

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

26321 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.191, la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Essilor», modelo 04-4000, presentada por la Empresa «Jovit, Sociedad Anónima», de Pamplona (Navarra) y que es importada de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

1.º Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Essilor», modelo 04-4000, presentada por la Empresa «Jovit, Sociedad Anónima», con domicilio en Pamplona (Navarra), calle Joaquín Beunza números 16, 18, 20, que la importa de Francia donde es fabricada por la firma Essilor Protection, domiciliada en Joinville le Pont (Francia), como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 088.

2.º Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. -Homol. 3.191. 29-7-91-Essilor/04-4000/088».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 29 de julio de 1991.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

26322 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 3.192, el ocular filtrante para pantallas para soldadores, marca «Sibol», modelo Din-2, tamaños 110 x 55 y 120 x 60 milímetros, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laboral», de Alonsótegui (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho ocular filtrante para pantalla para soldador, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

1.º Homologar el ocular filtrante para pantallas para soldador, marca «Sibol», modelo Din-2, tamaños 110 x 55 y 120 x 60 milímetros, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laboral», con domicilio en Alonsótegui (Vizcaya), carretera Bilbao-Balmaseda, kilómetro 9, como ocular filtrante para pantallas de soldador de dichas medidas y grado de protección N = 2.

2.º Cada ocular filtrante de dichos marca, modelo, medidas y grado de protección llevará marcada de forma permanente, y en un margen de anchura no superior a cinco milímetros, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol.3.192.-29-7-91.-Ocular filtrante para soldadura.-N = 2/110 x 55 y 120 x 60 mm.-MT-18/"Sibol"».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-3, «Pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 28 julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado», de 1 de septiembre).

Madrid, 29 de julio de 1991.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

26323 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.189, la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Essilor», modelo 04-3060, presentada por la Empresa «Jovit, Sociedad Anónima», de Pamplona (Navarra) y que es importada de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

1.º Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Essilor», modelo 04-3060, presentada por la Empresa «Jovit, Sociedad Anónima», con domicilio en Pamplona (Navarra), calle Joaquín Beunza, números 16, 18, 20, que la importa de Francia donde es fabricada por la firma Essilor Protection, domiciliada en Joinville le Pont (Francia), como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 088.

2.º Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. -Homol. 3.189. 29-7-91-Essilor/04-3060/088».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 29 de julio de 1991.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

26324 RESOLUCION de 14 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las Empresas que ostentan las representaciones garantizadas provinciales de «Tabacalera, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Empresas que ostentan las representaciones garantizadas provinciales de «Tabacalera, Sociedad Anónima», que fué suscrito con fecha 16 de julio de 1991, de una parte, por la Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Asociación Nacional de representantes garantizados de «Tabacalera, Sociedad Anónima», en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 14 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS QUE OSTENTAN LAS REPRESENTACIONES GARANTIZADAS PROVINCIALES DE «TABACALERA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*: El presente Convenio Colectivo afectará a las Empresas que ostentan las representaciones garantizadas provinciales de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y a los empleados a

sus órdenes que trabajan específicamente en las funciones de dichas representaciones.

Será de aplicación en todas las provincias españolas donde existan representaciones garantizadas de la expresada Compañía.

Art. 2. Vigencia:

1. Duración: El presente Convenio durará desde el 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1991.

2. Denuncia: El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación, al menos, de un mes a la fecha de vencimiento.

3. Prórroga: De no mediar denuncia expresa de las partes, el Convenio se prorrogará de año en año en sus propios términos.

Art. 3. Compensación y absorción: Las condiciones establecidas por este Convenio son compensables en su totalidad con las anteriormente vigentes por imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos existentes o creados otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, con anterioridad a este Convenio, fueran superiores al total de éstos. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras del presente Convenio.

Art. 4. Condiciones más beneficiosas: Se respetarán las situaciones personales que excedan de este pacto en su total contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 5. Comisión Paritaria: Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación, que estará formada por seis miembros, tres de ellos de la representación empresarial y otros tres de la representación social, designados por las partes. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los respectivos Asesores jurídicos.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones que sean motivados por las partes.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Cuántas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en Madrid, en la sede que se acuerde en común, aunque no se excluye la posibilidad de que, excepcionalmente, pueda reunirse en cualquier otro lugar que se acuerde.

Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá: Para el ejercicio de las funciones señaladas en los apartados a), b), c) y d), cuando le sea requerida su intervención.

b) Convocatoria: La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

c) Quorum: Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan la mayoría simple de cada representación.

d) Validez de acuerdos: Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en cualquier caso el voto favorable de dos tercios de cada una de las representaciones.

De cada reunión se levantará acta que será firmada por quien haga de Secretario y un representante de cada parte.

Durante la vigencia de este Convenio, las partes someterán las controversias derivadas de su interpretación y aplicación, con renuncia expresa a medidas de huelga por estos motivos, a la Comisión Paritaria, a un árbitro designado por ella y, en su caso, al procedimiento de conflicto colectivo.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 6. Categorías y funciones:

A) Jefe de Unidad: Es el empleado que desempeña la Jefatura de Contabilidad, Tabacos y Timbre.

Estas Jefaturas podrán ser desempeñadas por una sola persona cuando el volumen de las operaciones así lo permita o aconseje.

A') Oficial Mayor: Es una escala a extinguir que con el mismo sueldo de Jefe de Unidad es desempeñada por aquellos Oficiales Mayores que por circunstancias particulares de las Empresas accedieron a dicha categoría pero que no trabajan como Jefe de Unidad.

B) Oficial Administrativo de primera: Es el empleado que a las órdenes inmediatas de su Jefe de Unidad, en cada Negociado, y bajo su propia responsabilidad, efectúa trabajos que precisan iniciativa y seguridad en su confección. En esta categoría se incluyen también los Jefes de

almacén, los responsables de equipos de informática y los Encargados de tesorería.

C) Oficial Administrativo de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, ayuda en sus funciones al Oficial primero, si lo hubiere, realizando operaciones similares a las ejecutadas por aquél.

D) Auxiliar Administrativo: Comprende al resto del personal administrativo que actúa a las órdenes de un Jefe de Unidad o de un Oficial.

E) y F) Ordenanza y Mozo de almacén: Son los empleados que realizan las funciones propias y habituales de las respectivas categorías.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 7. Fijación y pago: Los sueldos y remuneraciones que se establecen tiene el carácter de mínimos; en todo caso, las mejoras que la Empresa realice voluntariamente respetarán las categorías profesionales de los componentes de la misma.

Las retribuciones del personal serán las establecidas en la tabla salarial que se recoge en el anexo número 1. El personal de limpieza percibirá sus retribuciones bajo la modalidad del salario hora individual.

El pago de haberes se efectuará mensualmente el día hábil último de cada mes, mediante cualquiera de los procedimientos legales al uso, previo acuerdo entre la Empresa y su personal.

Art. 8. Antigüedad: El abono de la antigüedad a los empleados se efectuará con aplicación estricta del artículo 25 de la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos, de 31 de octubre de 1972, esto es, en trienios del 5 por 100 en razón a todo el tiempo servido en la Empresa, comenzando a devengarse desde el 1 de enero del año en que cumple el trienio, calculados todos ellos sobre la retribución base que perciba el trabajador en cada momento.

Art. 9. Gratificaciones por cargos: Los Apoderados recibirán una gratificación anual de 35.777 pesetas.

Art. 10. Pagas extraordinarias: En las Empresas afectadas por el presente Convenio, se abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

1. Dentro de la primera quincena del mes de julio, se abonará una gratificación extraordinaria equivalente al importe de una mensualidad establecida en la tabla de Convenio, más la antigüedad y el plus de convenio.

2. Igualmente, dentro de la primera quincena del mes de diciembre, se abonará una gratificación extraordinaria de navidad, equivalente al importe de una mensualidad de la remuneración establecida en la tabla del Convenio, más la antigüedad y el plus de convenio.

3. Dentro del mes de abril de cada año, las Empresas abonarán a todo el personal por el concepto de beneficios, una gratificación equivalente al importe de una mensualidad de la remuneración base establecida en la tabla del Convenio, más la antigüedad y el plus de convenio.

Las Empresas entregarán, con motivo de la navidad y dentro del mes de diciembre, tres cartones de tabaco «Fortuna».

Art. 11. Dietas: Si por necesidad de servicio algún trabajador a los que afecta el presente Convenio hubiera de desplazarse fuera del lugar en el que tiene su destino, percibirá, además de los gastos de locomoción, una dieta diaria de 3.469 pesetas si no hubiere de pernoctar fuera de su domicilio. Si hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, la dieta será de 6.682 pesetas.

Art. 12. Plus de transporte y ropa de trabajo: i. el plus de transporte por día de trabajo efectivo ascenderá a la cantidad de 100 pesetas para el caso de que el Centro de trabajo se encuentre fuera del casco urbano. Este plus será absorbible, en su caso, con las cantidades que por este mismo concepto pudieran estar abonando las Empresas, respetándose, en su exceso, las condiciones más beneficiosas.

2. Las Empresas entregarán, anualmente, dos monos buzo a cada trabajador que preste servicios en almacén.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

Art. 13. Jornada laboral: La jornada de trabajo efectivo será de 1.800 horas anuales, que podrán ser distribuidas de forma que la máxima jornada ordinaria diaria no supere una duración de nueve horas de trabajo efectivo y, semanalmente, de lunes a viernes. Aquellas Empresas que estuvieren trabajando en sábado redistribuirán la jornada horaria para recuperar las horas del sábado a suprimir.

Los días 24 y 31 de diciembre no se prestará trabajo, sin merma de la jornada anual pactada, debiéndose recuperar en el cómputo anual.

Para los casos de jornada partida se establece una interrupción de dos horas y, caso de corresponderle el plus de transporte, éste se le abonará doble.

Los derechos adquiridos a esta fecha en relación con el número de horas de trabajo y la distribución horaria se respetarán a título individual y personal.

Art. 14. *Vacaciones y permisos:* Todo el personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho a una vacación anual retribuida, que disfrutará dividida en dos periodos o turnos, de dieciséis días cada uno si los disfruta durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y de diecisiete días si las vacaciones se toman durante los restantes meses del año.

El personal con quince o más años de antigüedad podrá optar por dividir sus vacaciones de esta forma o como venia disfrutándolas.

CAPITULO V

Seguridad y previsión social

Art. 15. 1. Complemento ILT.-Para todo el personal afectado por el presente Convenio, cuando se encuentre en la situación de baja por enfermedad, con o sin intervención quirúrgica, o por accidente de trabajo, la Empresa completará las prestaciones económicas obtenidas del seguro hasta el haber total, a percibir durante un período de un año sin prórroga.

En los casos en que por enfermedad o accidente de un empleado, el trabajo correspondiente a éste haya de ser realizado por sus compañeros, se distribuirá entre ellos la cantidad que la Empresa recupere de la Seguridad Social por la baja del citado trabajador.

2. Indemnización por fallecimiento.-En caso de fallecimiento del trabajador, sus derecho-habientes percibirán tres mensualidades líquidas ordinarias igual a la que se haya obtenido en la percepción del mes anterior al fallecimiento.

Art. 16. *Jubilación:* Se establece la jubilación forzosa de los trabajadores a los sesenta y cinco años cumplidos, siempre que tengan cubierto el período de carencia o, en su caso, al complementarse éste, recibiendo tres mensualidades de igual cuantía a la última percibida.

Al mismo tiempo y con objeto de fomentar el empleo juvenil y el progresivo rejuvenecimiento de la plantilla, las empresas se siguen comprometiendo si su situación financiera se lo permite, a gestionar ante la Seguridad Social las jubilaciones anticipadas y voluntarias de sus trabajadores, financiando los detrimentos que pudieran producirse por aplicación de los coeficientes reductores correspondientes a los trabajadores a partir de los sesenta años hasta los sesenta y cinco, de acuerdo con lo establecido en la Orden de 18 de enero de 1967, y legislación posterior en la materia. Al mismo tiempo, las Empresas seguirán cotizando a la Mutualidad por asistencia sanitaria y el plus familiar, si lo hubiere, hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años.

Se establece un premio de jubilación para aquellos que la anticipen en las siguientes cuantías:

- A los 60 años: Cinco meses de salario.
- A los 61 años: Cuatro meses de salario.
- A los 62 años: Tres meses de salario.
- A los 63 años: Dos meses de salario.
- A los 64 años: Un mes de salario.

Art. 17. *Cláusula supletoria:* Para cuanto no estuviera previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente de Oficinas y Despachos.

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION TRANSITORIA

Revisión: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,50 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC, al 31 de diciembre de 1990, el exceso sobre dicho 6,50 por 100 se incrementará a los salarios de 1991, al sólo efecto de que sirvan de base de cálculo para los incrementos que se pacten para 1992, sin que en ningún caso se perciban cantidades con efectos retroactivos ni el salario de 1991 se incremente automáticamente por tal razón, salvo lo indicado respecto de la base de cálculo para 1992.

ANEXO

Tabla salarial

La tabla salarial pactada con vigencia del 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1991 es la siguiente:

Categoría	Salario base	Plus Convenio
	Pesetas	Pesetas
Jefe de Unidad y Oficial Mayor	122.851	3.608
Oficial de primera	112.158	3.417
Oficial de segunda	104.674	3.281
Auxiliar administrativo	102.536	3.243
Subalterno y Mozo de almacén	87.003	2.963

El salario para el personal de limpieza será de 503 pesetas la hora. Todos los conceptos retributivos de este Convenio se han incrementado, al menos en el 7 por 100.

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

26325 *ORDEN de 7 de octubre de 1991 por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 389-B/1989, promovido por don Máximo Alonso Pérez.*

Ilmos. Sres.: La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado sentencia, con fecha 20 de abril de 1991, en el recurso contencioso-administrativo número 389-B/1989, en el que son partes, de una, como demandante, don Máximo Alonso Pérez, y de otra, como demandada, la Administración General del Estado, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución del Ministerio para las Administraciones Públicas de fecha 13 de julio de 1989, que desestimaba el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local de fecha 13 de enero de 1989, sobre prestación de gran invalidez.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Mariano de la Cuesta Hernández, en nombre y representación de don Máximo (o Maximino) Alonso Pérez, contra las Resoluciones de la Subsecretaría del Ministerio para las Administraciones Públicas, de 13 de julio de 1989, y del Director Técnico de la Mutualidad Nacional de Previsión de las Administraciones Locales (MUNPAL), de 13 de enero de 1989, mediante las Delegaciones respectivas; debemos declarar y declaramos la revocación de la primera, al no hallarse ajustada a derecho, reconociendo al recurrente su derecho a la prestación de gran invalidez, con efectos desde el 9 de febrero de 1989, manteniendo en lo demás los pronunciamientos de la segunda Resolución mencionada, de 13 de enero de 1989, y en su virtud, condenamos a la indicada Mutualidad a que abone las cantidades desvengadas y no percibidas por aquél, por el concepto expresado, que, en su caso, se determinen en período de ejecución de este fallo.»

En su virtud, este Ministerio para las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo en el «Boletín Oficial del Estado», para general conocimiento y cumplimiento, en sus propios términos, de la mencionada sentencia.

Lo que digo a VV. II.

Madrid, 7 de octubre de 1991.-El Ministro para las Administraciones Públicas, P. D. (Orden de 25 de mayo de 1987, «Boletín Oficial del Estado» de 30 de mayo), el Subsecretario, Juan Ignacio Moltó García.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director técnico de la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local.

26326 *ORDEN de 7 de octubre de 1991 por la que se dispone la publicación para general conocimiento y cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo 3256/1988, promovido por doña Carmen Aguilera Fernández.*

Ilmos. Sres.: La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado sentencia, con fecha 27 de diciembre de 1990, en el recurso contencioso-administrativo número 3256/1988, en el que son partes, de una, como demandante, doña