaciones de la Empresa.*—Son obligaciones de la Empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Asegurar al empleado de nuevo ingreso en la Empresa el nivel salarial correspondiente a la categoría contratada, más una prima provisional libremente pactada durante el período de prueba, transcurrido el cual, percibirá los incentivos correspondientes a cada categoría y puesto de trabajo.

c) Tener a disposición de los productores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes.

d) Establecer y redactar las fórmulas para los cálculos de salarios en forma clara y sencilla, conforme a las disposiciones que regulan la materia.

e) Estimular toda iniciativa de cualquier productor, encaminada a mejorar y perfeccionar la rentabilidad en su puesto de trabajo.

f) Evitar que se produzcan en la Empresa abusos de autoridad en todos sus niveles.

Art. 10. *Clasificación de los puestos de trabajo.* La clasificación y valoración de los puestos de trabajo dio lugar a los grados de clasificación que figuran en el anexo número 1, en el que se da, además, una relación orientativa de los puestos de trabajo que comprende cada grado de clasificación.

La Dirección asignará a cada productor su puesto de trabajo, respetando la categoría profesional que tenga reconocida dentro de la Empresa. En todo caso, el productor percibirá el salario fijado para el grupo que corresponda a la categoría profesional que él posea, aunque, por conveniencia de la organización del trabajo en la Empresa, esté prestando sus servicios en un puesto valorado en un grupo inferior.

Art. 11. *Trabajos de categoría superior.*—Cuando a un empleado se le pase a un puesto de categoría superior y permanezca en él durante tres meses consecutivos, le quedará consolidada la misma, percibiendo desde el primer día el salario correspondiente a la nueva categoría, aunque no llegara a consolidarse. No obstante, no quedará consolidada la nueva categoría cuando se trate de suplir ausencias, por servicio militar, enfermedades y accidentes, en cuyo caso, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Queda exceptuado el personal de mando, cuyo período de formación será convenido entre el interesado y la Dirección de la Empresa.

Art. 12. *Cambios de puestos de trabajo.*—Se estará a lo dispuesto en los artículos 25, 26 y 27 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. En el caso de reparadores domiciliarios, cuya labor requiere una dinámica especial, se establece que a partir de los cincuenta años podrán ser relevados de su función, para ser destinados a trabajos de taller, manteniéndoles la categoría adquirida y las condiciones salariales contractuales.

### CAPITULO III

#### Movimiento de personal

Art. 13. *Ingresos, periodos de prueba y ascensos.*—Los ingresos de personal del exterior se realizarán, como norma general, en las categorías inferiores de cada grupo profesional, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos de mando o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad, que serán cubiertos directamente por la Dirección de la Empresa, bien con personal de la plantilla o bien con personas del exterior.

Las vacantes en los puestos de Ordenanzas, Porteros y Vigilantes, atendiendo sus especiales características, serán asimismo, cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, procurando ésta reservar las mismas para aquellas personas de la plantilla cuya capacidad de trabajo haya disminuido por accidente, enfermedad, u otras causas, sin perjuicio de tener en cuenta las disposiciones legales.

Los ingresos de personal se realizarán a prueba, fijándose ésta en la siguiente duración:

- Personal Técnico: Seis meses.
- Peones y Especialistas: Quince días.
- Resto de personal: Dos meses.

Durante el transcurso del período de prueba, cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que pueda exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión.

La situación de incapacidad laboral transitoria autoriza a interrumpir el período de prueba, siempre que se produzca acuerdo por escrito en el contrato de trabajo.

Durante dicho período, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa, salvo aquellas que correspondan a puestos para los que anteriormente se ha indicado el derecho de la Dirección a ser cubiertos directamente por ésta, se cubrirán mediante concurso-oposición entre su propio personal, en primera instancia. De no existir personal adecuado, podrá recurrirse al exterior. Los concursos-oposición se realizarán mediante pruebas de aptitud que establecerá la Dirección de la Empresa, con información a los representantes de los trabajadores. Para calificar dichas pruebas, se nombrará, en cada caso, una Comisión de dictamen, compuesta por el Jefe laboral correspondiente, el Jefe del Departamento de Personal y dos miembros de la Representación social.

Los empleados que lleven cinco años de Auxiliares administrativos, pasarán automáticamente a Oficiales de segunda administrativos.

Art. 14. *Ceses y plazos de preaviso.*—Los productores que deseen cesar en el servicio de la Empresa deberán dar los siguientes plazos de preaviso:

- Obreros: Quince días.
- Subalternos: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Jefe Administrativo: Dos meses.
- Técnico: Dos meses.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose retraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

#### CAPITULO IV

##### Retribuciones

Art. 15. Las retribuciones se componen de un salario base y un plus convenio. Además, la Empresa podrá conceder un plus voluntario a cualquiera de sus productores que considere sean merecedores de ello, plus que podrá ser regularizado «ad personam», en posibles cambios de categoría que puedan producirse.

Art. 16. *Salario base.*—Se considerará salario base el que figura como tal en el anexo número 2, significándose que este salario base no tiene relación alguna, por ningún concepto, con el llamado salario base de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 17. *Plus Convenio.*—Se conceptuarán como plus Convenio las cantidades que figuran en la columna correspondiente del anexo número 2, el cual también se percibirá en período de vacaciones.

Art. 18. *Extensión del plus Convenio.*—Este plus de Convenio compensa y comprende, de manera especial, los siguientes conceptos:

a) El 25 por 100 que se considera como mínimo garantizado por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, al exigir rendimientos determinados.

b) El plus de transporte, regulado por Orden ministerial de 24 de septiembre de 1958 y disposiciones concordantes.

c) El plus de distancia, regulado por las Ordenes ministeriales de 10 de febrero y 4 de junio de 1958, queda liquidado definitivamente.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—En el anexo número 3 del presente Convenio, se detallan los recargos que se establecen para las horas extraordinarias, así como los conceptos salariales computables a estos efectos.

Respecto a las horas extraordinarias, se establece que el personal asignado a Servicios Generales y Servicios de Reparaciones, viene obligado a realizar, sin previo aviso, las horas extraordinarias que, dada la índole de su labor, así lo exijan las necesidades perentorias e inaplazables del trabajo.

Art. 20. *Vinculación a la Empresa. Quinquenios.*—El plus o premio de antigüedad en la Empresa, queda fijado en la cuantía establecida en el anexo número 4 del presente Convenio.

No se limitará el número de quinquenios que pueda percibir un productor.

Independientemente de los que le correspondan, los produc-

tores, al cumplir cincuenta años de edad, percibirán dos quinquenios voluntarios en la misma forma y cuantía que los reglamentarios.

Art. 21. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establece que las gratificaciones legales se abonarán por los conceptos salario base de convenio, y plus voluntario y antigüedad, quienes la tengan. Además, la Empresa abonará una gratificación voluntaria de veinte días sobre los mismos conceptos indicados, la cual se hará efectiva, en cuanto a diez días, el sábado anterior al comienzo de Semana Santa, y en cuanto a los otros diez días, en el mes de octubre. El personal que preste el servicio militar, también tendrá derecho a la percepción de dichas pagas.

Las gratificaciones de 18 de julio y Navidad, serán de una mensualidad de los conceptos antes señalados.

La liquidación de dichas pagas extras se efectuará en la cuantía proporcional a los días de permanencia en la Empresa; a efectos de prorrateo, se considerará que la gratificación de 18 de julio corresponde al primer semestre natural, y la de Navidad, al segundo.

En cuanto a la voluntaria de octubre, se tomará en cuenta para el prorrateo el período del 1 de enero al 30 de septiembre, y para la de Semana Santa, el período de 1 de junio del año anterior al 28 de febrero.

Art. 22. *Redondeo de devengos.*—La Empresa abonará a sus productores los salarios de modo que el total carezca de fracción de peseta, que se redondeará, por exceso, en favor del productor.

Art. 23. *Salario de vacaciones.*—Durante el período de vacaciones anuales reglamentarias, los empleados percibirán, además del sueldo fijo y antigüedad, en concepto de incentivo, el valor normal por día prima, conforme a cada categoría.

Art. 24. *Dote por matrimonio.*—La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

- 1.º Continuar trabajando al servicio de la Empresa.
- 2.º Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año y no superior a tres años.
- 3.º Optar por rescindir su contrato, percibiendo, en concepto de indemnización, una mensualidad por año de servicio, con un límite máximo de seis mensualidades.

Art. 25. *Percepción en concepto de prima.*—Las fórmulas para el cálculo de la prima quedan establecidas en el anexo número 5 del presente Convenio.

Art. 26. *Participación.*—Al finalizar el ejercicio, y por todo el mes de enero siguiente, el personal afectado por este Convenio percibirá, mediante recibo aparte, en concepto de participación, la misma cantidad per cápita que la resultante en la factoría de Viladecans, condicionada a las horas de presencia, considerando como tales a estos efectos las correspondientes a enfermedades justificadas, accidentes laborales y ausencias previstas en el artículo 35 del presente Convenio. Para el análisis de las citadas circunstancias se creará una Comisión compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores y tres de la Empresa, siempre asesorados por el Médico de la misma.

En atención a esta modalidad de participación, los representantes de los trabajadores encarecen a todo el personal la máxima dedicación y colaboración al objeto de mejorar los índices de absentismo y de calidad del trabajo y, muy especialmente, el de rentabilidad, objetivo común que se proponen ambas partes.

A estos efectos se crea una Comisión Técnica Paritaria compuesta de dos miembros por cada una de las partes, que entenderá sobre el cumplimiento de dichos objetivos. Las horas de presencia exigibles serán en cada caso las correspondientes a los respectivos centros de trabajo. A estos efectos no se computarán horas extras.

El personal que causara baja en plantilla percibirá, en las mismas condiciones y fechas que el resto, la parte proporcional a sus horas de presencia en la Empresa. Con respecto al año 1980, se estará igualmente al resultado de la negociación a realizar en el ámbito del Convenio correspondiente a dicho año.

Art. 27. *Ayuda familiar.*—En relación a la práctica y abono de la ayuda familiar, se seguirán las normas establecidas por las disposiciones legales vigentes.

#### CAPITULO V

##### Jornada laboral

Art. 28. La jornada legal de trabajo para el personal de la Empresa será la siguiente:

a) El personal que trabaje en régimen de jornada continuada efectuará un total de 1.959 horas efectivas de trabajo al año, distribuidas en la forma que establezca el calendario laboral que se confeccionará al efecto.

b) El personal que trabaje en régimen de jornada partida efectuará un total de 2.000 horas efectivas de trabajo al año, igualmente distribuidas en la forma que establezca el calendario laboral que se confeccionará al efecto.

c) Por lo que respecta al centro de trabajo de la calle

Montenegro, se implantarán turnos de guardia en aquellos Departamentos, Secciones y Dependencias que, a juicio de la Dirección, sea imprescindible mantengan contacto por las tardes con otras Empresas, lo que afectará en especial a Oficinas, Recepción de Materiales y Servicios Generales.

d) Dadas las especiales características de «Electro-Mica, Sociedad Limitada y BRUSECSA, que precisan de periódicos y frecuentes desplazamientos para el control de la extensa red de servicios de asistencia técnica que poseen por todo el territorio nacional, así como de la convocatoria y desarrollo de cursos y convenciones en plaza y fuera de ella, para la formación de Técnicos y operarios de la precitada red, queda expresamente convenido para el personal que en cada momento y ocasión se destine a tales menesteres, cualquiera que sea su nivel, que vendrá obligado a la prestación del servicio sin sujeción a horario determinado.

Art. 29. *Diets.*—El personal de talleres que efectúe jornada partida y que en sus calendarios laborales se establezca una hora para la comida del mediodía, a realizar en la cercanía de la zona de trabajo que tengan asignada, percibirá la cantidad de 150 pesetas por día completo de presencia.

Art. 30. *Vacaciones.*—El periodo de vacaciones del personal de ambas Empresas será de veinticuatro días naturales. El personal de los Servicios de Asistencia Técnica los disfrutarán por turnos, durante el período comprendido entre junio y agosto, ambos inclusive, Comprometiéndose la Dirección de la Empresa a estudiar, conjuntamente con la representación de los trabajadores, la posibilidad de concentrar al máximo en los meses de julio y agosto. El personal afecto a la Central las disfrutará en dos turnos.

## CAPITULO VI

### Régimen disciplinario

Art. 31. *Faltas de asistencia y puntualidad.*—Con el fin de impulsar la disminución de los índices de absentismo, tan perjudiciales a la producción, se procederá de la forma siguiente:

Las faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo, además de la pérdida del salario no devengado, la pérdida de un día de plus Convenio; al registrarse la segunda falta de asistencia dentro del mismo mes, a las deducciones indicadas se les sumará la de dos días de plus Convenio, y a la tercera falta, tres días de plus.

La segunda falta de puntualidad injustificada, además de la deducción de la parte correspondiente de salario, acarreará la pérdida del 25 por 100 de plus de Convenio de la respectiva jornada; la tercera falta de puntualidad será del 10 por 100 del plus de Convenio y a la cuarta y siguientes, dentro del mismo mes, la totalidad del plus de Convenio, todo ello con independencia de las sanciones que puedan incurrir en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica. Respecto a las sanciones referidas a faltas de puntualidad y de asistencia, se significa que será falta leve de una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviere que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

Se califican como faltas muy graves, las siguientes:

1.º Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco días alternos en un mismo mes.

Las faltas de asistencia sólo quedarán justificadas, de mediar alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando exista permiso escrito anterior a la fecha de la ausencia.

b) Cuando se cumpla alguna de las condiciones del artículo 35 del presente Convenio.

c) Por causa de enfermedad, aportando el parte de baja de la Seguridad Social, aunque sea por un día.

Art. 32. *Abandono del trabajo.*—El abandono del trabajo se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte del trabajador. Una vez transcurridos cuatro días sin presentarse al trabajo, ni justificar legalmente su falta de asistencia, causará baja en la Empresa, quedando definitivamente rescindido el contrato de trabajo.

Art. 33. *Situación de enfermedad.*—En los casos de inasistencia al trabajo debido a la situación de enfermedad, los empleados deberán comunicarlo al Departamento de Personal dentro de las primeras horas hábiles de la jornada de trabajo inmediata.

Art. 34. *Prendas de trabajo.*—La Empresa dotará al personal de las prendas adecuadas a su función, fijando modelo, color, número y periodos de vida, siendo obligatorio su uso durante el desempeño de su cometido, cuidando al propio tiempo del buen estado y limpieza de las mismas.

## CAPITULO VII

### Permisos, reuniones y salidas del trabajo

Art. 35. Cualquier empleado, mediante previo aviso y fehaciente justificación, podrá faltar al trabajo en los siguientes casos:

a) Con salario y sus complementos.

1.º Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos; Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos.

2.º Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

Dos días laborables por alumbramiento de la esposa.

3.º Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, o traslado de su domicilio habitual.

4.º Diez días naturales en caso de matrimonio. El personal que pertenezca a la Empresa con antigüedad de ocho o más años, podrá disfrutar otro permiso de siete a diez días, a juicio de la Empresa.

El personal de antigüedad inferior a los ocho años podrá solicitar un permiso particular de hasta diez días, por matrimonio, sin derecho a remuneración.

5.º Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por facultativo de Medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

6.º En tanto subsista la actual legislación, el tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria, y/o subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos, en el periodo de un mes.

7.º Por el tiempo indispensable en caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público (siempre con previa citación), servicio militar, Ayuntamiento, Magistratura, etc.

b) Sin salario y sin complemento.

1.º Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica, autorizado por nuestro Servicio Médico de A. T. S., y no medie comprobante de prescripción facultativa.

2.º El resto de salidas particulares que, con carácter extraordinario, se concedan, debiéndose justificar siempre documentalmente.

Art. 36. En tanto subsista la actual legislación, las reuniones de los representantes de los trabajadores, salvo emergencias imprevisibles, se celebrarán una sola vez al mes, durante el horario de trabajo. Se autorizará también, durante el horario una sola reunión previa, la cual tendrá efecto en el día y horas que señale la Dirección.

Art. 37. *Excedencias.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley de Relaciones Laborales y la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

## CAPITULO VIII

### Atenciones sociales

Art. 38. *Fondo de previsión.*—Con el fin de cubrir algunos aspectos asistenciales complementarios, la Empresa concede una dotación de 150 pesetas por mes y productor, que se ingresará en una Caja, cuyo movimiento será controlado por la Comisión Rectora nombrada al efecto.

Art. 39. *Becas de estudio.*—La Empresa dispone de un fondo de becas para empleados, cuya administración viene regulada por la Comisión Mixta prevista en el Reglamento existente a tal efecto.

## CAPITULO IX

### Comisión de Inspección y Vigilancia

Art. 40. Se crea una Comisión paritaria de Inspección y vigilancia de este Convenio, formada por dos vocales económicos y dos sociales. En caso de existir disparidad de criterios entre ambas partes, se someterán a la decisión de la autoridad laboral correspondiente.

## CAPITULO X

### Normas supletorias

Art. 41. Tendrán efectos de aplicación, como normas supletorias, todas las disposiciones de carácter general, especial-

mente la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Ley de Relaciones Laborales y demás disposiciones de carácter social.

**ANEXO NUMERO 1**

**Clasificación del trabajo**

*Categorías y algunos puestos de trabajo que comprenden*

Grupo 0, personal en formación: Pinches, Aprendices, Aspirantes.

Grupo 1, Peones: Carga y descarga, Limpieza de materiales, Correvediles, Mujeres de Limpieza.

Grupo 2, Especialistas B, Auxiliares administrativos: Recuperación aprovechamiento materiales, Bobinador, Contador materiales, Ayudante Chófer, Empaquetadores, Trabajos sencillos de oficina, Telefonista, Clasificación piezas recuperadas, Ayudante pintor, Desgüace aparatos, Montacarguista, Preparador materiales, Trabajos generales de oficina, Calgador.

Grupo 3, Especialista A, Operarios tercera B, Auxiliares de Laboratorio, Oficiales segunda administrativos C: Embalador, Almacenero, Clasificador y distribuidor materiales, Restaurador aparatos, Trabajos especiales de oficina, Archivo general.

Grupo 4, Operarios tercera A, Operarios segunda B, Oficiales segunda, Administrativos B: Pintor, Chófer segunda, Reparador taller, Ficherista almacén, Registros contables, Operadora máquina facturar, Cobrador.

Grupo 5, Operarios segunda A, Operarios primera B, Oficiales segunda, Administrativos A: Reparador domiciliario en plaza, Verificación y control aparatos recuperados, Recepción control e información aparatos, Recepción general de mercancías, Corresponsalia, Oficina Técnica, Control económico de la garantía.

Grupo 6, Operarios primera A, Jefes de equipo B, Oficial primera Administrativos C, Delineantes segunda: Reparador domiciliario en ruta, Fontanero-Electricista, Cronometrador, Planificación y Control aprovisionamiento.

Grupo 7, Jefes Equipo A, Capataz de Peones, Oficiales primera administrativos B, Delineantes primera: Responsable aprovisionamiento, Responsable Servicios Generales, Responsable Reparadores domiciliarios, Responsable pintura, Confección y control precios.

Grupo 8, Capataz de especialistas, Encargados, Oficiales primera administrativos A: Responsable recuperación general, Agente coordinador, Elaboración y control presupuestario, Monitor cursillos técnicos.

Grupo 9, Contramaestre, Técnicos de organización, Proyectista, Jefes secciones administrativas.

Grupo 10, Jefe segunda, Jefe de Taller, Jefe Laboratorio, Jefe servicios, Jefe organización.

**ANEXO NUMERO 2**

**Tabla salarial**

Grupo	Salario base	Plus Convenio	Total base	Prima media
Aprendiz 3.º y Aspirante 18 años ...	12.430	8.713	21.143	6.128
Aprendiz 4.º y Aspirante 17 años ...	13.580	9.482	23.042	6.373
1 ... ..	19.210	12.787	31.977	7.598
2 ... ..	19.210	14.660	33.870	7.762
3 ... ..	19.210	15.046	34.256	7.762
4 ... ..	19.210	15.561	34.771	8.415
5 ... ..	19.210	16.237	35.447	8.415
6 ... ..	19.210	17.214	36.424	8.824
7 ... ..	19.210	18.218	37.428	8.824
8 ... ..	19.210	19.543	38.753	9.559
9 ... ..	19.210	20.924	40.134	9.559
10 ... ..	19.210	22.652	41.862	10.213

Nota: Todas las retribuciones se consideran brutas, debiendo deducir los impuestos de la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del Impuesto de la Renta.

**ANEXO NUMERO 3**

**Horas extraordinarias**

Primero.—Las horas extraordinarias que se trabajen en día laborable, de seis a veintidós horas, se abonarán, las dos primeras con un recargo del 50 por 100 y las sucesivas con un recargo del 60 por 100.

Segundo.—Las horas extraordinarias que se trabajen de veintidós a seis horas, por actividades especiales, debidamente justificadas, se abonarán con un recargo del 100 por 100.

Tercero.—Las horas extraordinarias que se trabajen en días festivos, se abonarán con un recargo del 60 por 100.

Para el cálculo de salario-horas a efectos de pago de las horas extraordinarias, se dividirá la suma de los conceptos

salariales de base de Convenio, antigüedad, compensación, plus Convenio, plus voluntario (si lo hay) y pagas extras, correspondientes al semanal de cada empleado, por el número de horas de promedio semanal (equivalente a las horas de cómputo anual de trabajo efectivo que correspondan, pactadas en este Convenio), y al cociente que resulte se le aplicará el recargo correspondiente, citado en los tres primeros puntos.

Además, a cada hora extraordinaria se le incrementará el importe correspondiente de prima a la producción,

**ANEXO NUMERO 4**

**Otras retribuciones**

	Pesetas
a) Quinquenios (valores mensuales).	
Personal de taller:	
Peón ... ..	561
Especialista ... ..	574
Oficial de tercera ... ..	581
Oficial de segunda ... ..	594
Oficial de primera ... ..	612
Personal subalterno, administrativo y técnico:	
Guarda Jurado y Vigilante ... ..	560
Ordenanza, Portero y Telefonista ... ..	552
Almacenero ... ..	574
Auxiliar administrativo, Auxiliar Laboratorio, Calgador ... ..	582
Capataz ... ..	590
Auxiliar técnico ... ..	604
Encargado, Técnico de Organización de segunda, Delineante de segunda, Oficial de segunda administrativo ... ..	620
Delineante de primera, Oficial de primera administrativo, Técnico de Organización de primera ... ..	658
Contramaestre ... ..	665
Maestro industrial ... ..	695
Jefe de segunda administrativo ... ..	710
Delineante Proyectista ... ..	717

b) Incentivo sobre cobros de reparaciones.

Como sea que los Reparadores domiciliarios han de efectuar el cobro de sus intervenciones al contado, se concede un incentivo mensual del 2 por 100 sobre el importe total cobrado a usuarios.

**ANEXO NUMERO 5**

**Fórmula cálculo primas**

*Indirecta*

a) Central:

$$\text{Prima} = P \times 0,43 \times Vp \times Ff \times Fe,$$

siendo:

- P = Presencia en horas.
- 0,43 = Actividad.
- Vp = Valor 100 puntos.
- Fe = Factor errores = 1 (deducciones 0,02 por cada error).
- Ff = Factor facturación.

**Facturación del mes**

\* Facturación mismo mes anterior ejercicio

Se aplicará el factor resultante del cociente, pero si es inferior a 0,95 puntos se aplicará éste como mínimo y si es superior a 1,05 se aplicará éste como máximo.

b) Servicios (Taller):

$$\text{Prima} = (P \times 0,43 \times Vp \times Fe) + \text{Complem. producción},$$

siendo:

- P = Presencia en horas.
- 0,43 = Factor actividad.
- Vp = Valor 100 puntos.
- Fe = Factor errores = 1; deducciones: 0,02 por cada error.

Complem. producción = Número referencias mes x valor unitario

- de 100 a 140 referencias, a 30 pesetas u.
- de 141 a 170 referencias, a 35 pesetas u.
- de 171 a 200 referencias, a 40 pesetas u.

Las 10 primeras repeticiones en un mes de veinte días (o la proporción que corresponda si el mes no tiene veinte días hábiles), no producirán deducción en la prima (no cuentan como repetidas).

De 11 a 20 repetidas, se deducirán de la prima 50 pesetas por repetición.

De 21 a 30 repetidas, se deducirán 75 pesetas por repetición.

De 31 a 40 repetidas, se deducirán 100 pesetas por repetición.

A partir de 41 repetidas no se abonará prima.

d) Servicios (cambios de cojinetes y complementos):

Prima = Número cambios diarios × días hábiles mes × 125 ptas.

- Superando el promedio de 7 cambios diarios en un mes (140 cambios si tiene veinte días hábiles), cada cambio más se abonará a 200 pesetas.
- En vacaciones se abonará la prima a razón de la de taller sin el segundo término (Complemento producción).

e) Casos de excepción (para los apartados c y d):

Salidas oficiales: Reuniones convenio, sindicato, etc., se abonará la prima a razón de la media del mes del operario.  
 Averías vehículos: Se aplicará la prima de taller sin el segundo término (Complemento producción).  
 Falta de avisos: Se aplicaría también la prima de taller sin el segundo término.

Observaciones:

- a) El sistema de prima descrito para los Servicios se aplicará en el de Barcelona a partir del 1 de mayo de 1979.
- b) Durante el transcurso de 1979 se estudiará su implantación en el resto de Servicios Propios. Mientras, se aplicará el sistema anterior de primas.

- El número de referencia se refiere a un mes de veinte días hábiles. Si varían los días, se aplicará la proporción.
- Si no se alcanzan las 100 referencias, se abonarán 100 y si se sobrepasan las 200 no se abonará el exceso.
- En vacaciones se abonará la primera parte de la prima, excluyéndose el segundo término (Complemento producción).

c) Servicios (Reparadores domiciliarios):

Prima = Número reparaciones × Valor unitario, según la siguiente tabla:

Número reparaciones mes 20 días	Valor unitario	Número reparaciones mes 20 días	Valor unitario
81 a 100	66	191 a 195	97
101 a 110	67	196 a 200	98
111 a 120	68	201 a 205	99
121 a 130	69	206 a 210	100
131 a 140	70	211 a 215	101
141 a 150	71	216 a 220	102
151 a 160	72	221 a 225	103
161 a 170	73	226 a 230	104
171 a 180	74	231 a 235	105
181 a 185	75	236 a 240	106
186 a 190	76		

- El número de reparaciones se refiere a un mes de veinte días hábiles. Si varían los días se aplicará la proporción.
- Cada reparación que sobrepase a 240 (o a la cantidad que corresponda si el mes no tiene veinte días hábiles) se abonará a 300 pesetas.
- En vacaciones se abonará la prima a razón de la de taller sin el segundo término (Complemento producción).
- Para el cálculo del número de reparaciones se tendrán en cuenta exclusivamente las terminadas y cobradas, excluyendo las de garantía total que se consideran terminadas sin cobro alguno.
- Repeticiones: Se considerarán así las que se produzcan en el plazo de un mes desde la reparación efectuada. No se considerará repetida toda aquella en que se cobre la «Disposición de Servicio» o «Mano de Obra».

19863

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial entre el Servicio Nacional del Cultivo y Fermentación del Tabaco y su personal obrero y de cargo para el año 1979.**

Visto el Convenio Sindical entre el Servicio Nacional del Cultivo y Fermentación del Trabajo y su personal obrero y de cargo, para el año 1979;

Resultando que con fecha 29 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General un escrito del ilustrísimo señor Director del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco (Ministerio de Agricultura), al que se adjuntaba el Convenio Colectivo negociado y aprobado por las partes el 23 de dicho mes de marzo, a efectos de su homologación con arreglo a

los trámites legalmente establecidos. Recibiéndose también los datos estadísticos precisos para su trinitación;

Resultando que en relación con dicho Convenio Colectivo se observó, según informe del 6 de abril del año en curso elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que el crecimiento de la masa salarial bruta, en condiciones homogéneas y en base a la declaración formulada, alcanzaba el porcentaje del 14,4 por 100. Si bien se consideraba conveniente ponderar con los bajos niveles salariales abonados, muy por debajo de la media. Como consecuencia de ello, la Comisión Técnica Asesora de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, teniendo en cuenta que se trata de Empresa Pública, acordó la necesidad de que las partes negociadoras procediesen al ajuste necesario para mantenerse dentro de los criterios salariales de referencia en vigor, requiriéndose también de las mismas, con suspensión del plazo de tramitación, los otros extremos a que se alude en oficio de 27 de abril último dirigido al ilustrísimo señor Director del Servicio Nacional;

Resultando que después de varias reuniones, la Comisión Deliberadora del Convenio, en sesión celebrada en los locales de esta Dirección General el 12 de junio acordó la modificación del texto del Convenio, en los términos que figuran en el acta unida al expediente, con lo que se daba cumplimiento al acuerdo antes referido de la Comisión Técnica Asesora de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, según comprobación efectuada por el Gabinete de Asesoramiento Económico de este Centro directivo;

Resultando que en virtud de todo ello el nuevo informe elevado a la Comisión Delegada del Gobierno, con fecha 20 del mismo mes de junio, informaba favorablemente el Convenio Colectivo Sindical de referencia. Y de acuerdo con el mismo, dicha Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en reunión del día 2 de julio del año actual, tuvo a bien autorizar la homologación de dicho Convenio modificado;

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

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

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, y a los del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios, y no observándose en sus cláusulas contradicción 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 entre el Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco y su personal obrero y de cargo, suscrito el 23 de marzo de 1979, con plazo de vigencia expreso por todo el año 1979 y prórrogas tácitas, de no mediar denuncia.

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

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

Madrid, 12 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE CULTIVO Y FERMENTACION DEL TABACO Y SU PERSONAL OBRERO Y DE CARGO**

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—Las normas del presente Convenio serán de aplicación al personal de cargo y obrero regido por la vigente Reglamentación de Trabajo del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, aprobada por Orden de 23 de junio de 1961, conforme a lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas de 26 de diciembre de 1958, en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Vigencia.*—Este Convenio entrará en vigor, una vez aprobado por los Organismos competentes, previa la tramitación que corresponde al carácter de Organismo autónomo del Estado del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, y tendrá una duración de un año a contar desde el 1 de enero de 1979.

Su aplicación, no obstante, queda subordinada al cumplimiento de lo dispuesto por el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de trabajo, en rela-