

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22654 RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para los años 1987-1988, de la Empresa «Cigarros de Canarias, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cigarros de Canarias, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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, 18 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE «CIGARROS DE CANARIAS, S. A.» (CIGARCANARIAS), PARA LOS AÑOS 1987-1988

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación, ámbito temporal y vinculación a la totalidad

Artículo 1.º *Ambito personal, funcional y territorial del Convenio.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa «Cigarros de Canarias, Sociedad Anónima» (Cigarcana-rias), y los trabajadores de su plantilla, adscritos a los Centros de Trabajo de Madrid y Santa Cruz de Tenerife (La Laguna), con la excepción del personal de alta dirección y gestión de la Empresa, por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su firma, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1988, salvo que para alguna cláusula específica su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Se exceptúan de lo antedicho las cláusulas de índole económica o salarial, que se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 1987, y que habrán de renegociar las partes en el primer trimestre de 1988, para fijar la actualización correspondiente a dicha anualidad.

Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico, que experimentarían en tal caso únicamente la variación que señale el índice nacional de precios al consumo (IPC), determinado por los organismos oficiales correspondientes.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

CAPITULO II

Organización del trabajo y clasificación del personal a efectos retributivos

Art. 4.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo con sujeción al Estatuto de los Trabajadores y a la legislación vigente es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Los representantes de los trabajadores tendrán las funciones que se les reconocen en el Estatuto de los Trabajadores, además de las ya pactadas o que se pacten con la Empresa.

Art. 5.º *Clasificación del personal por grupos y categorías a efectos retributivos:*

Administrativos y Técnicos:

Nivel A-1.—Auxiliares Administrativos.

Nivel A-2.—Oficiales 2.ª Administrativos.

Nivel B.—Oficiales 1.ª Administrativos, Operadores, Promotores comerciales.

Nivel C.—Jefes 2.ª Administrativos, Programadores, Delegados comerciales, Promotores senior y Titulados Medios (jornada completa).

Nivel D.—Jefes 1.ª Administrativos y Titulados Superiores (jornada completa).

Nivel E.—Jefes de Departamento (en ejercicio).

Personal de fabricación:

Nivel 1.—Nivel de formación, categoría del nivel 2 el primer año de servicio en la Empresa.

Nivel 2-A.—Nivel general de producción, abarca las categorías no incluidas en niveles 3, 4 y 5 (menos pureros).

Nivel 2-B.—Oficiales de 2.ª y Maquinistas de 2.ª

Nivel 3.—Oficiales de 1.ª, Maquinistas de 1.ª, Conductores, Listeros, Almaceneros y Ayudantes de Encargado de Sección.

Nivel 3-A.—Subencargados.

Nivel 4.—Encargados de Sección, Jefes de Máquinas y Jefes de Mecánicos.

Nivel 5.—Jefes de Taller y Encargado general.

Nivel 5-A.—Jefes de turno.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 6.º *Tabla salarial.*—La tabla salarial es la que se conviene en el anexo, debidamente firmada, que se une al presente Convenio formando parte integrante del mismo.

Art. 7.º *Masa salarial.*—El incremento de la Masa salarial al 31 de diciembre de 1986 representa un 6,4 por 100; incremento resultante de adicionar al 5,9 por 100 de incremento corriente el 0,5 por 100 por aumento de productividad durante el pasado año 1986.

Art. 8.º *Reparto de la masa salarial.*—El incremento sobre la tabla salarial (salario base, plus cultural y antigüedad) representa un 6,8 por 100 sobre los actuales valores, distribuyéndose de la siguiente forma: El 6 por 100 proporcional sobre los conceptos mencionados, y el 0,8 lineal, que pasará a formar parte del salario base.

Los restantes conceptos y complementos salariales no experimentarán incremento alguno, por lo que permanecerán congelados en su valor a 31 de diciembre de 1986, excepto el concepto salarial de «garantías salariales» y la retribución de los pureros que se incrementarán en un 6,8 por 100.

Art. 9.º *Revisión salarial.*—Si a finales de 1987, conforme a los datos del INE, el índice de precios al consumo sobrepasa las previsiones del Gobierno situadas en el 5 por 100, se aplicaría, con efectos de 1 de enero de 1987, el índice resultante del porcentaje de incremento del IPC que supere dicha previsión.

Los atrasos de la revisión salarial se abonarán de una sola vez durante el primer trimestre de 1988, y se aplicará sobre los conceptos salariales que han experimentado incremento en el presente Convenio.

Art. 10. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán, en lo sucesivo, el 15 de junio y 15 de diciembre, o día laborable inmediato anterior, si fueran no laborables; y las de marzo y septiembre, al tiempo que la paga ordinaria de dichas mensualidades.

Art. 11. *Plus extrasalarial de transporte.*—Con el fin de ajustar el coste real de las cantidades percibidas por el concepto de transporte, el plus extrasalarial de transporte se aumentará en un 13 por 100, actualizándose las cantidades en la misma cuantía en que se incremente el servicio público.

Art. 12. *Premios de antigüedad.*—El importe de los trienios será el que se fija en la tabla salarial anexa al Convenio para cada nivel o categoría laboral.

Los trienios se devengarán desde el día primero de la mensualidad en que el trabajador cumpla el período trienal de permanencia en la Empresa o de antigüedad reconocida.

Art. 13. *Complemento por puesto de trabajo.*—Los Maquinistas que tengan a su cargo una o varias máquinas, percibirán el plus DIV, en una cuantía de 10.486 pesetas por paga.

CAPITULO IV

Jornada semanal, horarios, vacaciones, permisos retribuidos, otras licencias

Art. 14. *Jornada semanal y horarios.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la jornada semanal y horarios actuales.

Art. 15. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar cada año de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

El disfrute de las vacaciones se realizará durante los meses de julio, agosto o septiembre de cada año.

El personal que no pudiera disfrutar sus vacaciones anuales durante los meses referidos tendrá derecho por este concepto a una compensación económica equivalente a quince días de su salario.

Art. 16. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Cuatro días, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares que convivan con el trabajador, de los que, al menos, dos serán laborables.
- C) Tres días, para casos de enfermedad o fallecimiento de familiares no contemplados en el párrafo anterior y que alcancen hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Para la definición de la gravedad de una enfermedad se estará al dictamen de los Servicios Médicos de Empresa, previo conocimiento del diagnóstico médico correspondiente y las circunstancias que concurren en el paciente.
- D) Tres días, de los cuales, al menos, dos serán laborables, en el caso de nacimiento de hijos.
- E) Un día por fallecimiento de tíos, hermanos políticos y sobrinos carnales.
El día en que se le comunique al trabajador la enfermedad grave de los familiares que contempla el apartado B), o el fallecimiento de familiares contemplados en los apartados H), C) y E), y éste se encontrara dentro de la Empresa, ese día no se computará como día de permiso.
- F) Un día por traslado del domicilio habitual.
- G) Un día por matrimonio de padres, hermanos o hijos del trabajador.
- H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos señalados en el Estatuto de los Trabajadores.
- I) Las situaciones de representación del personal, la lactancia y guarda legal, serán tratadas de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- J) Los trabajadores con hijos, esposo/a, disminuidos físicos o psíquicos, tendrán derecho hasta un máximo de tres días retribuidos al año para rehabilitación o revisiones médicas periódicas, siempre y cuando no exista la posibilidad de que otro familiar no le pueda acompañar.
- K) Todos los trabajadores de «Cigarcanaria» dispondrán de dos horas cuarenta y cinco minutos para asistir a consultas médicas, y el tiempo necesario para acudir a centros hospitalarios. Si el índice de absentismo al término del año 1987 no supera el del acumulado del año 1986, el tiempo para acudir a consultas médicas será de tres horas.

Art. 17. *Otras licencias.*—El trabajador que curse con regularidad estudios académicos o profesionales en centros oficialmente reconocidos podrá disfrutar durante el transcurso del año académico, hasta un total de diez días de permiso retribuido para concurrir a exámenes, cuya asistencia, deberá acreditar mediante la correspondiente certificación o documento similar por el que se compruebe aquella.

En el supuesto de que el trabajador no acreditase, a la terminación del curso académico, un aprovechamiento superior al 50 por 100 del total de las asignaturas de su curso o repitiese éste por cualquier causa, no podrá disfrutar de los diez días de permiso retribuido para su asistencia a exámenes, salvo en los casos comprobados de enfermedad o fuerza mayor.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo durante un periodo máximo de doce días, percibiendo en dicho tiempo el 50 por 100 de su salario base, en los casos comprobados de enfermedad grave o intervención quirúrgica de: Cónyuge, descendientes o ascendientes del trabajador, cuando éste sea la única persona que pueda atender a ese familiar.

Se entiende a estos efectos por intervención quirúrgica aquella para la que sea preciso el internamiento del paciente en un centro hospitalario; en el caso de enfermedad grave, se decidirá a la vista del dictamen que emitan los Servicios Médicos de Empresa, previo conocimiento del diagnóstico médico correspondiente y de las circunstancias que concurren en el paciente.

En el caso de necesidad debidamente justificada y apreciada por la Empresa, el trabajador podrá solicitar, sin derecho a retribución alguna, quince días naturales de licencia al año, que podrá fraccionar en dos periodos.

Cuando se haga uso total o parcialmente de cualquiera de las licencias retribuidas y se compruebe con posterioridad la inexactitud de la causa de origen de su concesión, se considerará a todos los efectos como falta muy grave.

CAPITULO V

Comisión paritaria de absentismo y enfermedades y accidentes

Art. 18. *Comisión Paritaria de Absentismo.*—Ante la preocupación conjunta por disminuir los niveles de absentismo, que dificultan los avances productivos y operativos de la Empresa, se crea una Comisión Paritaria Empresa-Comité, compuesta por los siguientes miembros:

*Empresa:**Titulares:*

Don Angel Ojeda Alvarez.
Don Francisco Hernández González.
Don Aurelio García González.
Don José Osorio Zájara.

Suplentes:

Don Manuel Izquierdo Montesinos.
Don Javier de Frutos Casado.

*Comité de Empresa:**Titulares:*

Doña Candelaria Pérez Rojas.
Don Antonio González Pérez.
Don Elio González Rodríguez.
Don Emilio González González.

Suplentes:

Doña Teresa Izquierdo Perdomo.
Don Juan Carlos Brito Velázquez.

Actuarán como Secretarios de la Comisión don Aurelio García González y don José Angel González Rodríguez.

Serán funciones de la Comisión:

- El análisis y valoración de los niveles de absentismo.
- El estudio de las posibles medidas tendientes a su reducción.
- Otros aspectos relacionados con su objeto funcional.

La Comisión se reunirá con una periodicidad trimestral y cuando existan motivos de urgencia o a petición de las partes se considere necesario. El Comité de Empresa, en sus reuniones, recibirá toda la información de las propuestas tramitadas en la Comisión.

Art. 19. *Enfermedades y accidentes.*—A partir de la firma del presente Convenio, el actual sistema complementario de prestaciones por ILT, que vienen percibiendo los trabajadores de «Cigarcanaria», experimentará los siguientes ajustes:

Se complementará hasta el 100 por 100 de retribución, cuya base se computa actualmente y que en el momento de la baja perciba el trabajador, un máximo anual de doce días, en hasta tres procesos de enfermedad.

Se complementará hasta el 75 por 100 de la retribución aludida en el párrafo anterior, un máximo anual de veinte días más, en hasta otros tres procesos.

En cuanto a la limitación de los días estipulados en los dos párrafos anteriores, se excluirán de los cómputos detallados los siguientes supuestos:

- Accidentes de trabajo.
- Enfermedad profesional.
- Hospitalización por cualquier causa.
- Afecciones graves, que exijan algún tipo de internamiento o régimen cerrado domiciliario.

Tratamientos especiales que requieran asistencia intensa y regular en centros hospitalarios o ambulatorios.

Otras situaciones realmente excepcionales que se soliciten por el trabajador y sean estudiadas por la Comisión de absentismo contando con el dictamen de los Servicios Médicos de Empresa y cuantos elementos de juicio se estimen necesarios.

En el supuesto de que la aplicación de estas medidas supusiera un ahorro de las retribuciones complementarias, en cálculo comparado con la anualidad anterior y teniendo presente los indicadores de absentismo por enfermedad, plantilla y cantidad global abonada

por tal concepto, más el incremento del porcentaje salarial correspondiente al período contemplado, esto es, desde la firma del Convenio hasta el día 31 de diciembre de 1987, con igual período del año anterior, en condiciones de homogeneidad, la diferencia originada sería distribuida anualmente entre todos los trabajadores de la plantilla en la nómina siguiente a que se determine el cálculo y para aquellos cuyas únicas ausencias estén motivadas por:

- Supuestos de exclusión del cómputo, antes mencionados.
- Licencias.
- Representación legal de los trabajadores.
- Desempeño de obligaciones de carácter público o judicial.

CAPITULO VI

Beneficios sociales

Art. 20. *Fondos de anticipos reintegrables*.—Los fondos de anticipos reintegrables existentes se unificarán, siendo la cantidad disponible para este fin de 4.500.000 pesetas, de las que 320.000 pesetas se destinarán al centro de trabajo de Madrid.

El tope máximo para todo el personal, sin distinción de categorías, será de 160.000 pesetas.

Para la concesión de dichos anticipos seguirá funcionando la Comisión existente entre la Empresa y trabajadores, quien solventará en base a las solicitudes recibidas y a la cuantía disponible del fondo anteriormente citado. Dicha Comisión propondrá a la Dirección la concesión, rebaja o denegación de las peticiones presentadas.

Art. 21. *Ayuda de estudios*.—El fondo de ayuda de estudios se fija en la cantidad de 5.000.000 de pesetas. El valor del punto será la cantidad resultante de dividir el importe del fondo establecido por el número de puntos.

La Comisión de Ayuda de Estudios propondrá a la Comisión negociadora del Convenio una nueva fórmula de reparto antes del 30 de septiembre de 1987, si estimaran conveniente modificar el Reglamento de distribución.

Art. 22. *Seguro Colectivo de Vida*.—Las actuales coberturas del Seguro de Vida se fijan a partir de la firma del presente Convenio en las siguientes cantidades y para las coberturas que se expresan:

- Fallecimiento: 1.000.000 de pesetas.
- Invalidez absoluta y permanente, enfermedad: 1.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente: 2.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 3.000.000 de pesetas.
- Invalidez absoluta y permanente, accidente o enfermedad profesional: 2.000.000 de pesetas.

Art. 23. *Fondo de Promoción al Deporte*.—Se incrementa la cuantía del Fondo a 400.000 pesetas para compensar los gastos acreditados y razonables de actividades deportivas y recreativas, de tipo colectivo de los trabajadores, cuyos cargos se administrarán por la Comisión de Deportes del Comité de Empresa, dando cuenta documentada de los mismos a la Empresa.

Art. 24. *Ayuda a contingencias médico-sanitarias no amparadas por la Seguridad Social*.—Se establece un fondo de 1.000.000 de pesetas anuales para atender los casos de especial necesidad entre los trabajadores de la Empresa y los familiares a su cargo, respecto a contingencias médico-sanitarias no amparadas por la Seguridad Social.

El fondo se administrará de igual forma que el de Ayuda a Estudios, y atenderá prioritariamente necesidades derivadas de atención psiquiátrica, de medicina preventiva y otras aún no amparadas por la Seguridad Social, destinándose subsidiariamente a supuestos excepcionales, como atención en centros privados de contingencias en principio cubiertas por la Seguridad Social, a subvencionar los costes de prótesis, etc.

El fondo adjudicará ayudas dos veces al año, una el día 15 de junio, que no excederá del 30 por 100 del coste acreditado, y la segunda, dentro de la primera quincena del año siguiente.

Art. 25. *Ayudas sociales complementarias*.—Las prestaciones complementarias a abonar por la Empresa con ocasión de acontecimientos familiares reconocidos por la Seguridad Social queda como sigue:

- A) Por fallecimiento de alguno de los familiares a cargo del trabajador que den derecho a percepción de la prestación familiar, la cantidad de 17.000 pesetas.
- B) Por nacimiento de cada hijo, 11.869 pesetas.
- C) Por matrimonio 28.054 pesetas.
- D) Por disminuidos psíquicos profundos, 3.000 pesetas mensuales.

Cuando un trabajador de «Cigarcánaria» fallezca dejando viuda o hijos que sean perceptores de pensiones de viudedad u orfandad, respectivamente, de la Seguridad Social, «Cigarcánaria» concederá

al titular de la pensión un complemento del 10 por 100 del importe de la que el beneficiario tenga acreditado en la Seguridad Social. El complemento por orfandad quedará limitado hasta la mayoría de edad de los beneficiarios o nuevas nupcias de la viuda.

Art. 26. *Guardería infantil*.—La Empresa subvencionará un 85 por 100 del coste del transporte y de la estancia en la guardería infantil a los hijos de las trabajadoras en edad de guardería que lo soliciten durante los meses de septiembre y octubre.

Se excluye de esta norma los nuevos nacimientos y nuevas incorporaciones de eventuales, en los cuales la solicitud y la concesión de ayuda será automática.

En ningún caso se subvencionará la alimentación.

Art. 27. *Cantina*.—Los actuales precios se revisarán con efectos de 1 de septiembre de 1987, debiendo estar permanentemente expuestos.

La modificación de precios coincidirá con la mejora de los servicios en los términos estipulados.

Se crea una Comisión mixta Empresa-trabajadores, a integrar por cada parte, para el seguimiento del nivel de prestación del servicio bar-cantina. Dicha Comisión será oída en cada supuesto de variación de precios, prórroga o establecimiento de contratos y demás decisiones básicas de este servicio.

Art. 28. *Ayuda a diabéticos*.—En los casos de trabajadores y familiares diabéticos que convivan con el trabajador, la Empresa facilitará algodón, alcohol y jeringuillas del tipo plastipak icc-10-1, en la cantidad que necesiten.

Tiritas reactivas: La Empresa se compromete a sellar los volantes de los Médicos en la Inspección Médica o Dirección Provincial del Insalud.

Art. 29. *Bolsa de Navidad*.—Durante el corriente año el importe de esta bolsa de Navidad será de 4.337 pesetas por trabajador, entregándose en especies, al igual que en años anteriores.

CAPITULO VII

Régimen disciplinario

Art. 30. *Faltas*.—Las faltas cometidas por el personal se clasificarán según su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Se creará una Comisión para que en un plazo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio elabore un Reglamento de faltas y sanciones que actualice la actual reglamentación.

Art. 31. *Procedimiento sancionador*.—Las faltas graves que hayan de ser objeto de sanción deberán ser comunicadas al trabajador afectado y al Comité de Empresa.

Las faltas muy graves darán origen, en todo caso, a la tramitación de expediente contradictorio, para su sanción. Teniendo el trabajador afectado setenta y dos horas para formular escrito de descargo. Durante la tramitación de estos expedientes será preceptiva la comunicación y petición de informe al Comité de Empresa, que, en su caso, deberá emitirse en el plazo señalado para el descargo del trabajador.

El expediente contradictorio deberá concluirse en el plazo de quince días laborables desde la comunicación formal de la falta al trabajador.

Art. 32. *Liquidación en caso de despido*.—En el caso de despido, la Empresa abonará al trabajador de inmediato, sin exigir renuncia a sus derechos ni saldo-finiquito, hasta el 85 por 100 de su liquidación de haberes devengados.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 33. *Seguridad e higiene*.—Dentro de la más estricta observancia de las normas que en cada momento regulen esta materia, se potenciará y facilitará al máximo el cumplimiento de las funciones asignadas a los Comités de Seguridad e Higiene, a tal fin se incrementarán en dos Vocales más las representaciones de cada parte.

CAPITULO IX

Garantías y derechos sindicales

Art. 34. *Permiso para gestión sindical*.—Además de las horas legalmente reconocidas para la gestión sindical de los representantes de los trabajadores de la Empresa, «Cigarcánaria» seguirá concediendo permisos retribuidos por la asistencia de los mismos a las asambleas y congresos básicos, tanto del Sindicato a que pertenezcan como del sector, a dichos representantes.

Por otra parte, se establece la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros de un Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 35. *Cuotas sindicales.*—Los trabajadores pueden solicitar que les sea descontada de la nómina la cuota sindical que señalen, indicando la cuenta bancaria de la Central Sindical en la que la Empresa habrá de abonarla mientras no reciba aviso en contrario. La Empresa accederá a estas peticiones en todos los casos.

Las Centrales Sindicales o Federación correspondientes comunicarán a la Empresa los aumentos de cuotas a sus afiliados, debiendo la Empresa proceder al nuevo descuento sin previo consentimiento expreso del trabajador.

CAPITULO X

Disposiciones varias

Art. 36. *Promoción.*—En los procesos de promoción convocados por la Empresa, con excepción de los puestos de trabajo de Jefe de Departamento, Fabricación, Contabilidad y Encargado de Sección, participará un representante del personal en las mismas condiciones establecidas para los ingresos.

En un plazo no superior a dos meses desde la firma del Convenio, la Empresa y el Comité estudiarán la estructura de categorías existentes en la Empresa, revisando, si procede, algunas categorías que no correspondan con el trabajo realizado.

Tendrán preferencia en igualdad de condiciones para ocupar cualquier plaza del escalafón en la Empresa los trabajadores de mayor antigüedad.

Art. 37. *Prendas de trabajo.*—«Cigarcarraría» facilitará a todos los trabajadores, con excepción del personal de Ventas y Oficinas, dos juegos de prendas de trabajo al año. Durante el corriente año de 1987 también se facilitará dos prendas de abrigo, consistentes en rebeca y chaquetilla; a partir de 1988 sólo se facilitará una rebeca y una chaquetilla al año.

Las nuevas prendas de abrigo se elegirán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Art. 38. *Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.*—Para todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio Colectivo, continúa en vigor la Reglamentación, los Convenios Colectivos, Pactos y Normas de carácter general actualmente subsistentes. En tal sentido continuarán con plena vigencia los acuerdos suscritos por las Empresas después participes de «Cigarreros de Canarias, Sociedad Anónima», y los trabajadores de 29 de enero de 1979, 20 de julio de 1979 y 10 de enero de 1980, salvo en lo explícitamente modificado por las normas mencionadas, por la Legislación general o por el presente Convenio Colectivo, y condición a condición.

CAPITULO XI

Comisión Paritaria

Art. 39. *Comisión Paritaria.*—Para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigencia del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de cada parte:

Empresa:

Don Francisco Forteza Pujol.
Don Angel Ojeda Alvarez.
Don Aurelio García González.

Trabajadores:

Don Juan Carlos Brito Velázquez.
Don Gregorio Aguilar Gutiérrez.
Don Miguel Angel Brito Gutiérrez.

La Comisión Paritaria resolverá los asuntos que se le sometan en un plazo de quince días.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

ANEXO

Tabla salarial 1987

	Salario base	Plus cultural	Antigüedad
<i>Técnicos y Administrativos</i>			
Nivel A-1	971.437	171.991	49.614
Nivel A-2	1.097.695	171.991	49.614
Nivel B	1.314.178	171.991	57.878
Nivel C	1.530.624	171.991	66.196
Nivel D	1.791.565	171.991	66.196
Nivel E	2.059.340	171.991	72.767

	Salario base	Plus cultural	Antigüedad
<i>Personal de Fabricación</i>			
Nivel 1	888.968	171.178	41.422
Nivel 2-A	956.460	171.178	41.422
Nivel 2 (Porteros)	956.460	194.574	41.422
Nivel 2-B	1.012.287	171.178	44.906
Nivel 3	1.068.151	171.178	47.976
Nivel 3-A	1.157.192	171.178	47.976
Nivel 4	1.246.234	180.878	55.785
Nivel 5	1.433.799	179.166	63.037
Nivel 5-A	1.721.800	190.000	63.037

22655 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 1987; de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, 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 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, 21 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

X CONVENIO COLECTIVO DE «POLYGRAM IBERICA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los centros de «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», y las delegaciones comerciales y de venta en provincias.

Art. 2. *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

Personal cuyo puesto de trabajo no sea objeto de valoración. Las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al centro de trabajo. Las Secretarías de Dirección.

Art. 3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1987, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1988, siendo el mismo prorrogado por períodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso, por escrito, realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de vencimiento, o de alguna de sus prórrogas.

La negociación del nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1988. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha indicada.

Art. 4. *Compensación de mejoras.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de compensación, serán consideradas globalmente por períodos anuales.

Las mejoras de condiciones pactadas, estimadas individualmente, serán compensables, hasta donde alcancen, con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas que, en su estimación anual viniese satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Art. 5. *Absorción de mejoras.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio absorberán y compensarán, o serán