

En caso de, a su juicio, incumplimiento de la normativa existente, requerir al mando para que la haga cumplir.

2.6. Asesores Sindicales.—Serán designados por el Grupo de los Trabajadores para la Seguridad e Higiene y deberán tener capacidad para responsabilizarse legalmente de los dictámenes o proyectos que emitan.

Sus funciones serán:

a) Buscar soluciones válidas a los problemas de Seguridad e Higiene, proponiendo al Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores, alternativas de solución a los problemas y, a través de ellos, a la Comisión Mixta.

b) Poner de manifiesto riesgos y/o situaciones peligrosas para la salud, a petición del Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores, ante situaciones excepcionales, por ejemplo: analizar accidentes que produzcan consecuencias graves sobre personal y/o instalaciones, o que hayan supuesto importantes riesgos.

Su acceso a las instalaciones será previamente conocido por la Dirección de Centro.

c) Esquema de Funcionamiento:

1. La Comisión Mixta —que será paritaria— se reunirá mensualmente, cuyas sesiones serán moderadas por el propio Director de fábrica, aunque no dispondrá de voto de calidad.

1.1. Establece o revisa el programa de actuación.

1.2. Nombra quien o quienes deben estudiar alternativas para resolver problemas.

La representación de los trabajadores puede aceptar a los Técnicos de Seguridad e Higiene de la Fábrica como únicos preparadores de alternativas, o decidir que sean los asesores de las Centrales Sindicales los que le establezcan sus posiciones, o determinados trabajadores, o el conjunto de ambos.

2. Los Técnicos de Seguridad e Higiene y el equipo de los trabajadores prepararán sus alternativas. En esta tarea pueden, es deseable, que tengan contactos que acerquen sus posiciones respectivas.

3. La Comisión Mixta:

3.1. Analiza la o las alternativas que les presenten los expertos.

3.2. Llega al consenso sobre uno de ellos, devuelve a los equipos técnicos los estudios, o solicita la resolución de los organismos de la Administración. En este último caso, se adopta provisionalmente la solución que patrocine la Dirección.

4. La Comisión Mixta, en caso de consenso, nombra responsables de la realización de la solución adoptada y fija plazos de realización.

De toda reunión se levantará acta que recogerá, debidamente codificados, los asuntos tratados y acuerdos o posturas adoptadas sobre los mismos.

5. La Dirección y el Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores, controlan separadamente la realización de los proyectos, recibiendo la información que soliciten y con las revisiones oportunas sobre el terreno.

6. La línea de mando, los representantes de los trabajadores en los Servicios y los miembros del Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores, controlarán el cumplimiento de la normativa de Seguridad, tanto general como específica, de nuestra Empresa.

Las acciones que suponen ejercicio de autoridad sobre hombres o instalaciones, corresponden exclusivamente al mando, por lo tanto, los representantes de los trabajadores podrán exigir del mando el cumplimiento de los acuerdos establecidos, subiendo por la escala jerárquica hasta donde sea necesario, pero no ejercer el mando directamente.

No obstante lo anterior, ante riesgo inminente de accidente, y habiendo acudido sin éxito ante el máximo responsable de la fábrica presente en ese momento, los miembros de la Comisión Mixta podrán decidir la parada de una máquina, comunicándolo inmediatamente a la Dirección y a la Delegación de Trabajo.

7. El Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores tiene facultad para solicitar y recibir cuanta información sobre Seguridad e Higiene esté establecida con carácter rutinario. Igualmente podrá solicitar informes o estudios especiales realizados por los Servicios Técnicos de Seguridad e Higiene de la Fábrica.

Asimismo, podrá solicitar asesoramiento de dichos Servicios Técnicos en cualquier tema de su especialidad.

8. Todos los dictámenes o informes técnicos deberán ser escritos y firmados por los Técnicos que los emitan.

21412

**RESOLUCION de 17 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas Philips Ibérica, S. A. E., «Askar, S. A.» y «Euroservice, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.», «Askar, S. A.», y «Euroservice, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 10 de julio de 1981, que fue

suscrito el 1 de dicho mes por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección general acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 17 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

## VI CONVENIO

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Art. 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los centros de las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.», «Euroservice, S. A.» y «Askar, S. A.», con la excepción del personal de Almacenes de «Philips Ibérica, S. A. E.», en Barcelona.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

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

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

- Los Directivos de la Empresa.
- Los Titulados Superiores y Medios.
- Los que ostentan la categoría laboral de Jefes y los Maestros de taller.
- Las personas directamente relacionadas con la venta en gestiones exteriores al centro de trabajo.

3. Ambas partes se comprometen a estudiar, durante la vigencia del presente Convenio, la creación en base a criterios objetivos, de grupos más lógicos y homogéneos que los hasta ahora excluidos de Convenio. Igualmente se estudiará un procedimiento de votación de cara a eventuales consultas que se puedan realizar entre dichos grupos, para conocer el interés de los mismos en incluirse o no en el ámbito personal de futuros Convenios Colectivos.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el día 30 de abril de 1982.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde 1 de mayo de 1981.

Art. 4.º *Prórroga.*—De no existir preaviso a efectos de su denuncia por una de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de su extinción, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos sucesivos de doce meses.

Art. 5.º *Comisión de Vigilancia.*

1. Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión de Vigilancia, formada por ocho miembros, cuatro por cada una de las representaciones.

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

Art. 6.º *Compensación y absorción.*

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

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

Art. 7.º *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPITULO II

## Ingresos, ceses y clasificación de personal

Art. 8.º *Periodo de prueba.*

1. Los ingresos en la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante quince días laborables para el personal no cualificado y durante tres meses para el resto del personal.
2. Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

Art. 9.º *Valoración de puestos de trabajo.*

1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por una Comisión Mixta de Valoración, que también entenderá de las reclamaciones que se produzcan en esta materia. Esta Comisión estará constituida como sigue:

— Un Presidente y tres Vocales, designados por la Dirección de la Empresa.

— Tres Vocales designados por la representación de los trabajadores.

2. El Secretario será elegido entre y por los miembros de la misma.

3. La Comisión podrá solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información estime necesaria sobre el contenido de los distintos puestos de trabajo a valorar.

4. La valoración de los puestos de trabajo se realizará aplicando el manual de valoración facilitado por la Dirección de la Empresa a la Comisión, manual que también se encuentra a disposición del personal.

5. Esta Comisión Mixta para valoración de puestos de trabajo podrá revisar las deficiencias que encuentre en el manual de valoración y proponer a la Dirección de la Empresa alternativas o modificación al mismo.

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

- Grupo A: 5 a 7 puntos.
- Grupo B: 8 a 11 puntos.
- Grupo C: 12 a 16 puntos.
- Grupo D: 17 a 22 puntos.
- Grupo E: 23 a 29 puntos.
- Grupo F: 30 a 37 puntos.
- Grupo G: 38 a 46 puntos.
- Grupo H: 47 a 56 puntos.

7. Queda abierta la posibilidad de añadir un nuevo grupo, en el supuesto de puntuaciones superiores a 56 puntos e inferiores o iguales a 67 puntos.

Las puntuaciones superiores a 67 puntos quedan fuera del ámbito de esta Comisión.

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

— Comunicados individualmente a los interesados en lo que se refiere a número de puntos.

— Publicados para general conocimiento en lo que se refiere a clasificación en grupos.

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

10. El personal contratado con carácter interino o eventual será retribuido con el salario mínimo Convenio, correspondiente a la función sustituida o eventual, siempre que desempeñe ésta en su totalidad. En caso contrario se someterá, previa descripción normal de funciones, al criterio asesor de la Comisión de Valoración.

11. Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta, sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

12. Se adjunta como anexo II al presente Convenio, las normas de funcionamiento de la Comisión de Valoración, cuya eventual modificación corresponderá a la propia Comisión.

Art. 10. *Promociones.*

1. Se publicarán todas las vacantes, convocándose concurso para cobertura cuando no haya personal para ocuparla de su mismo grupo salarial o del inmediato superior dentro de una lista de personal disponible.

Las normas sobre promoción figuran en anexo número I de este Convenio.

La Empresa renuncia a la facultad de impedir la movilidad funcional en sentido horizontal; como contrapartida la Empresa, cuando lo estime oportuno, podrá promover, también horizontalmente, cambios de puesto de trabajo, en virtud de las necesidades de organización del trabajo, y siempre de acuerdo con las limitaciones establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que se sienta perjudicado por algún movimiento horizontal podrá someter el caso, para su análisis previo, a la Comisión de Promoción, la cual emitirá informe sobre el particular, que deberá ser incluido en el expediente personal del afectado.

En cualquier caso, dicha Comisión será informada de todos los movimientos de este tipo, que se hayan realizado.

2. Mensualmente, la Dirección facilitará al Comité de Em-

presa Delegados de Personal, estado actualizado de personal, con indicación de altas, bajas y personal disponible.

3. La Comisión Mixta de Promoción se ocupará de la interposición y cumplimiento de las normas sobre promoción incluidas en este Convenio, y estará constituida como sigue:

Un Presidente y tres Vocales designados por la Dirección, y tres Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento, que serán hechas públicas.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

Art. 11. *Formación.*

1. La Dirección de la Empresa establecerá los sistemas y medios de formación de personal.

2. La Comisión de Formación estará constituida por:

— Un Presidente y tres Vocales designados por la Dirección.

— Tres Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Dicha Comisión de Formación podrá estudiar y proponer a la Empresa medios encaminados a la formación de programas de formación profesional destinados a la totalidad del personal interesado.

La Comisión deberá ser informada de los sistemas y medios de formación ya vigentes, así como de la aplicación de los mismos.

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento, que serán hechas públicas.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

3. Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir los cursos de formación organizados por la Empresa, siempre de acuerdo con las necesidades de la misma.

4. Para otro tipo de formación existe el apartado «becas de estudio para empleados».

## CAPITULO III

## Jornada, horarios, descansos y licencias

Art. 12. *Jornada.*

1. La jornada de trabajo será de cuarenta y una horas y cinco minutos semanales para todo el personal, con las excepciones señaladas en la Ley, manteniéndose los horarios actuales (por ejemplo en los centros de Martínez Villergas y Albasanz en Madrid y almacén de Alcalá de Henares, de ocho a diecisiete horas, con cuarenta y cinco minutos de comida en jornada normal, y de ocho a quince horas, en jornada reducida de verano).

2. En verano, durante tres meses, la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo en aquellos centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan las actuales disposiciones legales sobre la materia. Esta jornada se aplicará, asimismo, a los centros de recepción de «Euroservice, S. A.».

3. Las remuneraciones anuales establecidas en el artículo 29 del presente Convenio corresponden a las jornadas especificadas en los puntos 1 y 2 de este artículo, jornadas que representen, para el período de vigencia de dicho Convenio, en promedio y en cómputo anual, 1.780 horas efectivas de trabajo; quedan exceptuados los regímenes de turnos y vigilancia cuya normativa se especifica a continuación.

4. La jornada del Departamento Proceso de Datos, I.S.A. (operación, preparación de trabajo, planificación y control, perforación-grabación, teleproceso, P359, P7000, acabado-expediciones y servicios generales se considera como jornada continuada a turnos, y será o no aceptada, mediante adscripción voluntaria, por el personal interesado.

Los turnos se fijan en ocho horas diarias de presencia para cada uno de ellos (mañana/tarde/noche), por cinco días a la semana, con quince minutos diarios de descanso.

Los turnos de mañana y tarde tendrán una rotación mensual, tanto en días laborables como festivos. El turno de noche tendrá la misma rotación mensual, siempre que exista adscripción voluntaria del personal.

5. La jornada promedio para el personal de vigilancia será de cuarenta y ocho horas semanales, abonándose a prorrata del sueldo la diferencia entre cuarenta y ocho trabajadas y cuarenta y una y quince minutos, siendo el abono de esta diferencia absorbible por el plus complementario. Si durante la vigencia de este Convenio fuese derogada la Ley de Jornada Máxima Legal, actualmente en vigor, se aplicarían automáticamente las mejoras que aportase la legislación vigente en ese momento.

Art. 13. *Horarios.*

1. Los horarios, debidamente aprobados por la autoridad, permanecerán inalterados por el período de vigencia de este Convenio, siendo diferentes según la índole de los respectivos trabajos. Así:

— El personal de vigilancia y servicios de mantenimiento del edificio observarán el horario que resulte más adecuado para las necesidades del servicio, en el bien entendido de que se asegurará la presencia mínima de dos personas durante la noche en los centros de trabajo que requieran vigilancia nocturna.

El personal de los servicios técnicos seguirá el siguiente régimen:

— Trabajos a realizar en el centro de trabajo: El mismo horario determinado para el centro en el que presten servicios, en aquellos casos en que la jornada comenzó a las ocho horas.

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

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

2. El horario de las sucursales queda de la siguiente forma:

— Comienzo de jornada a las nueve horas y terminación a las dieciocho treinta horas, con un descanso a mediodía de una hora y cuarto.

— Se podrá establecer de mutuo acuerdo entre ambas partes un turno de trabajado durante el descanso de mediodía.

Art. 14. *Calendario laboral.*—Se establecen tres «puentes» sin recuperación para el periodo de vigencia de este Convenio.

La tarde de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero serán festivas en todos los centros de trabajo.

Los días festivos anuales serán los oficiales (12 nacionales más dos locales), con independencia de los tres «puentes» señalados.

Art. 15. *Vacaciones.*

1. Se establece un periodo de 25 días laborables de vacaciones anuales para todo el personal, y un día más para aquellos empleados que cuenten con quince o más años de antigüedad en la Empresa, cumplidos dentro del año natural.

2. El interesado tendrá derecho a fraccionar, siempre de acuerdo con el Jefe respectivo y según las necesidades del trabajo, el periodo de vacaciones hasta un máximo de tres periodos, obligándose a disfrutar durante el tiempo de jornada reducida de verano, un periodo mínimo de cuatro semanas sin interrupción y pudiendo disfrutar los días de vacaciones restantes dentro del año natural, sin interrupción o fraccionados en otros dos periodos.

3. Para aquellos empleados que por necesidades del servicio se vean obligados a modificar las fechas de sus vacaciones o disfrutarlas fuera del periodo de jornada reducida de verano, se fija una compensación de 45.366 pesetas brutas, entendiéndose referida ésta a las cuatro semanas de disfrute ininterrumpido.

4. Se señala el 30 de abril como fecha límite para determinar las vacaciones del año 1982.

Art. 16. *Plus de asistencia y puntualidad.*

1. Se fija la cuantía del plus de asistencia y puntualidad en 566 pesetas brutas semanales, siendo la normativa aplicable para su devengo y abono la siguiente:

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

b) Para devengar el plus deberá ficharse tanto a la entrada como a la salida.

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

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

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

f) Una falta de asistencia a la semana no hará perder el plus de asistencia y puntualidad de la semana.

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

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

i) Tampoco supondrá pérdida del plus aquellos retrasos que sean imputables a los autocares del transporte puestos por la Empresa.

Art. 16. *Compensación vigilantes.*

1. Se fija la cuantía del plus de vigilancia en 7.629 pesetas brutas mensuales; el personal de vigilancia tendrá derecho, además, a recibir el plus de asistencia y puntualidad en las mismas condiciones que el resto del personal.

2. En caso de ausencia de duración superior a diez días en un mes, se prorrateará el importe de 7.629 pesetas brutas en relación con los días de presencia real de trabajo.

Art. 18. *Plus de nocturnidad.*—El plus de jornada nocturna trabajada, para el personal cuyo horario normal sea trabajo nocturno, se fija en un 25 por 100 sobre el salario Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Plus especial de transporte.*—Se fija en 574 pesetas brutas mensuales, para aquellos empleados que tengan el derecho a su percepción. Este plus no se incorporará al plus complementario.

Art. 20. *Plus de turnos.*—El personal del Departamento de Proceso de Datos - I.S.A., que realice turnos rotativos, recibirá por este concepto y en razón del grupo Convenio a que pertenezca, los siguientes pluses:

Grupo A: 263.784 pesetas anuales.  
Grupo B: 288.332 pesetas anuales.  
Grupo C: 286.524 pesetas anuales.  
Grupo D: 301.305 pesetas anuales.  
Grupo E: 318.360 pesetas anuales.  
Grupo F: 335.415 pesetas anuales.  
Grupo G: 360.429 pesetas anuales.  
Grupo H: 385.443 pesetas anuales.

Estos importes absorben los pluses de presencia voluntaria y compensación de festivos.

## CAPITULO IV

### Retribuciones

Art. 21. *Retribuciones.*—Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas y anuales.

Art. 22. *Conceptos salariales.*

1. Salario Convenio es una cantidad pactada que integra los conceptos de salario base de la Ordenanza Laboral y Plus Convenio.

2. El plus complementario está constituido por la diferencia entre salario Convenio y salario total, excluido plus de antigüedad, ayuda familiar y demás pluses.

Art. 23. *Salario.*

1. Se fijan los nuevos salarios mínimos Convenio para cada uno de los grupos de valoración en:

Grupo A: 799.654 pesetas anuales.  
Grupo B: 818.295 pesetas anuales.  
Grupo C: 869.665 pesetas anuales.  
Grupo D: 919.524 pesetas anuales.  
Grupo E: 970.895 pesetas anuales.  
Grupo F: 1.021.131 pesetas anuales.  
Grupo G: 1.097.809 pesetas anuales.  
Grupo H: 1.174.813 pesetas anuales.

2. Además, el plus complementario se incrementará en un 13,7 por 100 sobre el valor en 1 de mayo de 1980.

Art. 24. *Premio de antigüedad.*

1. Se fija la cuantía del trienio en 10.472 pesetas brutas anuales, sin distinción de categorías laborales, y sin limitación de trienios.

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

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

Art. 25. *Devengo y abono de salarios.*

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

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

## CAPITULO V

### Ayudas sociales y complementarias

Art. 26. *Ayuda escolar infantil.*

1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre se establece una ayuda de 18.044 pesetas brutas anuales, abonables durante dicho mes de octubre, por cada hijo hasta los dieciséis años cumplidos en el año natural.

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

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

1. Se establece una ayuda de 189.004 pesetas brutas anuales, a abonar, divididas en cada uno de los meses naturales del año, por cada hijo subnormal de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para la percepción de ayuda:

— Que el hijo esté calificado como subnormal por los servicios médicos competentes.

— Que el hijo calificado como subnormal esté matriculado en un centro de educación, o sometido a tratamiento médico adecuado.

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

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

**Art. 28. Ayuda por natalicios.**—Se establece una ayuda de 12.894 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

**Art. 29. Becas de estudio para empleados.**

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

2. Se establece una Comisión de Becas de estudio para empleados compuesta de un Presidente y seis Vocales.

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

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento que serán hechas públicas.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

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

**Art. 30. Seguro médico.**

1. Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del Seguro Médico para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

2. Para atender las necesidades del personal que actualmente no cuente con la contratación colectiva de este seguro, se facilitarán los medios necesarios para que puedan disponer de este servicio con los topes vigentes.

**Art. 31. Comedor.**

1. La participación del personal en el precio del cubierto del Comedor de Empresa a abonar a la Compañía concesionaria se fija en 39 pesetas por comida.

2. La subvención por comida se fija en 347 pesetas para el personal de los centros donde no exista comedor, o esté cerrado temporalmente y el horario no permita desplazarse a casa. El personal que se haga acreedor a esta subvención como consecuencia del presente Convenio deberá presentar el oportuno justificante.

3. En caso de comidas realizadas en desplazamientos por motivos de trabajo dentro de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo, se abonará, previa presentación de justificante, hasta un máximo equivalente a una comida, según la cuantía establecida para este concepto en las normas vigentes sobre dietas de viaje. Sin presentación de justificantes se abonarán solamente 347 pesetas.

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

1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio se fija en 1.990 pesetas diarias.

2. En los viajes de trabajo a realizar durante la noche se podrá utilizar coche-cama individual.

3. En los viajes de duración superior a veintidós días, dentro del territorio nacional, se establece la posibilidad de regresar durante un fin de semana al lugar de residencia habitual cada veintidós días. El personal en viaje podrá regresar cada semana a su lugar de residencia siempre que el costo de ida y vuelta al lugar donde esté trabajando sea igual o inferior que el costo de estancia en el lugar de trabajo durante ese fin de semana, y se realice fuera de horas de trabajo, y sin cobro de horas extraordinarias.

4. Se dará a conocer a las personas que viajen al servicio de la Empresa las normas de viaje que le sean aplicables.

**Art. 33. Kilometraje.**

1. Se compensará a 19,50 pesetas el kilómetro a los empleados que deban utilizar el coche al servicio de la Empresa.

2. La tarifa establecida será revisada anualmente en la negociación del Convenio.

3. Los factores que intervienen en el cálculo del precio del kilómetro son:

— Precio total del vehículo (incluido impuestos).

— Gastos fijos: Seguro a todo riesgo, impuesto municipal de circulación y depreciación (20 por 100 anual sobre precio total de vehículo).

— Gastos variables: Gasolina, mantenimiento (engrase, lavado, aceite), neumáticos (cinco por cada 35.000 kilómetros) y conservación y reparación (5 por 100 valor del vehículo).

4. A los empleados con coche al servicio de la Empresa pertenecientes al grupo A-1 que no alcancen semestralmente un mínimo de 3.000 kilómetros se les considerará como realizados a efectos de liquidación.

5. La Comisión de kilometraje se convierte en paritaria con el objeto de estudiar la nueva fórmula de cálculo del precio del kilómetro que compense el gasto realizado. Estará formada por ocho miembros. La Empresa designará el Presidente (sin voto dirimente) y tres vocales, y la representación del personal nombrará a cuatro vocales.

**Art. 34. Locomoción.**

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

2. Locomoción de Martínez Villergas.—Se incrementará la asignación actual en lo necesario para mantener el nivel de los servicios actuales.

**Art. 35. Préstamos.**

1. Se mantiene la Comisión para la adjudicación de préstamos al 4,5 por 100 de interés, compuesta por un Presidente y seis Vocales. La Dirección de la Empresa designará al Presidente y tres Vocales y la representación del personal designará los otros tres Vocales. Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento que serán hechas públicas.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

2. Se fija en 20.000.000 de pesetas el importe máximo del saldo existente en cada momento de los préstamos adjudicados para todo el personal sujeto a Convenio.

**Art. 36. Anticipos.**—Los interesados tendrán derecho a obtener, con la aprobación del Jefe de Personal, un anticipo de hasta el 100 por 100 de la paga extraordinaria más próxima.

**Art. 37. Seguro de vida.**—Se mantiene el seguro de vida actualmente existente para todo el personal, cuyas primas son en su totalidad a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

— Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte.

— Tres anualidades del salario bruto en caso de invalidez permanente y absoluta.

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

**Art. 38. Permisos retribuidos.**—La Empresa concederá a su personal permisos retribuidos por las siguientes causas y con la duración que se indica:

1. Matrimonio: Veinte días naturales.

2. Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales, ampliable en un día más cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento.

3. Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales, ampliables a cinco en casos especiales.

4. Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.

5. Exámenes: El tiempo necesario, si se dieran las condiciones exigidas en el artículo 22.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

6. Necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora: El tiempo necesario, con un máximo de cinco días.

7. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: El tiempo imprescindible.

8. Cumplimiento de funciones sindicales: Se estará a lo dispuesto por la Ley.

9. Permiso sin sueldo: En otros casos previamente justificados, se concederán permisos sin sueldo.

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:

— Cuando sean de hasta una jornada, ante el Jefe inmediato, que hará seguir la solicitud hasta el Jefe del Departamento, quien lo concederá o denegará, comunicándolo seguidamente al de Personal.

— Cuando la duración sea superior a un día, habrán de justificarse y solicitarse del Departamento de Personal, si bien la petición se cursará también por la vía jerárquica.

10. Se anula la totalidad del artículo 50 del Reglamento de Régimen Interior, sobre supuesto especial.

**Art. 39. Tienda de empleados.**—Se fijarán los precios a los empleados estableciéndolos en base a los precios de cesión, disminuidos en el descuento medio presupuestado y en los costes de capital correspondiente.

La Comisión de Tienda de Empleados, compuesta por un Presidente y seis Vocales, se ocupará de analizar y proponer

medidas para el buen funcionamiento de la Tienda de Empleados en base a la aplicación de condiciones más favorables.

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

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento, que serán hechas públicas.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

Tanto el personal interino como el eventual dispondrá de un carné especial que le permitirá realizar compras en la Tienda de Empleados, aunque únicamente con pago al contado.

Se realizará en la Tienda de Empleados la venta de artículos de «Fonogram», incluso ofertas especiales.

**Art. 40. Enfermedad.**—En caso de baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditado por la Seguridad Social, la Empresa, con carácter excepcional, completará las prestaciones de la Seguridad Social, tomando a su cargo hasta un tope máximo del 40 por 100 del importe neto de las retribuciones correspondientes al salario Convenio, más plus complementario, más plus de antigüedad, durante los días comprendidos entre el 4 y el 20 del período de I. L. T.

El complemento a cargo de la Empresa queda condicionado a que el absentismo promedio por Empresa no sobrepase los porcentajes indicados más adelante, tomados en base semestral.

El sistema de aportaciones funcionará de la siguiente forma:

1. La Empresa se hace cargo de la totalidad del sueldo del empleado enfermo o accidentado, durante los tres primeros días de ausencias.

2. Aportaciones de la Empresa a partir del cuarto día de ausencia, en base a la siguiente escala:

— Absentismo de más de un 5 por 100 y hasta el 6 por 100: Reducción de un 5 por 100 de los ingresos en la aportación de la Empresa (quedaría la aportación complementaria de la Empresa en un 35 por 100).

— Absentismo de más de un 6 por 100 y hasta el 7 por 100: Reducción de un 10 por 100 de los ingresos en la aportación de la Empresa (quedaría la aportación en un 30 por 100).

— Absentismo de más de un 7 por 100: Reducción de un 15 por 100 de la aportación de la Empresa (quedaría en un 25 por 100).

— Absentismo igual o inferior al 5 por 100: La aportación de la Empresa será de un 40 por 100.

3. La Empresa se hace cargo del complemento del 25 por 100 a las prestaciones de la Seguridad Social a partir del 20 día de I. L. T.

La suma del importe de dichos complementos más la correspondiente prestación de la Seguridad Social, no podrá superar en ningún caso el 100 por 100 del importe neto de las retribuciones antes especificadas.

En el supuesto de que, por normativa legal, se redujeran las prestaciones de la Seguridad Social, ello no implicaría un aumento de la aportación de la Empresa.

**Art. 41. Servicio militar.**

1. El personal sujeto a Convenio con más de un año de antigüedad en la Empresa percibirá durante el período de servicio militar las pagas extraordinarias (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario) de junio y Navidad.

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

— Se determinará en cada caso el número de horas semanales de la prestación del servicio, que no podrá ser inferior al 30 por 100 de la jornada semanal total, y dentro siempre de los horarios de trabajo establecidos en el servicio de que se trate.

— Se fijará la remuneración en relación con las horas a trabajar.

Se entenderá que la Empresa queda relevada del compromiso expresado si el incumplimiento del número de horas convenidas, a lo largo de cuatro semanas excede del 20 por 100 del total comprometido.

**Art. 42. Premio de jubilación.**—En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

**Art. 43. Ayuda por defunción.**—En caso de fallecimiento de un empleado de cualquiera de las Empresas afectadas por el presente Convenio, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

**Art. 44. Ayuda de economato.**—Para el personal de los centros de trabajo que no disfruten de la actual ayuda (sistema COEBA), y con objeto de asociarse a un economato, la Empresa concederá un préstamo sin intereses, a entregar en una sola vez, por un importe único de 4.275 pesetas.

Dicho préstamo será reintegrado por el trabajador a la Empresa cuando, por cualquier motivo, cause baja en la misma.

## CAPÍTULO VI

### Derechos sindicales

**Art. 45. Comités intercentros.**

1. Se acepta la constitución conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité de intercentros para «Euroservice, S. A.», que constará de cinco miembros y otro para «Philips Ibérica, S. A. E.» (excluido el Almacén Regulador de Barcelona), que constará de siete miembros.

2. La función específica de ambos Comités consistirá en recibir las informaciones comprendidas en los apartados 1.1, 1.2 y 1.5 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 46. Crédito de horas.**—El crédito de horas mensuales retribuidas de que podrá disponer cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos centros donde dicho crédito sea inferior a cuarenta horas al mes, podrá acumularse en alguno o algunos de los representantes hasta un total de treinta horas mes, cedidas por el resto de los representantes de su centro, previa aprobación por el Departamento de Personal o, en su caso, de la Dirección del centro.

## CAPÍTULO VII

### Disposición final

**Art. 47. Derecho supletorio.**—En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio o en la Industria Siderometalúrgica, según corresponda. Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

## ANEXO I

### Promociones

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

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

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

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

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

- Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
- Grupo de valoración.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.
- Descripción somera de las pruebas a realizar.
- Fechas de exámenes y de incorporación, entregando copia de estas convocatorias a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

— En las convocatorias de plazas vacantes se harán constar, en la medida de lo posible, los mínimos requeridos.

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

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

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

9. El candidato elegido, que deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en plazo inferior a tres meses, dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto de quince días de duración. En el supuesto de que en dicho período no se adaptará al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antigua plaza de trabajo, pudiendo elegirse un nuevo candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

10. Superado satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto,

percibiendo el salario que corresponda a tal puesto y sin que se pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo puesto con el plus complementario.

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

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

## ANEXO II

### Normas reguladoras de la Comisión mixta de valoración y reclamaciones sobre puestos de trabajo

#### CAPITULO I

##### Finalidad y funcionamiento

Artículo 1.º Es finalidad de esta Comisión la realización de cuantas evaluaciones de nuevos puestos de trabajo se requieran con carácter oficial (cambios de función, convocatorias de puestos vacantes, etc.), así como el atender y resolver las reclamaciones planteadas respecto a las clasificaciones derivadas de la aplicación del sistema V. P. T., tomando las decisiones que procedan en cada caso según acuerdo mayoritario de sus miembros.

Art. 2.º En cuanto a su funcionamiento, la Comisión podrá solicitar cuantas informaciones estime convenientes sobre el contenido del puesto de trabajo, si bien para la resolución de los casos planteados, la Comisión se basará exclusivamente en aquella documentación que cuente con la aprobación de las partes directamente afectadas (ocupante del puesto, Jefe inmediato y Director del grupo). Una vez examinado cada caso, se determinará la puntuación correspondiente mediante la aplicación del manual de valoración establecido.

Art. 3.º Los grupos de valoración están asignados exclusivamente en base al puesto de trabajo que se desempeña, y por ello han de permanecer adscritos a dicho puesto con independencia de quien sea la persona que en cada momento lo ocupe. En este sentido, todo cambio de puesto de trabajo, una vez consolidado, implicará la sustitución de la valoración correspondiente al antiguo puesto por la valoración asignada al nuevo.

#### CAPITULO II

##### Procedimiento para la presentación de las reclamaciones

Art. 4.º La presentación de una reclamación habrá de efectuarse en el impreso establecido, con indicación de las causas que la motivan. Los impresos de reclamaciones están en poder del Departamento de Personal y de la representación sindical de cada centro de trabajo a disposición de los interesados.

Art. 5.º La reclamación podrá interponerla el ocupante del puesto, el Jefe inmediato y/o la Dirección del Departamento correspondiente. En el caso de ser el ocupante quien interponga la reclamación, ésta deberá contar con el «enterado» del Jefe inmediato, sin que ello suponga conformidad con su contenido; la información contenida en el impreso de reclamación se entenderá como debida exclusivamente al ocupante del puesto, hasta obtener la expresa conformidad a la misma por parte del Jefe inmediato y del Director correspondiente.

Art. 6.º Una vez cumplimentado el impreso de reclamación habrá de enviarse al Departamento de Personal de la Central en Madrid, que procederá a registrar el mismo y acusará recibo al reclamante. La reclamación deberá ser atendida en un plazo máximo de seis meses.

Art. 7.º Las reclamaciones motivadas por valoración incorrecta serán atendidas por riguroso orden de recepción. Esta norma podrá ser alterada por la Comisión, respecto a las reclamaciones por cambio de función, cuando existan razones de urgencia que lo hagan aconsejable.

Art. 8.º La Dirección podrá proponer a la Comisión el estudio y resolución de cuantos casos estime inadecuadamente clasificados, bien sea por valoración incorrecta, o por cambio de función no actualizado, aunque no se haya producido reclamación alguna respecto a los mismos, informando previamente al interesado.

#### CAPITULO III

##### Notificación y efectos

Art. 9.º Los acuerdos adoptados por la Comisión a lo largo de cada reunión habrán de constar en acta redactada por el Secretario de la misma y firmada por la totalidad de los miembros asistentes, sobre cuya publicación o no decidirá la Comisión en cada caso.

Art. 10. La notificación de los casos resueltos corresponde al Departamento de Personal en base a las actas de las respectivas reuniones. Igualmente será este Departamento el encargado de transmitir al Departamento de Nóminas los efectos correspondientes, conforme a lo establecido por la Comisión.

Art. 11. La fecha a tener en cuenta para la aplicación de

los efectos que procedan será, en todo caso, la de recepción de la reclamación por parte del Departamento de Personal.

Art. 12. En el caso de que algún interesado solicite aclaraciones sobre el resultado de su reclamación, la Comisión acordará la conveniencia de atender o no dicha solicitud y, en su caso, será la encargada de proporcionar las aclaraciones pertinentes.

Los interesados podrán interponer, en contra de los acuerdos de la Comisión, una segunda y última reclamación en un plazo máximo de treinta días laborables a partir de la fecha en que reciba la notificación del Departamento de Personal.

## Mº DE ECONOMIA Y COMERCIO

21413

ORDEN de 3 de agosto de 1981 por la que se prorroga el periodo de vigencia del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo autorizado a «Industrial Textil Muñoz, S. A.», para la importación de hilo de poliuretano y la exportación de tejidos género de punto de algodón y poliamida, ropa interior y prendas de vestir exteriores de punto.

Ilmo. Sr.: Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente promovido por la Empresa «Industrial Textil Muñoz, Sociedad Anónima», en solicitud de que le sea prorrogado el periodo de vigencia del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo que le fue autorizado por Orden de 18 de mayo de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de julio).

Este Ministerio, conformándose a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto:

«Prorrogar por dos años más a partir del 3 de julio de 1981 el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo autorizado a la firma «Industrial Textil Muñoz, S. A.», con domicilio en Gran Vía de las Cortes Catalanas, número 721, Barcelona, para la importación de hilo de poliuretano y la exportación de tejidos género de punto de algodón y poliamida, ropa interior y prendas de vestir exteriores de punto.

Quedan incluidos en los beneficios de esta autorización que se prorroga los envíos con destino a territorios fuera del área aduanera nacional.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 3 de agosto de 1981.—P. D. (Orden de 11 de abril de 1981), el Director general de Exportación, Juan María Arenas Uría.

Ilmo. Sr. Director general de Exportación.

21414

ORDEN de 3 de agosto de 1981 por la que se prorroga el periodo de vigencia del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo autorizado a «Confecciones Puente, S. A.», para la importación de tejidos de fibras textiles sintéticas y artificiales, continuas y discontinuas, y tejidos de punto de dichas fibras y exportación de camisas y pijamas.

Ilmo. Sr.: Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente promovido por la Empresa «Confecciones Puente, Sociedad Anónima», en solicitud de que le sea prorrogado el periodo de vigencia del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo que le fue autorizado por Orden de 19 de febrero de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de marzo) y ampliado por Ordenes de 4 de julio de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de julio) y 28 de junio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de julio).

Este Ministerio, conformándose a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto:

Prorrogar por dos años más a partir de 2 de marzo de 1981, el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo autorizado a la firma «Confecciones Puente, S. A.», con domicilio en Teniente Coronel Noreña, 30, Madrid, para la importación de tejidos de fibras textiles sintéticas y artificiales, continuas y discontinuas, y tejidos de punto de dichas fibras y exportación de camisas y pijamas.

Quedan incluidos en los beneficios de esta autorización que se prorroga los envíos con destino a territorios fuera del área aduanera nacional.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 3 de agosto de 1981.—P. D. (Orden de 11 de abril de 1981), el Director general de Exportación, Juan María Arenas Uría.

Ilmo. Sr. Director general de Exportación.