

C A T E G O R I A S	S A L A R I O	A N T I G U E D A D
	Anual	Anual
Interventor Principal.....	1.009.504	13.376
Interventor.....	903.216	12.832
Instructor.....	857.616	12.832
Ayudante de Interventor....	848.480	12.832
Encargado de Auxiliares de Sección y Puestos	863.136	10.736
Auxiliares de Sección, Puestos y Dagagistas.....	670.992	7.904
Conductor.....	604.032	8.032
Literista.....	586.064	7.712
Auxiliar Talgo-Camas.....	645.712	8.032
Jefe de Ordenanzas	702.688	8.624
Ordenanza.....	596.112	8.416
Botones de 16 a 17 años....	452.672	-
Botones de 18 a 19 años....	524.736	-
	<u>Diario</u>	<u>Diario</u>
Encargada Grupo.....	1.806,10	22,30
Costurera.....	1.310,90	15,70
Operaria.....	1.254,50	15
Fogonero.....	1.815,10	22,90
Cocinero-Cocinero Repostero	1.491,80	18,70
Ayudante de Cocina.....	1.466,20	17,90
Pinche-Pinche Repostero....	1.279,70	15,10
Jefe de Comedor.....	1.499,70	16,40
Camarero.....	1.197,10	16,10
Ayudante de Camarero.....	1.190,50	15,80
Agente de Minibar.....	1.168,90	15,80
Ayudante de Viaje.....	1.190,50	15,80

TURISMO	S A L A R I O	A N T I G U E D A D
	Anual	Anual
Mando Superior 1ª.....	2.119.280	33.664
Mando Superior 2ª.....	1.640.848	23.424
Mando Medio 1ª.....	1.504.448	17.888
Mando Medio 2ª.....	1.342.848	16.624
Mando Medio 3ª.....	1.179.296	16.432
Técnico Superior 1ª.....	1.010.128	14.816
Técnico Superior 2ª.....	902.096	15.056
Técnico Superior 3ª.....	864.592	15.056
Técnico Medio.....	830.672	11.056
Técnico Especialista....	769.136	10.416
Asistente.....	707.616	9.760

C A T E G O R I A S	S A L A R I O	A N T I G U E D A D
<u>TALLERES</u>		
Jefe de Talleres y P.C....	2.138.032	29.408
Jefe de Talleres.....	1.276.848	16.720
Subjefe de Talleres.....	1.156.032	15.712
Jefe de Pequeña Conservación.....	1.156.032	15.712
Jefe de Taller.....	1.134.112	14.128
Subjefe de Taller	1.058.448	14.128
Contramaestre Principal..	1.056.624	13.632
Contramaestra.....	1.041.472	13.632

R E T R I B U C I O N H O R A

semana 42 h

C A T E G O R I A S	S A L A R I O	A N T I G U E D A D
	B A S E	
Jefe de Equipo Principal.....	314,70	3,37
Jefe de Equipo.....	300,06	3,17
Experto en instalaciones Técnicas.....	296,14	3,05
Oficial 1ª A.....	282,45	2,86
Oficial 1ª B.....	268,66	2,69
Oficial 2ª A.....	257,28	2,53
Oficial 2ª B.....	248,76	2,50
Oficial 3ª A.....	241,48	2,44
Oficial 3ª B.....	235,61	2,32
Aprendiz 1ª año.....	148,31	-
Aprendiz 2ª año.....	156,72	-
Aprendiz 3ª año.....	164,93	-
Aprendiz 4ª año.....	172,98	-
Peón primera.....	226,74	2,23
Guarda.....	232,92	2,32
Costurera.....	232,82	2,32

20247

RESOLUCION de 8 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Tabacalera, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Tabacalera, S. A.», de ámbito interprovincial, recibido en esta Dirección General de Trabajo el 25 de mayo del año en curso, suscrito por representantes de los trabajadores el 28 de abril próximo pasado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión

Negociadora, a tenor de lo que prescribe el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

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

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

Madrid, 6 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de la Empresa «Tabacalera, S. A.», por parte patronal, y Sres. representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Tabacalera, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE TABACALERA, S. A.

CAPITULO I

=====

AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA Y VINCULACION A LA TOTALIDADArtículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa TABACALERA, S. A., Compañía Gestora del Monopolio de Tabacos y Servicios Anejos, y el personal que en ella presta sus servicios en la totalidad de sus Centros de trabajo existentes en el territorio español, afectados por la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Artículo 2º.- VIGENCIA

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma.
2. Tendrá como plazo de vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.983, y se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o la de cualquiera de sus prórrogas.
3. Los efectos de contenido económico en él pactados tendrán retroactividad al 1 de Enero de 1.983, excepción hecha de los casos en que expresamente se determine otra fecha, liquidándose en los distintos supuestos los atrasos devengados desde la indicada fecha o desde la que para cada caso particular se indique.
4. Para todas las materias en él no reguladas continuarán en vigor la Reglamentación Nacional de Trabajo y los acuerdos adoptados en Convenios Colectivos anteriores a éste, salvo que se opongan a lo pactado en el presente o hayan sido expresamente derogados.

Artículo 3º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en este Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas suponen las de la totalidad.

CAPITULO II

=====

RETRIBUCIONESArtículo 4º.-1. Salario Base

Los salarios de calificación de los distintos grupos laborales de la Compañía en su actual nivelación experimentarán, en su conjunto, un crecimiento del 12,5 por ciento sobre los vigentes de la tabla salarial a 31 de diciembre de 1.982.

El reparto de dicho incremento se realizará de la siguiente forma :

- 10 por ciento proporcional sobre la mencionada tabla salarial y,

- El 2,5 por ciento restante se distribuirá de forma lineal entre todo el personal existente y previsto en 31 de diciembre de 1.982, de conformidad con el artículo 13 del Convenio Colectivo del mismo año sobre "Medidas de Empleo".

Además, y siguiendo el criterio de linealidad señalado en el párrafo anterior, se destinará para el personal de los Grupos 3º y 4º y Niveles VI, VII, VIII y IX del Grupo Técnico-Administrativo, la cantidad que resulte de la diferencia entre la aplicación del 12,5 por ciento sobre la unidad de contratación elegida -masa salarial- y el costo económico que representen las mejoras de carácter económico pactadas en el presente Convenio sobre todos los conceptos incluidos en la citada unidad de contratación. El personal en régimen de media jornada percibirá el 50 por ciento de las cantidades que con carácter lineal les pueda corresponder por la aplicación de lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

2. Premios de antigüedad y garantías personales de trienios.

2.1. Sobre el total importe de este concepto retributivo más el acreditado como garantías procedentes de los premios de antigüedad que permanecen en sus actuales valores, se aplicará un índice de crecimiento del 12,5 por ciento, distribuyéndose la cantidad así resultante de forma lineal entre la totalidad de los existentes a 31 de diciembre de 1.982.

Las garantías reconocidas al personal procedente de la Sección de Transportes y Comercio de Cádiz, por su específica naturaleza, se verán afectadas por el crecimiento del 12,5 por ciento y por consiguiente el importe total de éstas no será computable a efectos de lo especificado en el párrafo anterior.

2.2. El artículo 16 del Convenio Colectivo del año 1.980 quedará redactado de la siguiente forma:

"Si en el momento de la jubilación, tanto por razón de edad como voluntaria, el trabajador hubiera cumplido un tiempo de servicios superior o igual a un año y medio, contado desde que acreditó el último premio de antigüedad, se le computará a efectos de determinación del haber regulador dicho tiempo como si de un premio completo se tratase".

3. Garantías personales

Las procedentes de Economías de Fabricación experimentarán un crecimiento del 10 por ciento y el resto, salvo las relativas a premios de antigüedad cuyo tratamiento se especifica en el punto 2.1., se incrementarán en el porcentaje del nivel retributivo que, por exceso, corresponda a aquel en el que esté adscrito más su propia garantía personal.

4. Plus de asistencia y puntualidad y demás gratificaciones

Estos conceptos experimentarán un crecimiento del 12,5 por ciento.

Artículo 5º.- OTRAS PERCEPCIONES

1. Prima de ayuda al transporte

Experimentará un crecimiento del 12,5 por ciento.

2. Dietas y gastos de viaje

Se reducen a dos los tres niveles de dietas actualmente vigentes, comprendiéndose en cada uno de ellos los puestos de trabajo situados en los siguientes niveles retributivos :

Tipo I.- Para el personal encuadrado en los niveles I, II y III del Grupo Técnico-Administrativo.

Tipo II.- Para el resto del personal.

Permaneciendo ambos niveles en su actual cuantía y desapareciendo, en consecuencia, el hasta ahora vigente Nivel III.

En los desplazamientos en comisión de servicio con vehículo propio se abonarán 18 pesetas por kilómetro recorrido.

El régimen de dietas por comisión de servicio en el extranjero, regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo de 1.975, queda derogado a partir de la firma del presente Convenio y sustituido por el régimen de gastos sobrevenidos mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose a su vez la cantidad de 2.000 Pts/día para atención de gastos extraordinarios.

3. Gratificación por manejo de fondos

La escala actualmente vigente, cuyo límite estaba fijado en 30.000 millones de pesetas, se amplía en un nuevo tramo a partir de 35.000 millones, asignándole la cantidad de 220.976 pesetas anuales.

Artículo 6º.- PRIMA DE PRODUCCION

Se incorporará al salario base del Grupo 4º la prima de producción, calculada al 100 por cien de rendimiento teórico, correspondiente a 1.982.

El importe de dicha prima así calculada, será incrementado en el 12,5 por ciento previsto en el presente Convenio, y se distribuirá entre 12 pagas mensuales y las extraordinarias de Julio y Navidad.

El mantenimiento del actual nivel de producción, que se ha de realizar como consecuencia de la incorporación de la prima, se seguirá por la Comisión de Producción que será la encargada del seguimiento de todo el proceso.

La citada Comisión de Producción, estará compuesta por la Dirección del Centro y representantes del Comité y sus reuniones tendrán una periodicidad mensual, además de las extraordinarias que se estimen convenientes. Esta Comisión analizará las causas de cualquier índole que puedan incidir en los niveles de producción y propondrá a la Dirección de la dependencia las fórmulas para poder salvar las alteraciones que se hayan producido.

La incorporación de este concepto variable al salario se llevará a efecto a partir de la firma del presente Convenio. Por consiguiente, y para el periodo comprendido entre el 1º de Enero del presente año y la fecha de su entrada en vigor, antes señalada, continuará el actual sistema, si bien la base de cálculo para su obtención se incrementará en un 12,5 por ciento.

Artículo 7º.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

En el presente año 1.983, la gratificación extraordinaria que, en todo caso, ha de percibir el personal por este concepto, según viene regulado en el artículo 5º del Convenio Colectivo de 1.970, se abonará con el carácter de anticipo junto con la mensualidad ordinaria del próximo mes de abril.

En años sucesivos y con este mismo carácter, el abono de la misma se efectuará en la última decena del mes de marzo.

CAPITULO III

ESCALA SALARIAL UNICA

Artículo 8º.-

Las partes firmantes convienen en la necesidad de elaborar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un estudio sobre el establecimiento de una escala salarial única, con la consiguiente desaparición de los grupos laborales, actualmente existentes. Todo ello, sin perjuicio de lo regulado en la cláusula VI del Contrato de la Compañía con el Estado a efectos de jubilación y demás situaciones pasivas.

La escala salarial única será de aplicación a partir de la fecha en que se establezca el acuerdo entre las partes.

CAPITULO IV

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Artículo 9º.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de Septiembre de 1.983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9 por ciento, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los 12 meses (Enero-Diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (Enero-Diciembre 1.983).

CAPITULO V

=====

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 10°.-

A estos efectos tendrán consideración de horas extraordinarias estructurales, las efectuadas para encendido de calderas y puesta en marcha de factoría, las necesarias para asistencia de Servicio Médico y Botiquín y las empleadas para el servicio de apertura y cierre de las factorías, así como las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

La información que, con periodicidad mensual, se facilita al Comité de Centro de trabajo de que se trate, o, en su caso, al Delegado de Personal, sobre la realización de horas extraordinarias, en virtud de lo dispuesto en el art. 5° del Convenio Colectivo de 1.980 y el art. 8° del de 1.982, se efectuará a partir de la firma del presente Convenio, semanalmente.

CAPITULO VI

=====

JUBILACION Y PREVISION SOCIALArtículo 11°.- JUBILACION FORZOSA

El límite de edad para alcanzar la jubilación forzosa de todo el personal queda establecido en 64 años.

Por consiguiente, causarán baja en el servicio activo, todo el personal que haya cumplido o cumpla la referida edad a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

La Empresa complementará el mejor derecho adquirido por el trabajador según su actual edad de jubilación (65 años en los Grupos 3° y 4° y 69 años en los Grupos 1° y 2°) hasta el momento en que se modifique el actual sistema de Seguridad Social y se contemple como edad de jubilación por el mismo, los 64 años pactados en este Convenio.

Artículo 12°.- PAGA POR JUBILACION

Se hará extensivo a todos los supuestos de pase a la situación pasiva cualquiera que fuese su causa.

Artículo 13°.- INVALIDEZ E INCAPACIDAD

Se mantendrá la regulación actualmente vigente en la Compañía, relacionándola con la del Régimen General de la Seguridad Social, a efectos de acomodar a esta última aquellas situaciones que se encuentren actualmente por debajo en nuestro específico Régimen de Previsión.

Artículo 14°.- JUBILACION VOLUNTARIA

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se hace extensiva al personal masculino la escala actualmente vigente para la jubilación voluntaria del personal femenino de la Compañía.

2. Asimismo, todo el personal de la Compañía con más de

62 años de edad y 25 de servicios podrá pasar a la situación de jubilado voluntario con el 100 por cien de su haber regulador.

Artículo 15°.- SEGURIDAD SOCIAL

Durante la vigencia del presente Convenio, por la Comisión tripartita creada en el Convenio Colectivo de 1.981 se continuarán y activarán al máximo las gestiones que se vienen realizando en orden a la integración de todo el personal en el Régimen General de la Seguridad Social, a fin de que pueda llevarse a efecto en el menor tiempo posible, sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Artículo 16°.- ANUALIDAD POR FALLECIMIENTO

Durante la vigencia del presente Convenio, por la Compañía se confeccionarán los estudios actuariales precisos para la determinación del costo que supondría la petición de los trabajadores en cuanto al anticipo de dicha anualidad al momento de la jubilación e incapacidad laboral permanente, y supresión de la discriminación por razón de sexo, elevándola posteriormente a la Delegación del Gobierno.

CAPITULO VII

=====

PLANTILLAS Y ORGANIZACION DEL TRABAJOArtículo 17°.- MEDIDAS DE EMPLEO

1. Las bajas de personal que por cualquier causa se produzcan durante el presente año en la Compañía, se cubrirán en su totalidad y de acuerdo con las necesidades consideradas en el conjunto de la Empresa, es decir, sin que tenga que existir necesariamente relación alguna con el lugar en que se hayan producido y el grupo laboral a que pertenezcan. No obstante, la Compañía, en la medida de lo posible, procurará que dichas bajas sean cubiertas donde fueron causadas.
2. Asimismo, y durante la vigencia del presente Convenio, el 5 por ciento de los puestos de trabajo que se generen como consecuencia de lo dispuesto en el art° 11 del presente texto convenido, se reservarán para trabajadores minusválidos. La fracción que por exceso pudiera resultar de la aplicación del referido índice será igualmente cubierta por el citado personal con capacidad física disminuida.

Artículo 18°.- PLAN DE EMPLEO

1. Durante la vigencia del presente Convenio la Compañía elaborará un plan de mantenimiento y en su caso de creación de empleo en el conjunto de las actividades del Grupo Tabacalera para un plazo de 5 años, teniendo en cuenta las previsiones en cuanto a inversiones, demanda de mercados y las consiguientes de producción, y al que se incorporará la posibilidad de contemplar la contratación en prácticas y/o para la formación. De dicho plan se dará conocimiento al Comité Intercenros previamente a su definitiva aprobación.
2. La Compañía estudiará, además, dentro del mismo, previo informe del Comité Intercenros, la posibilidad

de incorporación de trabajadores minusválidos con el límite máximo previsto en la Ley, incluyendo dentro de éste al personal que con capacidad física disminuida pueda existir en la Empresa en cada momento, determinándose igualmente los puestos de trabajo destinados a tal fin.

Artículo 19º.- PLANTILLAS

De acuerdo con la planificación comercial y de producción, la Compañía deberá tener elaborado, treinta días antes del final de cada ejercicio económico un estudio en el que se determinarán las necesidades de personal de cada una de sus áreas funcionales para el ejercicio siguiente.

Con carácter previo a su preceptiva aprobación se consultará al Comité Intercentros, quien en el término de treinta días deberá emitir informe sobre el mismo incluyendo cuantas sugerencias debidamente razonadas considere conveniente e incorporándose, una vez estudiado por los Servicios correspondientes de la Compañía, a dicho estudio antes de su presentación al Consejo de Administración de la misma.

Artículo 20º.- JORNADA REDUCIDA

Los trabajadores que ejerzan su derecho a jornada reducida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, optarán entre hacer coincidir ésta con la del inicio o finalización de la jornada de la dependencia y, en su caso, con el turno que le corresponda, salvo en casos excepcionales y debidamente justificados en los que podrán elegir su horario laboral. No obstante, los horarios establecidos en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, se mantendrán hasta su extinción siempre que el personal afectado no quiera adogerse a lo previsto en el presente artículo.

El personal acogido a este beneficio percibirá el plus de asistencia y puntualidad en su totalidad siempre, claro es, que cumpla totalmente su nueva jornada.

Artículo 21º.- SUPLENCIAS

Todas las suplencias serán cubiertas, siéndolo por aquella persona que mayores garantías de idoneidad ofrezca para cubrir el puesto de que se trata.

Se entenderá que la idoneidad y la preferencia para cubrir dicha suplencia la tienen las personas que optaron en su día al puesto que se trate de suplir en aquellas fechas vacante y que, aún superando las pruebas y demás elementos que intervienen en el proceso de selección, no obtuvieron plaza.

En cualquier caso, estas personas tendrán carácter preferente para efectuar dichas suplencias, y dentro de ellas las que estuvieran adscritas al área o sector de la dependencia en que estuviera la plaza que hubiera necesidad de suplir.

Artículo 22º.- SERVICIO DE APERTURA Y CIERRE DE FACTORIA

Queda suprimido el servicio actualmente denominado de Requisa y sustituido por el de apertura y cierre de factoría.

Este nuevo servicio quedará integrado por un profesional del servicio de mantenimiento eléctrico-electrónico y un vigilante que se responsabilizará de la apertura y cierre de las puertas. Se realizará en horas normales de trabajo con la excepción de las efectuadas por el profesional del servicio de mantenimiento eléctrico-electrónico que se regirá por el régimen de horas extraordinarias dentro de los criterios establecidos, arbitrándose las rotaciones que sean precisas.

Los domingos y festivos este servicio se realizará únicamente a través del de vigilancia, cuyos ocupantes vendrán obligados en los cambios de turno o jornada que se efectúen, a comunicar a su salida a los entrantes cualquier novedad que hayan observado, dejando constancia clara de ella en el libro de Portaría.

No obstante lo anterior, por la Compañía se creará un puesto de trabajo con la cualificación suficiente para la realización de este servicio, que se cubrirá mediante contratación del exterior cuando no exista personal adecuado en la dependencia de que se trate.

CAPITULO VIII =====

INGRESOS, PROMOCION Y FORMACION

Artículo 23º.-

1. Aprobadas las necesidades de personal de cada ejercicio económico, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del presente texto de Convenio, se procederá a determinar el balance de vacantes existentes por diferencia entre la dotación prevista para el año de que se trate y el anterior.

En el plazo de 15 días a partir de su aprobación, se confeccionará el calendario de procesos de selección a realizar, el cual será consultado al Comité Intercentros para que, en el mismo plazo de 15 días, pueda adoptar cuantas sugerencias estime oportunas.

Asimismo y con independencia de lo anterior, dicho Comité será informado con carácter previo, y con una antelación de al menos 10 días a su iniciación, de todos los procesos de selección no incluidos en el calendario a que se refiere el párrafo anterior por no estar previstos en el momento de la confección de éste.

2. Una vez aprobado el calendario de los procesos de selección, se constituirán los tribunales de gestión y calificación, responsables del cumplimiento del mismo.

De los citados tribunales formará parte un representante elegido por el Comité Intercentros, el Comité de centro de trabajo o, en su caso, de los Delegados de personal, y tendrán las siguientes funciones :

- a) Establecer las necesarias convocatorias en las siguientes condiciones :

- Fijar un plazo mínimo de 15 días para la presentación de solicitudes de acceso al puesto convocado.
- Requisitos que deberán cumplir los solicitantes.
- Tipo de pruebas que realizarán los solicitantes.
- Documentación o bibliografía necesaria para la preparación de dichas pruebas, si las hubiera.
- Fecha de realización de las pruebas.

b) Resolver los procesos de selección con las siguientes condiciones:

- Admisión de solicitudes, en función de los requisitos de la convocatoria.
- Elaboración de las pruebas a realizar por los concursantes a las plazas convocadas.
- Controlar la realización de dichas pruebas.
- Evaluar las pruebas.
- Resolución del concurso, con propuesta de los aprobados.

Los puestos de trabajo incluidos dentro de los Niveles I, II y III del Grupo Técnico-Administrativo, permanecerán con su actual regulación y por consiguiente excluidos de lo dispuesto en el presente artículo.

Las partes firmantes convienen en la necesidad de creación de centros de formación con objeto de mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, lo que redundará en la mejora de la productividad.

CAPITULO IX

Artículo 24.- TRASLADOS

Los trabajadores que, por razón de matrimonio o traslado del cónyuge, soliciten ser destinados a otra dependencia de la Compañía en distinta localidad, tendrán derecho con carácter inmediato a dicho traslado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y, en todo caso, en el plazo de 3 meses a partir de la fecha de su petición.

Artículo 25.- REINGRESOS

Al artículo 31 del Convenio Colectivo de 1975 se le añadirá un párrafo del tenor literal siguiente:

"En el caso de que existiera condena por sentencia firme se estudiará por la Compañía, previo informe del Comité, la posibilidad de su reingreso en la misma, a la vista de las circunstancias que hayan concurrido, de la gravedad de la falta, y de su trayectoria anterior en la Empresa".

CAPITULO X

VESTUARIO DE TRABAJO

Artículo 26.-

La Compañía, previamente a la adjudicación del Vestuario de trabajo, informará a los órganos de representación de los trabajadores, a través del Comité Intercentros, de las características, en cuanto a talles, modelos, color y calidad de las distintas prendas de trabajo, con objeto de que puedan formular cuantas sugerencias y aportaciones consideren oportunas.

CAPITULO XI

OTRAS PERCEPCIONES SOCIALES

Artículo 27.- TABACO DE REGALIA

La actual dotación anual se incrementará, a elección del trabajador, en un cartón de tabaco rubio de las labores de la Compañía o en una caja de Farías Superiores, que se percibirá en el mes de Diciembre.

Habida cuenta de la importancia que supone para nuestra Compañía el lanzamiento de los productos y la evidente participación que todos los miembros de la Empresa tienen en el citado lanzamiento, se acuerda la entrega a todo el personal de la Compañía de un cartón de cigarrillos o la caja unidad de venta de cigarros, en su caso, en cada lanzamiento de las labores propias de la Compañía.

Artículo 28.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

La dotación del fondo para la cobertura de anticipos reintegrables, se obtendrá mediante la aplicación del 0,35 por ciento de la base reguladora destinada a la determinación del Fondo de la Comisión Mixta de Acción Social y Docente.

El importe máximo a que podrá ascender cada anticipo reintegrable será de 300.000 pesetas.

CAPITULO XII

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 29.- DELEGADOS SINDICALES

1. Se reduce al número de 100 trabajadores el tope mínimo de 250 establecido en el punto segundo del artículo 24 del Convenio Colectivo de 1.982.
2. Asimismo, se reconoce la existencia de un Delegado de Secciones Sindicales, a nivel nacional, siempre que la organización sindical a la que pertenezca tenga más de un 10 por ciento de afiliación en el conjunto de la Compañía.

El Delegado de Sección Sindical, tanto a nivel de centro como a nivel nacional, preferentemente podría pertenecer al Comité de Centro o Intercentros, en su caso.

Artículo 30.- ASAMBLEAS

Los trabajadores de todos los Centros de trabajo de la Compañía, con motivo de la celebración de elecciones sindicales de cualquier tipo, dispondrán de dos horas anuales para la realización de asambleas en horas de trabajo, a solicitud de los órganos de representación de los trabajadores.

En aquellas Dependencias en que se trabaje a turnos, el tiempo destinado a los fines del párrafo anterior, y en idénticos supuestos, será de dos horas por cada uno de ellos.

Asimismo, serán autorizadas asambleas en casos

excepciones y debidamente justificados, previa solicitud del Comité.

CAPITULO XIII
=====

COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Artículo 31º.-

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión de Vigilancia como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará formada por tres vocales titulares en representación de la Empresa y de otros tres por parte de los trabajadores, elegidos de entre los miembros que forman la Comisión Negociadora. Asimismo, existirán tres suplentes por parte de la Empresa y otros tres por parte de los trabajadores.

Los vocales en representación de la Empresa son:

- TITULARES

- D. Baldomero Palomares Díaz
- D. José María Pérez Fernández
- D. José Luis Fernández Silva

- SUPLENTES

- D. Manuel Gago Areces
- D. Luis Alvarez Fernández
- D. Luis Porras Ramos

y por parte de los trabajadores:

- TITULARES

- D. Alfonso Domínguez Calle
- D. Angel Berzosa Román
- D. Félix Dillana Izquierdo

- SUPLENTES

- D. Manuel Domínguez Veloso
- D. Manuel López Gómez
- D. Juan Olivé Gibert

Sus funciones específicas serán las de interpretación del presente Convenio y las de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

A N E X O

PRODUCTIVIDAD

Conscientes las partes firmantes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social a la consecución de tales mejoras, se considera imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, los factores que inciden sobre los mismos, y los instrumentos básicos para lograrlos.

OBJETIVOS

1. Elevar la competitividad y rentabilidad de la Empresa, optimizando la capacidad productiva.
2. Maximizar la riqueza y bienestar de todos los agentes de la producción.
3. Maximizar el empleo y las condiciones de trabajo.

FACTORES QUE INCIDEN SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

1. La política de inversiones.
2. La racionalización de la organización productiva.
3. La mejora tecnológica.
4. La programación empresarial de la producción y productividad.
5. El clima y la situación de las relaciones laborales, así como las condiciones de la calidad de vida en el trabajo.
6. La política salarial y de incentivación material.
7. La cualificación y adaptación de la mano de obra.
8. El absentismo.

INSTRUMENTOS BASICOS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS

A fin de mejorar la productividad y alcanzar los objetivos señalados, es necesario arbitrar los siguientes compromisos:

1. La negociación de los asuntos relacionados con la productividad en el presente Convenio. Para ello, a nivel de cada Centro de trabajo, la Dirección, el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, discutirán y elaborarán las alternativas para la implantación del sistema de cambio de turnos con las máquinas en marcha, así como de aquellos otros procesos (previsión de plantillas, organización del trabajo, previsión de materiales, etc) que persigan y permitan iguales objetivos.
2. Establecimiento de sistemas, en su caso, que permitan la medición de la productividad, así como la participación de los Comités y Secciones sindicales en el seguimiento de las mediciones de productividad, y la receptividad de la Empresa a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los aumentos de productividad, emitidas por los trabajadores.
3. Establecimiento de una Comisión nacional de productividad y empleo con la presencia de las partes firmantes del presente Convenio, donde se concrete:
 - 3.1. El nivel de productividad que se considerará como normal o período base para las comparaciones, entre ellas la que se establezca en el artículo referente a la incorporación de la prima al salario.
 - 3.2. La implantación global y homogénea de las medidas que conduzcan a la mejora de la productividad.
 - 3.3. El establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad, con el orden siguiente de prioridades:
 - Restablecimiento del excedente empresarial de hallarse la empresa en situación de crisis.
 - Inversiones que creen puestos de trabajo.
 - Incentivos salariales o reducciones de jornada, vinculados a la mejora de la productividad.

PLANES DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Los planes de mejora de la productividad se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios :

1. Información previa a los representantes de los trabajadores, mediante la discusión establecida en el apartado relativo a la Comisión de productividad. En el caso de cambio de turnos con las máquinas en marcha, este proceso tendrá una duración no superior a tres meses.
2. Que no se produzca discriminación de ningún trabajador sobre otros.
3. Establecimiento de períodos de prueba y adaptación, tal como se establece en el capítulo de Organización del Trabajo del Convenio Colectivo de 1.982.
4. En ningún caso podrán arbitrarse medidas de mejora de productividad que exijan el aumento de la jornada laboral.

COMPLEMENTO AL PUNTO 1 DEL EPIGRAFE "PLANES DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.

El incremento de la productividad obtenido por el cambio de turno con las máquinas en marcha que haya sido medido y comprobado, será destinado de la forma que proviene el punto 3.3. de la cláusula que se contempla, aunque desde ahora se fija que para el año 1.984, la parte correspondiente a la participación en dicho incremento por parte de los trabajadores será compensada con la consecuente reducción de jornada. Si por disposición legal se exigiera esa reducción de jornada, dicha participación se destinaría a otras mejoras conforme a lo establecido en el precitado punto 3.3.

En el supuesto de que, pese a la voluntad de entendimiento y colaboración demostrada por las partes, no se llegase a un acuerdo en el plazo antes previsto de tres meses, en relación con el cambio de turno con máquinas en marcha, las partes someterán sus diferencias al arbitraje de obligatorio cumplimiento de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

TABLA DE SALARIOS Y RETRIBUCIONES VIGENTES PARA EL AÑO 1.983

GRUPOS 1º Y 2º

1.- Salario base o de calificación

<u>NIVELES</u>	<u>Pesetas mensuales</u>
I	197.269
II	150.723
III	136.465
IV	117.377
V	105.442
VI	97.452
VII	86.348
VIII	81.018
IX	74.011

2.- Complementos personales

- 2.1. Aumentos periódicos por años de servicio

NIVELES

	<u>Pesetas mensuales</u>
I	2.777
II	2.757
III	2.737
IV	2.657
V	2.647
VI	2.637
VII	2.437
VIII	2.347
IX	2.226

2.2. Gratificación por taquigrafía

NIVEL Pesetas mensuales

VIII Auxiliares administrativos diplomados	3.763
--	-------

3.- Complemento de puestos de trabajo

- 3.1. Gratificación por razón de jornada:
8.856 Pesetas mensuales.

4.- Complemento de calidad o cantidad de trabajo

- 4.1. Plus asistencia y puntualidad al trabajo

	<u>Pesetas diarias</u>
Asistencia completa, por día	107,--
Asistencia incompleta, por día	53,50

GRUPO 3º

1.- Salario base o de calificación

<u>NIVELES</u>	<u>Pesetas mensuales</u>
IX	78.335
VIII	73.628
VII	72.854
VI	71.031
V	69.482
IV	67.968
III	62.132
II	48.510

2.- Complementos personales

<u>NIVELES</u>	<u>Pesetas mensuales</u>
IX	2.277
VIII	2.226
VII	2.166
VI	2.116
V	2.076
IV	2.056
III	1.936
II	1.598

3.- Complementos de puestos de trabajo

- 3.1. Gratificación por razón de jornada

<u>NIVELES</u>	<u>Pesetas mensuales</u>
VIII Conductor OO.CC.	13.283
III Jefe Equipo Limpieza OO.CC.	4.431

4.- Complementos de calidad o cantidad de trabajo

- 4.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo

	<u>Pesetas diarias</u>
Asistencia completa, por día	107,--
Asistencia incompleta, por día	53,50

GRUPO 4º

1.- Salario base

1.1. Salario base o de calificación

NIVELES

XII	3.271,10
XI	3.121,20
X	2.971,30
IX	2.821,50
VIII	2.693,40
VII	2.528,20
VI	2.386,30
V	2.299,60
I	1.640,50

1.2. Salario base o de calificación a considerar para determinar la paga de participación en beneficios del año 1.983 a percibir en 1.984.

NIVELES

XII	2.587,70
XI	2.472,80
X	2.358,--
IX	2.242,90
VIII	2.144,80
VII	2.013,20
VI	1.904,50
V	1.836,90
I	1.613,90

2.- Complementos personales

2.1. Aumentos periódicos por años de servicio

NIVELES

XII	85,70
XI	83,--
X	80,--
IX	77,30
VIII	74,80
VII	71,50
VI	68,90
V	67,30
I	61,70

Asimismo la gratificación establecida en el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1.975, con los condicionamientos expresados en dicho texto, pa-

ra aquellas personas que desempeñen los puestos de Jefe de Equipo, se fija en 69,- pesetas diarias.

3.- Complementos de calidad o cantidad de trabajo

3.1. Plus asistencia y puntualidad al trabajo

	<u>Pesetas diarias</u>
Asistencia completa, por día	107,--
Asistencia incompleta, por día	53,50

AYUDA AL TRANSPORTE

La cuantía de la prima de ayuda al transporte, que da establecida en 56,25 pesetas diarias y en 112,50 pesetas diarias para el personal de turno partido.

DIETAS POR COMISION DE SERVICIO

	<u>Pesetas diarias</u> <u>dieta completa</u>
<u>NIVEL DE DIETA</u>	
I	5.849
II	5.256

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

La gratificación establecida en el Convenio Colectivo de 1.981 para los Serenos y Vigilantes, en la cuantía que percibían a 31.12.82, se incrementará en el 12,50 por ciento.

GRATIFICACION POR MANEJO DE FONDOS

La actualmente en vigor queda modificada de la forma siguiente:

	<u>Plus/año</u>
Hasta 200 millones	16.649
Más de 200 millones hasta 500 millones	20.645
Más de 500 millones hasta 1.000 millones	24.640
Más de 1.000 hasta 2.000 millones	29.302
Más de 2.000 hasta 3.000 millones	33.963
Más de 3.000 hasta 4.000 millones	39.292
Más de 4.000 hasta 5.000 millones	44.619
Más de 5.000 hasta 6.000 millones	50.613
Más de 6.000 hasta 7.000 millones	56.606
Más de 7.000 hasta 8.000 millones	63.931
Más de 8.000 hasta 9.000 millones	67.398
Más de 9.000 hasta 10.000 millones	71.995
Más de 10.000 hasta 11.000 millones	79.794
Más de 11.000 hasta 12.000 millones	88.794
Más de 12.000 hasta 13.000 millones	97.793
Más de 13.000 hasta 14.000 millones	107.993
Más de 14.000 hasta 15.000 millones	120.702
Más de 15.000 hasta 20.000 millones	136.393
Más de 20.000 hasta 25.000 millones	153.872
Más de 25.000 hasta 30.000 millones	173.882
Más de 30.000 hasta 35.000 millones	196.423
Más de 35.000 millones	220.976