



BOLETIN OFICIAL
DE LA
COMUNIDAD AUTONOMA DE
CANARIAS

Año II

31 de Agosto de 1984

Número 86

Edita Servicio de Publicaciones
Secretaría General Técnica/Presidencia del Gobierno
Plaza de San Bernardo, 27 - Las Palmas de Gran Canaria (2)

Depósito Legal TF - 37 1-83
Precio suscripción: 3.500 ptas año
Precio ejemplar: 35 ptas

SUMARIO

II. AUTORIDADES Y PERSONAL
Oposiciones y Concursos

	Pág.	Pág.
PRESIDENCIA DEL GOBIERNO		
Resolución de 24 de Agosto de 1984, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se elevan a definitivas las listas de aspirantes admitidos y excluidos al concurso para la contratación de diferentes plazas vacantes de Administrativos, Auxiliares y Subalternos, convocado por resolución de 19 de Diciembre de 1983 (Correspondiente lista de Las Palmas).	1406	elevan a definitivas las listas de aspirantes admitidos y excluidos al concurso para la contratación de diferentes plazas vacantes de Administrativos, Auxiliares y Subalternos, convocado por resolución de 19 de Diciembre de 1983 (Correspondiente lista de Tenerife). 1406
Resolución de 24 de Agosto de 1984, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se		Corrección de errores a la Resolución de 30 de Junio de 1984, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se hacen públicos los resultados de las pruebas selectivas para la contratación de Técnicos, Licenciados en Ciencias Económicas, Ingenieros Industriales e Ingenieros Técnicos Industriales. 1407

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERIA DE EDUCACION

Orden de 26 de Julio de 1984 por la que se concede clasificación provisional al Centro «Los Angeles» de Las Palmas de Gran Canaria. 1407

CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y
SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 1 de Agosto de 1984, de la Direc-

ción Territorial de Las Palmas, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Philips Morris España, S.A.». 1408

Resolución de 1 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Las Palmas, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio del Mueble. 1419

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

Oposiciones y Concursos

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

495 RESOLUCION de 24 de Agosto de 1984, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se elevan a definitivas las listas de aspirantes admitidos y excluidos al concurso para la contratación de diferentes plazas vacantes de Administrativos, Auxiliares y Subalternos convocados por resolución de 19 de Diciembre de 1983. (Correspondiente lista de Las Palmas).

Transcurrido el plazo de reclamaciones otorgado por Resolución de esta Dirección General de 19 de Diciembre de 1983, por la presente se elevan a definitivas las listas provisionales de admitidos y excluidos, publicadas en el B.O.C.A.C. N° 60-61-62 y 65 de 27, 28 y 29 de Junio y 6 de Julio de 1984 respectivamente, teniendo en cuenta las siguientes modificaciones.

I.- Declarar admitidos a los aspirantes que figuraban excluidos en las listas provisionales, asignándoles el número de orden que figura al margen:

ADMINISTRATIVOS	D.N.I.
1124 RODRIGUEZ VALIDO, Rafael Juan	43.255.097
EXCLUIR de la lista el N° 721, PEDRAZA GARCIA-CARO, Yolanda, que se incluye en la de Tenerife.	
AUXILIARES	D.N.I.
2422 FALCON VEGA, M ^a de la Luz	42.678.259
2423 HURTADO RODRIGUEZ, M ^a Mercedes	42.826.519
2424 LOPEZ PEREZ, Leticia M ^a	43.652.029
2425 RODRIGUEZ AFONSO, José Manuel	43.250.039
SUBALTERNOS	
2251 LOPEZ DOMINGUEZ, Joaquín	42.768.206

II.- Rectificar los errores padecidos en la transcripción.

N°	D.N.I.
1282 Donde dice MONTELONGO DOMINGO, Bernardino	43.642.410
debe decir MONTENEGRO DOMINGO, Bernardino	43.642.410

EXCLUIR de la lista el N° 1467 PEDRAZA GARCIA-CARO, Yolanda, que se incluye en la de Tenerife.

Santa Cruz de Tenerife, 26 de Agosto de 1984.- El Director General, Rafael Hardisson Rumeu.

496 RESOLUCION de 24 de Agosto de 1984, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se elevan a definitivas las listas de aspirantes admitidos y excluidos al concurso para la contratación de diferentes plazas vacantes de Administrativos, Auxiliares y Subalternos convocados por resolución de 19 de Diciembre de 1983. (Correspondiente lista de Tenerife).

Transcurrido el plazo de reclamaciones otorgadas por resolución de esta Dirección General de 19 de Diciembre de 1983, por la presente se elevan a definitivas las listas provisionales de admitidos y excluidos, publicadas en el B.O.C.A.C. N° 60-61-62 y 65 de 27, 28 y 29 de Junio y 6 de Julio de 1984 respectivamente, teniendo en cuenta las siguientes modificaciones.

I.- Declarar admitidos los aspirantes que figuraban excluidos en las listas provisionales, asignándoles el número de orden que figura al margen:

ADMINISTRATIVOS	D.N.I.
1078 ALVAREZ MARTIN, Ana Concepción	43.770.557
1079 FERNANDEZ-OLIVA GONZALEZ, Emilio	43.774.649
1080 GARCIA BARCO, José Ignacio	15.760.512
1081 GASPAS BAUTE, Manuel A.	42.067.485
1082 GOOTIER SOLORZANO, Fernando	42.933.928

1083 MARICHAL DE LA PAZ, Ricardo	43.607.534
1084 PEDRAZA GARCIA-CARO, Yolanda	42.057.151
AUXILIARES	
1412 ARTEAGA QUIROS, Encar- nación	42.056.489
1413 ARTEAGA QUIROS, M ^a José	42.077.742
1414 GONZALEZ MARTINEZ, M ^a Inmaculada	41.972.980
1415 HERNANDEZ CABRERA, Luis Manuel	42.048.984
1416 PAULE RODRIGUEZ, M ^a Nieves	42.089.570
SUBALTERNOS	
1356 HERNANDEZ CABRERA, Luis Manuel	42.048.984
1357 PEREZ DIAZ, Juan Antonio	43.777.924
II.- Rectificar los errores padecidos en la transcrip- ción.	
N°	D.N.I.
1188 Donde dice RODRIGUEZ ROJAS, Antonio	43.611.905
debe decir RODRIGUEZ ROJAS, Angel	43.611.905
1060 Donde dice QUINO SALAS, José	41.801.914
debe decir QUIROS SALAS, José	41.801.914
1300 Donde dice TARIFA GON- ZALEZ, Antonio	42.067.430

debe decir TARIFE GONZALEZ,
Ambrosio 42.067.430

Santa Cruz de Tenerife, 24 de Agosto de 1984.- El
Director General, Rafael Hardisson Rumeu.

**497 CORRECCION de errores a la Resolución de 30 de
Junio de 1984 de la Dirección General de la Fun-
ción Pública por la que se hacen públicos los resul-
tados de las pruebas selectivas para la contratación
de Técnicos, Licenciados en Ciencias Económicas,
Ingenieros Industriales e Ingenieros Técnicos In-
dustriales.**

1º.- En el punto primero de dicha Resolución, inser-
ta en el B.O.C.A.C. n° 67 de 11 de Julio de 1984 donde
dice:

«I. TECNICOS

.....

9. Manuel Hernández Suárez 6

10. Jesús Sancho Díaz 6»

Debe decir:

«I. TECNICOS

.....

9. Jesús Sancho Díaz 6

10. Manuel Hernández Suárez 6»

2º.- En el punto segundo se ha omitido lo siguiente:

«TECNICOS

.....

Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social:

Secretaría General Técnica

.....

D. Camilo Barrocal Días Flores (Gran Canaria).»

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERIA DE EDUCACION

**498 ORDEN de 26 de Julio de 1984 por la que se con-
cede clasificación provisional al Centro «Los Ange-
les» de Las Palmas de Gran Canaria.**

La Ley General de Educación establece, en sus dis-
posiciones transitorias segunda y tercera, la obligación de
los actuales centros docentes de acomodarse a los nuevos
niveles educativos mediante la transformación, en su
caso, y clasificación de los mismos. Dichas disposiciones

han sido desarrolladas, entre otras, por las Ordenes Ministeriales de 19 de Junio de 1971, sobre transformación y clasificación de los actuales centros docentes y 22 de Mayo de 1978, por la que se establecen los requisitos para la transformación y clasificación de los mismos.

Visto el expediente instruido por la dirección del Centro privado «Los Angeles» de Las Palmas de Gran Canaria en solicitud de transformación y clasificación.

Resultando que el citado expediente fue presentado en tiempo y forma reglamentarios en la correspondiente Dirección Territorial de Educación.

Resultando que dicha Dirección Territorial ha elevado propuesta acerca de la referida petición y con fundamento en los informes de los Servicios Provinciales que constan en el expediente.

Resultando que el centro ut supra mencionado ha realizado obras de ampliación para poder impartir todas las enseñanzas del nivel de Educación General Básica.

Vistas la Ley General de Educación de 4 de Agosto de 1970 (B.O.E. de 6 de Agosto), Ordenes Ministeriales de 19 de Junio de 1971 (B.O.E. de 1 de Julio) y 22 de Mayo de 1978 (B.O.E. de 2 de Junio), por las que se establecen las normas y requisitos necesarios para la transformación y clasificación de los centros docentes y Real Decreto 2091/1983 de 28 de julio (B.O.C.A.C. de 20 de Septiembre).

Considerando que el mencionado Centro reúne los requisitos señalados en el artículo 7° de la Orden Ministerial de 22 de Mayo de 1978 (B.O.E. de 2 de Junio) para ser clasificado provisionalmente.

Considerando la necesidad real de puestos escolares en la zona donde se halla enclavado el Centro para el que se solicita la clasificación.

Considerando que en Educación General Básica el tipo de clasificación no afecta en nada el carácter de homologados que todos los centros tienen por la autorización concedida, y únicamente se hace referencia a su mayor o menor adaptación a los módulos y espacios físicos de las instalaciones exigidas por la legislación vigente.

Esta Consejería ha resuelto:

Aprobar la clasificación y transformación PROVISIONAL en Centro privado de Educación General Básica y Preescolar del Centro denominado «Los Angeles», con número de código 35003290, sito en C/. José Echeagaray n° 28 de Las Palmas de Gran Canaria, provincia de Las Palmas cuya titulación ostenta Encarnación Cárdenas Armas, quedando constituido el Centro con 8 aulas con capacidad para 320 puestos escolares en el nivel de Educación General Básica y 2 unidades (2 de párvulos)

con capacidad para 61 alumnos en el nivel de preescolar, el cual podrá optar a la clasificación definitiva si realizan las obras necesarias para su adaptación a los módulos establecidos en la Orden Ministerial de 22 de Mayo de 1978. Todo sin perjuicio de la autorización concedida en su día a cada Centro, que le confiere el carácter de Centro legalmente autorizado a todos los efectos.

Santa Cruz de Tenerife, a 26 de Julio de 1984.

EL CONSEJERO DE EDUCACION,
Luis Balbuena Castellano

CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

139 RESOLUCION de 1 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Las Palmas, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Philips Morris España, S.A.»

Visto el texto del convenio colectivo de la Empresa PHILIPS MORRIS ESPAÑA, S.A. suscrito por la Comisión Negociadora el día 18-7-84 y presentado en esta Dirección Territorial con fecha 31-7-84 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90-dos y tres de la Ley 8/80 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Territorial de Trabajo,

ACUERDA

1°.- Ordenar su inscripción en el registro oficial de convenios colectivos, con notificación a la Comisión Negociadora.

2°.- Remitir el texto original del mismo al Instituto Nacional de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), para su depósito.

3°.- Interesar su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, y de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 1 de Agosto de 1984.- El Director Territorial de Trabajo, Francisco Aguilar Santos.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1984

INDICE

CAPITULO I.- Ambito de aplicación, vigencia, revisión y prórroga.

CAPITULO II.- Organización del Trabajo y clasificación del personal.

CAPITULO III.- Régimen económico.

CAPITULO IV.- Jornada, horarios, vacaciones, permisos, licencias y excedencias.

CAPITULO V.- Enfermedades y accidentes.

CAPITULO VI.- Beneficios sociales.

CAPITULO VII.- Régimen disciplinario.

CAPITULO VIII.- Seguridad e higiene en el trabajo.

CAPITULO IX.- Garantías y Derechos Sindicales.

CAPITULO X.- Disposiciones varias.

CAPITULO XI.- Comisión Paritaria.

En Las Palmas de Gran Canaria a 18 de Julio de 1984 se reúnen en el domicilio social de Philip Morris España, S.A.- División Islas Canarias, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que ha de regir las relaciones laborales entre la Empresa Philip Morris España, S.A., y los trabajadores de su plantilla en el centro de trabajo de Calle General Sanjurjo, 43 - 2° (Las Palmas de Gran Canaria) y Almacenes dependientes de este centro de trabajo.

Forman parte de la misma, por la representación de la Empresa:

José Luis Romero Hernández

y por la representación de los trabajadores, su Delegado de Personal:

José Manuel García Arcaya

Las partes contratantes en la representación que ostentan, acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas y según lo previsto en el Título III de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, suscribir el presente Convenio Colectivo, con arreglo al ARTICULADO que se desarrolla en las páginas 1 a 27, que siguen:

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA, REVISION Y PRORROGA

Artículo 1°.- Ambito Territorial y personal.- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Philips Morris España, S.A., y los trabajadores de su plantilla en el dentro de trabajo de Calle General Sanjurjo n° 43 - 2° (Las Palmas de Gran Canaria) y almacenes dependientes de este centro de trabajo.

Artículo 2°.- Ambito Temporal.- El ámbito temporal del presente Convenio queda establecido de la siguiente forma:

1.- Vigencia: Iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1° de Enero de 1984 y se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 1985.

2.- Revisión: Transcurrido el primer año de vigencia de este Convenio, los salarios establecidos en el mismo serán oportunamente revisados.

3.- Prórroga: Terminado el plazo de vigencia de este Convenio, se prorrogará tácitamente por periodos naturales de doce meses, si no se solicita por algunas de las partes la revisión del mismo, antes de tres meses anteriores a la fecha de caducidad del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 3°.- 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.

Artículo 4°.- Clasificación del personal.- La clasificación del personal consagrada en el presente Convenio Colectivo, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la entidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

Asimismo la Empresa está facultada para crear nuevas categorías de trabajo no contempladas en este Convenio si así lo requieran las necesidades de operatividad de la misma.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a una categoría o especialidad, pues todo trabajador de la empresa, está obligado a ejecutar cuantos trabajos, operaciones y enseñanzas le ordenen sus superiores, dentro del cometido general propio de su competencia profesional.

Artículo 5°.- Grupos Profesionales.- El personal que presta sus servicios, tanto intelectuales como manuales en la Empresa, se clasificará, atendiendo a la función que ejecuta, en los siguientes grupos profesionales:

- 1° Técnicos.
- 2° Administrativos.
- 3° Ventas.
- 4° Oficios Varios.

Artículo 6°.— Dentro de cada grupo se establece la siguiente clasificación por categorías:

1° Grupo de Personal Técnico:

Técnico Titulado de Grado Superior

Técnico Titulado de Grado Medio

2° Grupo de Personal Administrativo:

Jefe de Primera

Jefe de Segunda

Oficial de Primera

Oficial de Segunda

Auxiliar

Recepcionista/Telefonista

3° Grupo de Personal de Ventas:

Jefe de Ventas Regional

Jefe de Ventas Provincial

Supervisor de Ventas

Supervisor de Promociones

Vendedores

Promotor de Ventas

Vendedor—Ayudante

4° Grupo de Personal de Oficios Varios:

Operario de Oficios Varios

Operario de Limpieza

CATEGORIAS LABORALES — DEFINICION

Artículo 7°.— Grupo de Personal Técnico.

Técnico de Grado Superior.— Es quien, en posesión de un título de Grado Superior, reconocido como tal por el Ministerio competente, ejerce en la Empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.

Técnico de Grado Medio.— Es quien, en posesión de título académico de Grado Medio, reconocido como tal por el Ministerio competente, o nivel de conocimiento suficientes a juicio de la Empresa, desempeña en la mis-

ma funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

Artículo 8°.— Grupo de Personal Administrativo.

Jefe de Primera Administrativo.— Es el empleado que, con plena responsabilidad, asume la dirección de todas las funciones administrativas de un Departamento, de acuerdo con la política establecida por la Empresa.

Jefe de Segunda Administrativo.— Es el empleado que bajo las órdenes de un Jefe de Primera, Técnico de Grado Superior o Medio, y con personal subordinado, tiene a su cargo, con la responsabilidad de lo encomendado, la administración de una o más secciones de un Departamento.

Oficial de Primera Administrativo.— Es quien, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios, con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realiza, por vía de enunciación, algunos de los siguientes trabajos: Cobros y pagos en las oficinas de la Empresa; liquidación facturas de compras, control contable y físico de inventarios de materiales, productos terminados y activos fijos; facturación por ventas; registro y control de saldos de cuentas de clientes; taquigrafía en idioma extranjero; adquisición y seguimiento administrativo de compras; control de pedidos de importación, así como cualquiera otros trabajos de similares características o importancia.

Los oficiales de primera administrativos que además de ejecutar los trabajos enunciados en el párrafo anterior, se les asigne por la Empresa y realicen habitualmente funciones de Supervisión a otros administrativos de igual categoría, se denominarán Oficiales de Primera A, con el sueldo que se establece en la tabla salarial anexa.

Oficial de Segunda Administrativo.— Es quien, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios, y con iniciativa y responsabilidad restringida realiza por vía de enunciación algunos de los siguientes trabajos: Transcripción en libros, fichas, etc., funciones auxiliares de contabilidad, cobros y pagos en las oficinas de la Empresa, liquidación de facturas de compra, recibe y despacha productos terminados en los almacenes, teniendo a su cargo su distribución y colocación, así como su control físico, registro de saldos de cuentas de clientes, taquimecanografía en idioma nacional y archivo, y otros trabajos de similares características o importancia.

Auxiliar.— Es el trabajador mayor de dieciocho años, que sin reunir las condiciones exigidas para ser clasificado como Oficial de 2ª realiza, sin iniciativa propia dentro de las oficinas de la Empresa, operaciones administrativas elementales o puramente mecánicas, bajo las órdenes y vigilancia de su superior.

Recepcionista-Telefonista.- Es quien tiene a su cargo una centralita telefónica, atendiendo la misma para recoger y transmitir llamadas y recados que le sean dados, cursa y recibe telex, recoge y envía correspondencia, recibe las visitas y realiza, cuando el servicio lo permite, trabajos mecanográficos.

Artículo 9°.- Grupo de Personal de Ventas.

Jefe de Ventas Regional.- Es quien, organiza y dirige todas las actividades de ventas de la División Islas Canarias, supervisando directamente a los Jefes de Ventas Provinciales y planeando, dirigiendo y coordinando las actividades de los mismos. Su responsabilidad básica es el obtener los mejores resultados de ventas con los mínimos costos.

Jefe de Ventas Provincial.- Es quien, organiza y dirige las actividades de los Supervisores, Vendedores y Promotores In Bond. Recibe órdenes y supervisión del Jefe Regional de Ventas. Su responsabilidad básica es obtener las máximas ventas en el área asignada.

Supervisor de Ventas.- Es quien, estando a las órdenes inmediatas del Jefe del Departamento correspondiente, debe saber preparar y ejecutar cualquier trabajo que se realiza en su Departamento.

Tiene el mando directo sobre sus subordinados, debe poseer y aplicar en su caso, los conocimientos exigibles al personal a sus órdenes, orientándolos e instruyéndolos en el conocimiento y perfeccionamiento de la formación, respondiendo además de su disciplina distribuyendo el trabajo y vigilando su buena función y rendimiento.

Deberá tener además iniciativa y sentido adecuado para la solución de los problemas que surjan en las relaciones con la clientela.

Supervisor de Promociones.- Es quien, estando a las órdenes inmediatas del Jefe del Departamento correspondiente, debe saber preparar y ejecutar cualquier trabajo que se realiza en su Departamento.

En la realización de promociones tiene el mando directo de las personas que se contratarán, orientándolas e instruyéndolas en el trabajo a realizar.

Vendedor.- Es quien vende, cobra, distribuye y hace promoción de los productos de la Empresa de acuerdo con la política y procedimientos establecidos. Visita y atiende con regularidad a todos los clientes establecidos en su ruta de trabajo, revisando al mismo tiempo sus existencias.

Informa sobre las actividades de la competencia. Cultiva la buena voluntad y amistad del comercio y conserva en buen estado todos los bienes de la empresa entregados a su uso y cuidado, procurando mantener el ve-

hículo a su cargo en buen estado de limpieza y efectividad operacional.

Mantendrá toda la información relativa a existencia, pedidos, facturas, cobros y depósitos, disponibles para su inspección en cualquier momento.

Promotor de Ventas.- Es quien, estando a las órdenes inmediatas del Jefe de Departamento correspondiente promueve, dentro del área de trabajo planificada, los productos en promoción. Hace labor de siembra en restaurantes, clubes, oficinas privadas y públicas y negocios de cigarrillos. Coloca material de promoción en los lugares adecuados, informa sobre las actividades de la competencia y cumple con las normas de control y presentación del vehículo a su cargo. En las ocasiones en que se contrate promotoras, pleas, dirige y coordina el trabajo a ejecutar por las mismas. Al hacer labores de promoción en locales comerciales, revisa frescura y vende para cubrir fallas de distribución.

Vendedor-Ayudante.- Es quien atiende los pedidos formulados en la oficina y esporádicamente vende y cobra a aquellos clientes que no pueden ser atendidos en un momento determinado por el vendedor correspondiente. Su finalidad fundamental es ayudar al vendedor que lo pueda necesitar llevándole mercancía al propio vendedor o al cliente que el vendedor designe.

Artículo 10°.- Grupo de Personal de Oficios Varios.

Operario de Oficios Varios.- Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico. Por vía de enunciación realiza algunos de los siguientes trabajos: Distribuir y colocar mercancía en los almacenes, ayuda a entregar carga a los vendedores, hace recados, recoge y deposita la correspondencia, en forma ocasional lleva mercancía a clientes, realiza trabajos de limpieza y arreglo de oficina o almacenes, efectúa trabajos rudimentarios de oficina, tales como franquear y cerrar correspondencia, comprobar copias, así como cualquiera otros trabajos de similares características o importancia.

Operario de Limpieza.- Es el trabajador cuya misión exclusiva consiste en la realización de los servicios de aseo y limpieza de las dependencias y locales de la Empresa, destinados a cualquier uso.

Artículo 11°.- Ingreso del Personal y Clasificación según la Permanencia.- Las admisiones del personal en la Empresa se efectuarán siempre con sujeción a lo previsto en las disposiciones vigentes en materia de colocación.

Según su permanencia el personal puede ser fijo, interino, eventual o en cualquiera de las situaciones que estipulen las disposiciones legales vigentes en cada momento.

También puede ser contratado personal con las subvenciones y ayudas que el Gobierno concede a las Empresas como medida de fomento al empleo, en las condiciones legalmente establecidas para ello o que se establezcan.

Tendrá carácter fijo, el que se precise para las actividades normales de la Empresa.

Interino es el contratado en ocasiones obligadas para sustituir a empleados, durante sus ausencias por servicio militar, enfermedad, licencia o excedencia forzosa, y casos análogos.

Eventual es el personal que, en situaciones extraordinarias se contrata por un tiempo determinado o por un trabajo temporal.

El periodo de prueba, será de seis meses para los Técnicos y de tres meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados que será de quince días laborables.

El salario del personal eventual, por contrato de duración determinada y el de interino, será el señalado en la tabla salarial para la categoría correspondiente, con derecho a las pagas extraordinarias establecidas, que pueden corresponderle según el tiempo trabajado.

Artículo 12°.- Censo Laboral.- Anualmente se publicará durante el primer trimestre de cada año el Censo general de trabajadores con indicación de los siguientes datos:

- Nombre y Apellidos
- Fecha de Nacimiento
- Fecha de ingreso en la Empresa
- Cargo o puesto que ocupa
- Categoría profesional
- Número de matrícula

Esta publicación estará referida al 31 de Diciembre de cada año y se tendrá a disposición de los representantes de los trabajadores.

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 13°.- Tabla salarial.- La Tabla Salarial para el primer año de vigencia de este Convenio es la que se conviene en el anexo que, debidamente firmado, se une al presente Convenio formando parte integrante del mismo.

El porcentaje de incremento representa un 7,5% sobre la Tabla Salarial vigente en 31 de Diciembre de 1983.

El importe del complemento personal establecido en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías profesionales, tiene el carácter de mínimo.

Durante el año 1984 se mantendrá el mismo sistema de revisión anual individual, en la fecha en que se cumpla un año desde la última revisión salarial, sin que en ningún caso la cifra total anual que resulte de la revisión, pueda ser inferior a la que se establece para su categoría en la Tabla Salarial anexa.

En 1° de Enero de 1985 a todo el personal afectado por el presente Convenio se le revisará el sueldo total que devengue en 31 de Diciembre de 1984, sin que en ningún caso la cifra resultante pueda ser inferior a la que se establezca en la Tabla Salarial del año 1985.

La liquidación de sueldos y salarios para todo el personal se efectuará mensualmente haciéndose efectivo en la última semana completa de cada mes.

La Empresa queda facultada para pagar las retribuciones mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria. Si en algún momento la modalidad de pago utilizada fuera la de talón bancario, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

Las incidencias con repercusión económica, faltas de asistencia e incentivos, producidas en el mes natural, se liquidarán en el siguiente.

Artículo 14°.- Antigüedad.

1.- Sobre los salarios bases correspondientes a su categoría profesional, el personal fijo de plantilla disfrutará de bienios del 5% de dicho salario base, teniendo como límite los establecidos en el artículo 25 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de tales bienios, comenzará a percibirlo a partir del día 1° del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento.

2.- Al personal que en 1° de Enero de 1982 tuviera acreditado un porcentaje de antigüedad superior al máximo establecido en el apartado anterior, se le reconocerá a título personal el porcentaje alcanzado en tanto que éste sea superior al que resulte de aplicar los límites fijados en art. 25 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15°.- Plus de Asistencia.- El Plus de Asistencia será el que figura en el Anexo que contiene la Tabla Salarial y se devengará por día efectivamente trabajado y durante los días hábiles de vacaciones, y se pacta al objeto de tratar de obtener una mayor productividad en función de una mayor asistencia y puntualidad.

El personal que tiene asignado en la Tabla Salarial una cifra mensual, a efecto de valorar el importe de un día de plus, se multiplicará por 12 meses el importe consignado en la Tabla Salarial y el resultado se dividirá entre los días consignados como efectivos de trabajo al año.

Las horas perdidas dentro de una jornada laboral por ausencia o permiso no dará derecho, por este tiempo, al plus de asistencia salvo cuando la ausencia sea por el tiempo que legalmente corresponda al Delegado de Personal por su representación, por el tiempo que necesiten los trabajadores para donar sangre, en los permisos concedidos a los trabajadores comisionados para asistir a entierros de trabajadores fallecidos y por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cada falta de puntualidad al trabajo llevará implícita la pérdida del 50^o del Plus en el día a que aquella corresponda. A estos efectos, se incurrirá en falta de puntualidad cuando se entre al trabajo o se efectúe la incorporación al mismo, después de transcurridos cinco minutos de la hora inicial.

Cada falta de asistencia al trabajo, aunque sea justificada, llevará implícita la pérdida del Plus del día a que aquella corresponda.

Dejará de percibirse el Plus de asistencia por faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en la siguiente proporción:

- Por faltar medio día en un mes natural, un día de Plus.
- Por faltar un día en un mes natural, dos días de Plus.
- Por faltar dos días en un mes natural, diez días de Plus.
- Por faltar tres días en un mes natural, la totalidad del Plus del mes.

Todo ello con independencia de las sanciones que la Empresa pueda imponer a los incursos en faltas de puntualidad y asistencia, de acuerdo con las disposiciones en vigor.

Artículo 16°.- Gratificaciones Extraordinarias.- La Empresa abonará al personal a sus servicios cuatro Pagas extraordinarias, cuyo importe será el de treinta días cada una calculada sobre, salario base, antigüedad y complemento personal.

Estas Pagas Extras serán las siguientes:

- Gratificación de Estímulo.
- Gratificación de Julio.

- Gratificación de Beneficios.

- Gratificación de Navidad.

La Gratificación de Estímulo, será satisfecha durante el mes de Marzo de cada año y se devengará durante el periodo comprendido entre el 1 de Marzo y el 28 de Febrero.

La Gratificación de Julio, será satisfecha durante la primera quincena del mes de Julio de cada año y se devengará durante el periodo comprendido del 1 de Enero al 30 de Junio.

La Gratificación de Beneficios, será satisfecha durante el mes de Septiembre de cada año y se devengará durante el periodo comprendido del 1 de Septiembre al 31 de Agosto.

La Gratificación de Navidad será satisfecha en el mes de Diciembre de cada año el día laborable inmediato anterior al 22 de Diciembre, y se devengará durante el periodo comprendido del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado en el semestre (Gratificación de Julio y Gratificación de Navidad) o en el año (Gratificación de Estímulo y Gratificación de Beneficios) para lo cual la fracción del mes se computará como unidad completa.

Artículo 17°.- Gastos de Manutención por desplazamientos.- Todos los trabajadores que por necesidad de su trabajo tengan que efectuar viajes o desplazamientos a municipios distintos al que radique la empresa y en las horas de descanso laboral de su jornada se encuentren desplazados, percibirán la cantidad de hasta 700,00 pesetas por comida, debiendo justificar el gasto mediante factura correspondiente.

Artículo 18°.- Plus de Distancia y Transporte.- La Empresa pagará a los trabajadores que residan en las poblaciones cuyos límites del casco urbano disten del Centro de Trabajo más de dos kilómetros, el importe del billete del transporte del servicio público en viaje de ida y vuelta, de los días que asistan al trabajo.

Si la Empresa facilita el medio de transporte, quedará exonerada del pago de este Plus.

Artículo 19°.- Anticipos.- El trabajador que lo desee podrá solicitar un anticipo de salario mes - salario base, antigüedad, plus de asistencia, y complemento personal - hasta un tope máximo del 80% de dicho salario líquido.

Asimismo y en los meses en que tenga derecho a percibir Gratificaciones Extraordinarias, podrá solicitar an-

ticipo sobre la paga extra del mes que corresponda y hasta un porcentaje máximo del 80% del importe líquido de las mismas.

La fecha de pago de estos anticipos será: el día 7 de cada mes, salvo que sea sábado o festivo, en cuyo caso se pagará el día laborable inmediatamente anterior.

La fecha tope para solicitar los anticipos será la de tres días laborables antes de la fecha de pago.

Artículo 20°.- Compensación y Absorción.- Se continuará respetando la no absorción de las pagas extraordinarias de Julio, Navidad, Beneficios y Estímulo, respecto al salario mínimo interprofesional.

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del Convenio, si existiese algún trabajador o colectivo diferenciado que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

CAPITULO IV

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21°.- Jornada Laboral.- La jornada laboral será de cuarenta horas semanales para todo el personal de plantilla.

La jornada efectiva anual no podrá exceder de 1.826 horas.

El horario de la jornada diaria será de:

- De 8.30 horas a 13.00 horas.
- De 16,00 horas a 19,30 horas.

Artículo 22°.- Vacaciones.- Todo el personal gozará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El personal de nuevo ingreso, con menos de un año de antigüedad en la Empresa, disfrutará la parte proporcional de tiempo de vacaciones.

La Empresa fijará y dará conocimiento, con dos meses de antelación, la fecha del disfrute de las vacaciones.

Artículo 23°.- Permisos y licencias especiales y excedencias.- El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo o faltar al mismo, con derecho a remuneración excepto plus de asistencia o, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Hasta un total de cuatro días en los casos de fallecimientos de padres, cónyuges e hijos.

Hasta un total de tres días en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave de padres, cónyuges e hijos, fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos.

El tiempo de licencia con la debida justificación en cada caso, se aumentará en tres días naturales más, como máximo, cuando sea necesario el desplazamiento del trabajador fuera de la localidad de su residencia.

c) Un día para asistir al entierro de hermanos políticos.

d) Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no deberán exceder normalmente de diez días naturales, entre ambas, y cuya concesión será potestativa de la Empresa.

e) Hasta dos horas para ir al médico de la Seguridad Social.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En este caso se abonará el Plus de Asistencia.

En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Excedencias: En lo que se refiere a las excedencias voluntarias y forzosas, se aplicará lo dispuesto en la Reglamentación Regional de Trabajo en las Industrias de Elaboración de Tabaco en las Islas Canarias y Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Artículo 24°.- Enfermedades y Accidentes.- En caso de baja por Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá con cargo a la Empresa el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año natural. En esta primera enfermedad dentro del año natural y a partir del quinto día, la Empresa completará a su cargo la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario que tenga asignado el

trabajador, excluidos plus de asistencia, primas e incentivos.

En sucesivas enfermedades que puedan acaecer en el transcurso del año natural, el trabajador durante el periodo que esté dado de baja por enfermedad, percibirá únicamente la prestación que le otorgue la Seguridad Social.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja del médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, como máximo antes de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El incumplimiento de tales requisitos conferirá a la inasistencia, a todos los efectos, la calificación de «falta injustificada al trabajo» sin que tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera de tiempo y forma expresados.

Cuando el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa le concederá, sin pérdida de retribución, conforme lo pactado en el Convenio el permiso necesario por el tiempo mínimo preciso al efecto —con un máximo de dos horas—, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Trabajadores dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Médico de la Empresa, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesario para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa del trabajador de someterse a reconocimiento del médico de la Empresa o especialista facultativos que pudieran acompañarle, se considerará como presunción de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

Además de los reconocimientos anuales obligatorios, los trabajadores en los que existan razones para estimar puedan tener alguna enfermedad profesional, infecto-contagiosa o intoxicación de cualquier tipo, a requerimiento de la Dirección o del Médico de la Empresa podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas necesarias por parte de dicho médico. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en los artículos 11 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 25°.- Fondo Social-Económico.- Como una medida de justa política social para ayudar a las necesidades del trabajador, la Empresa destinará para el fondo fijo Social Económico, 7.000 ptas. por trabajador en plantilla, continuando siendo administrado dicho Fondo de acuerdo con las bases reguladoras del mismo aprobadas por el Delegado de Personal.

Artículo 26°.- Escuelas.- En tanto que la Empresa no establezca escuelas gratuitas de capacitación, el personal de la misma sin excepción, que curse estudios en Centros Oficiales de Enseñanza Media, de Capacitación o de Formación Profesional, Carreras de Grado Medio y Superior, tendrá el derecho a que aquella, previa justificación necesaria, le conceda una cantidad que no excederá de:

- 22.500 ptas. por año para Enseñanza Media o Formación Profesional.

- 32.500 ptas. por año para Carreras Grado Medio o Carreras Grado Superior.

Estas cantidades, se concederán para atender el pago de matrículas, gastos complementarios de material y libros de estudios, siempre que estos estudios tengan aplicación en la Empresa y sean considerados de interés a juicio de la Dirección de la misma y los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento.

En el caso de que la Empresa introduzca mejoras técnicas y de mecanización que requiera personal especializado y siempre que la misma cuente con personal a su juicio idóneo para cubrir tales plazas previa su preparación, la Empresa efectuará a sus expensas el adiestramiento oportuno de aquel personal para cualificarlo debidamente.

Artículo 27°.- Ayuda para estudios.- La Empresa constituirá un fondo destinado a ayuda para estudios de los hijos de sus empleados, que cursen estudios de Enseñanza General Básica, Enseñanza Media, Enseñanza Profesional y Superior o asimilada.

La cuantía de dicho fondo, para cada curso escolar que se inicie durante la vigencia del presente Convenio, representará la cifra de ochenta mil pesetas.

El Delegado de Personal, previa la conformidad de la Dirección de la Empresa, determinará la cuantía de las becas, teniendo en cuenta el número de solicitantes. La cuantía resultante de la beca, será de un 20% más, para quienes cursen estudios de enseñanzas profesionales de segundo grado, enseñanza superior o asimilada. Este incremento del 20% se abonará con cargo al Fondo previsto, sin que su cuantía total se vea afectada por ello.

Para tener derecho a la concesión de tales becas, será indispensable:

a) Que el trabajador que la solicite sea fijo de plantilla.

b) Suficiente aprovechamiento académico con el curso anterior que haya seguido, excepción hecha de quienes inicien el 1er. curso de E.G.B.

c) Solicitar la beca durante el mes de Septiembre de cada año.

Para el recibo del importe de la beca será requisito necesario presentar el resguardo de la matrícula del curso para el que solicitó, y contra el referido resguardo y una certificación del centro docente acreditativa de la asistencia del alumno al curso, será obligatorio por parte de la Empresa el abono del importe de la beca en el mes de Octubre de cada año.

Será causa excluyente para la concesión de becas el disfrute de cualquiera otra concedida por cualquier Organismo o Entidad.

El interesado deberá presentar una declaración jurada de que no percibe otra beca por el mismo hijo en otra Organización o Empresa.

Es norma rectora de la concesión de becas, la distribución de la totalidad del fondo destinado a este fin, por lo que, en base a este principio, deberá distribuirse el mencionado fondo entre el número de solicitantes existentes, adjudicándose una sola beca por familia de trabajadores.

En el supuesto de que el padre y la madre del beneficiario trabajen los dos en la empresa, sólo se asignará a uno de ellos.

Artículo 28°.- Pase a otra filial.- Cuando un trabajador cause baja en la Empresa para pasar a formar parte de la plantilla de otra, filial o asociada de la anterior, su antigüedad a todos los efectos legales procedentes, será computada desde su ingreso en la primera.

Artículo 29°.- Jubilación.- La jubilación voluntaria podrán solicitarla los trabajadores y vendrá obligada a concederla la Empresa, cuando el trabajador reúna la edad y años de servicio en la Empresa que se detallan en este artículo.

En los casos de jubilación voluntaria la Empresa abonará a su cargo, un complemento a la prestación que le otorgue la Seguridad Social, de acuerdo con la siguiente escala:

- 60 años de edad y 28 años de servicio en la Empresa, complementará hasta alcanzar el 75% del salario que percibiera el trabajador en el momento de su jubilación, excluidos primas e incentivos.

- 61 años de edad y 28 años de servicio en la Empresa, complementará hasta alcanzar el 80% del salario que percibiera el trabajador en el momento de su jubilación, excluidos primas e incentivos.

- 62 años de edad y 28 años de servicio en la Empresa, complementará hasta alcanzar el 85% del salario que

percibiera el trabajador en el momento de su jubilación, excluidos primas e incentivos.

- 63 años de edad y 23 años de servicio en la Empresa, complementará hasta alcanzar el 90% del salario que percibiera el trabajador en el momento de su jubilación, excluidos primas e incentivos.

- 64 años de edad y 23 años de servicio en la Empresa, complementará hasta alcanzar el 95% del salario que percibiera el trabajador en el momento de su jubilación, excluidos primas e incentivos.

- 65 años de edad y 18 años de servicio en la Empresa, complementará hasta alcanzar el 100% del salario que percibiera el trabajador en el momento de su jubilación, excluidos primas e incentivos.

Los complementos establecidos en la escala anterior, se irán reduciendo en la misma cuantía en que la Seguridad Social revalorice la pensión, hasta que ésta iguale o supere la cifra total que el trabajador comenzó a devengar en la fecha de su jubilación.

Si en el momento de la jubilación voluntaria la pensión fuese igual o superior al salario que viniese percibiendo el trabajador, excluidos primas e incentivos, la Empresa vendrá obligada al abono de seis mensualidades en las que se consideran incluidos, el salario base, los complementos salariales y la antigüedad, excluidos primas e incentivos.

Artículo 30°.- Ayuda en caso de defunción, nacimiento, matrimonio y otros.- Independientemente de las prestaciones económicas reglamentarias y de las establecidas por los Organismos de la Seguridad Social, la Empresa abonará a su personal en los casos que se indican, las siguientes ayudas:

a) Pesetas 20.000 por fallecimiento de alguno de los familiares a cargo del trabajador/a, que convivan y dependan económicamente de él, esposo/a, hijos, padres políticos.

b) Por el nacimiento de cada hijo, 12.000 pts.

c) Pesetas 20.000 por contraer matrimonio tanto el trabajador varón como mujer, fijo en plantilla.

d) Por fallecimiento del trabajador/a, su viudo/a o en su defecto de este/a sus hijos solteros menores de dieciocho años, los declarados incapacitados laboralmente y en defecto de éste sus hijos, padres o padres políticos que convivan y dependan económicamente de él, una mensualidad del salario base más los aumentos periódicos por años de servicios, para cada año de antigüedad del trabajador en la Empresa, sin que en ningún caso esta ayuda pueda exceder de doce mensualidades.

e) Igualmente en caso de fallecimiento de la trabajadora soltera, los hijos si son solteros menores de dieciocho años o declarados incapacitados laboralmente, tendrán derecho a percibir la indemnización estipulada en el inciso d) que precede.

f) Se concederá una Ayuda de ptas. 12.000 al mes, al trabajador, por cada hijo subnormal, reconocido por la Seguridad Social u otro Centro Oficial.

Los beneficiarios de los casos contenidos en este artículo vendrán obligados a acreditar fehacientemente ante la Empresa los hechos motivados de las ayudas pactadas en este artículo.

Artículo 31°.- Uniformes, distintivos y prendas de trabajo.- La Empresa dotará al personal que estime oportuno de los distintivos, uniformes y prendas de trabajo, que la estética o servicio aconsejen, siendo este requisito obligatorio para aquellos que se dediquen a trabajos o manipulen productos que produzcan gran deterioro en las prendas de vestir.

- Se entregarán dos uniformes o ropa de trabajo por año y por persona.

- La Empresa dotará al personal que por Ley u Ordenanza deba usarlo, de las prendas, gafas, zapatos, etc., de seguridad necesarios.

- El uso de los uniformes o prendas de trabajo en tareas ajenas a la Empresa, se considerará como «Falta grave».

Artículo 32°.- Servicio Militar.- Se reservarán las plazas a todos los empleados u operarios durante el cumplimiento del Servicio Militar obligatorio, y hasta treinta días naturales después de haber obtenido la licencia, computándose dicho tiempo como años de servicio a efectos de antigüedad. Durante este tiempo tendrán derecho a percibir las dos gratificaciones extraordinarias (Julio y Navidad), si tienen responsabilidades familiares. Percibirán, además, el 25% de su salario mensual, excluidos plus de asistencia, primas e incentivos.

Cuando las obligaciones de éste le permitan al operario o empleado acudir al trabajo al menos media jornada, tendrá derecho también a percibir íntegramente la remuneración reglamentaria.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33°.- Faltas.- Las faltas cometidas por el personal se clasificarán según su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves, conforme a lo establecido en la Reglamentación Regional de Trabajo en las Industrias de Elaboración de Tabaco en las Islas Canarias y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 34°.- Sanciones.- Las sanciones a imponer según la falta cometida y el grado de participación del inculcado serán las que se señalan en la Reglamentación Regional de Trabajo en las Industrias de Elaboración de Tabaco en las Islas Canarias.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 35°.- Seguridad e higiene.- En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa atenderá a todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene en el trabajo, vigilando el cumplimiento de las disposiciones de la Ordenanza General, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1971 y se ocupará de adoptar las medidas que la técnica y la experiencia aconsejan.

Tanto por la Compañía como por los trabajadores, guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de Marzo de 1971, y sean de aplicación en esta Empresa, con la adopción por ésta de todas aquellas que tiendan a la seguridad del personal en la labor que realiza, así como a la protección de las instalaciones y demás bienes de la Compañía.

La Empresa difundirá entre los trabajadores, los conocimientos necesarios para la prevención de accidentes propios del trabajo que realicen.

La Empresa contestará por escrito en el plazo de 10 días a las peticiones que le haga el Delegado de Personal.

En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador, habrá de hacerlo por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

CAPITULO IX

GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 36°.- Garantías y Derechos Sindicales.- Para las garantías y derechos sindicales del Delegado de Personal se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO X

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 37°.- Preferencia de contratación.- La Empresa deberá dar preferencia en la contratación laboral a

los hijos que dependan económicamente de sus trabajadores o trabajadoras fallecidos, siempre que reúnan las aptitudes físicas y legales necesarias.

Artículo 38°.— Garantía de puesto de trabajo.— En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido período y considerándose al afectado en situación de excedencia forzosa, sin derecho por tanto a percepción alguna, perdiendo el derecho al reingreso en caso de sentencia condenatoria.

Artículo 39°.— Trabajos de distintas categorías.— El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses ininterrumpidos o alternos, en un año, u ocho durante dos años salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, Enfermedad, Accidentes de trabajo, Licencias, excedencias especiales y otras causas análogas, por el tiempo en que subsistan las mismas podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

La retribución en tanto se desempeñe trabajos de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Delegado de Personal, podrá reclamar el trabajador afectado ante la jurisdicción competente.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo imprescindible, sin que, en ningún caso exceda tal situación por más de un mes ininterrumpido, conservando, por supuesto, la retribución correspondiente a su categoría y demás derechos derivados de la misma y comunicándolo a los representantes de los trabajadores. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana de los afectados por él.

La Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

Si el cambio, a petición de la Empresa, se produjera por acuerdo entre ésta y el trabajador, se estará a lo que en dicho acuerdo se establezca; si fuera a petición del tra-

bajador su salario se condicionará según su nueva categoría profesional.

Artículo 40°.— Cláusula de colaboración.— En tanto no afecte a la dignidad humana, ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar, no solo las tareas propia de su especialidad o especialidades conexas sino aquellas otras que con carácter complementario o auxiliar a fin de mantenerle en continua utilización durante la jornada de trabajo, puedan ser encomendadas en estos casos, la responsabilidad recaerá sobre el mando que le encomiende tales trabajos.

CAPITULO XI

COMISION PARITARIA

Artículo 41°.— Comisión Paritaria.— Para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los siguientes señores:

Por la Empresa:

José Luis Romero Hernández.

Por los trabajadores:

José Manuel García Arcaya.

La Comisión Paritaria resolverá los asuntos que 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.

Artículo 42°.— Disposición Final.— Todo lo pactado en este documento queda sujeto al estricto cumplimiento por ambas partes de todas sus cláusulas y condiciones.

Para todo lo no pactado en este documento, se mantiene las disposiciones legales y contractuales en vigor.

Artículo 43°.— Disposiciones derogatorias.— A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, quedará derogado el Pacto Laboral de Empresa de fecha 2 de Julio de 1982.

PHILIP MORRIS ESPAÑA, S.A.

DIVISION ISLAS CANARIAS

TABLA SALARIAL 1984

	Salario Base	Compl. personal	Plus Asistencia	Remunera. tot. 12 meses	Remunera. pagas extras	Remunera. total anual
TECNICOS						
Grado Superior	56.429	24.405	15.283	1.153.404	323.336	1.476.740
Grado Medio	50.021	27.706	14.303	1.104.360	310.908	1.415.268
ADMINISTRATIVOS						
Jefe 1ª	50.021	27.706	14.303	1.104.360	310.908	1.415.268
Jefe 2ª	46.816	23.291	13.815	1.007.064	280.428	1.287.492
Oficial 1ª A	43.608	15.371	13.326	867.660	235.916	1.103.576
Oficial 1ª	43.608	11.568	13.326	822.024	220.704	1.042.728
Oficial 2ª	40.937	10.674	12.922	774.396	206.444	980.840
Auxiliar	38.265	1.416	12.514	626.340	158.724	785.064
Recepcionista/Telefonista	38.265	1.416	12.514	626.340	158.724	785.064
VENTAS						
Jefe Regional	50.021	27.706	14.303	1.104.360	310.908	1.415.268
Jefe Provincial	50.021	23.563	14.303	1.054.644	294.336	1.348.980
Supervisor de ventas	46.816	23.291	13.815	1.007.064	280.428	1.287.492
Supervisor de promociones	46.816	23.291	13.815	1.007.064	280.428	1.287.492
Vendedor	42.272	13.404	12.672	820.176	222.704	1.042.880
Promotor de ventas	42.272	13.404	12.672	820.176	222.704	1.042.880
Vendedor-Ayudante	39.577	6.702	12.294	702.876	185.116	887.992
OFICIOS VARIOS						
Operario oficios varios	36.882		11.915	585.564	147.528	733.092
Operario Limpieza	36.882		11.915	585.564	147.528	733.092

500 RESOLUCION de 1 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Las Palmas, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Mueble.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Mueble, suscrito por ASEMAGO, U.G.T. y CC.OO., el día 13-7-84 y presentado en esta Dirección Territorial con fecha 31-7-84 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90-dos y tres de la Ley 8/80 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Territorial de Trabajo,

A C U E R D A

1º.- Ordenar su inscripción en el registro oficial de

convenios colectivos, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Remitir el texto original del mismo al Instituto Nacional de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), para su depósito.

3º.- Interesar su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, y de la Comunidad Autónoma Canaria.

Las Palmas de Gran Canaria, a 1 de Agosto de 1984.- El Director Territorial de Trabajo, Francisco Aguilar Santos.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL
SECTOR COMERCIO DEL MUEBLE

Artículo 1°.- Ambito Funcional.- El presente Convenio regula las relaciones laborales de las Empresas cuyos trabajadores se rijan por las disposiciones legales del sector del Comercio.

Artículo 2°.- Ambito Territorial.- El presente Convenio será de aplicación en toda la Provincia de Las Palmas, para aquellas empresas cuyas actividades se realicen o ejerzan dentro del territorio de la Provincia.

Artículo 3°.- Ambito Personal.- El Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales que trabajan por cuenta ajena en las empresas, que teniendo su encuadramiento en el sector referido, se rijan por las disposiciones legales de trabajos citados en el Art. 1° y los que ingresen en las mismas durante el periodo de duración o vigencia de este Convenio.

Artículo 4°.- Entrada en vigor y ámbito temporal.- Este convenio entrará en vigor y tendrá efectos económicos a partir del 1° de Enero de 1984, una vez autorizada su inscripción en el registro por la Autoridad Laboral competente y publicado en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Tendrá una duración de DOS AÑOS y se considerará prorrogado de año en año si una de las partes no lo denuncia con una antelación mínima de dos meses al vencimiento o de sus prórrogas, respecto de la fecha de terminación de su vigencia. No obstante, a partir del 31 de Diciembre de 1984, las partes firmantes deberán elaborar una nueva tabla salarial para regir durante el año 1985.

Artículo 5°.- Retribuciones.- Con objeto de establecer las debidas diferencias que a efectos de remuneración deban existir entre las distintas categorías profesionales de los que prestan sus servicios en las empresas del ramo a que este Convenio se refiere, y al propio tiempo procurar una mayor actividad en la producción que será reflejada por parte del trabajador y su asistencia y permanencia en su centro de trabajo, se establece la siguiente escala salarial a efectos retributivos según tabla salarial anexa.

Artículo 6°.- Dietas.- Cuando una empresa precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a efectuar trabajos en localidad distinta de la que prestan sus servicios en la que tuvieran que efectuar la comida de mediodía, la empresa abonará al trabajador el importe de la factura de la comida sin que en ningún caso la cantidad a abonar por tal concepto sea inferior a trescientas pesetas (300 pesetas).

Artículo 7°.- Horas extraordinarias.- Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de lograr la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.- Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdidas de materia primas: Realización.

3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley.

No obstante, y a fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

La dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 8°.- Desgaste de herramientas.- Se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores no pudiendo ser la cantidad mensual a abonar inferior a 300 pesetas, siempre y cuando las herramientas sean propiedad del trabajador.

Artículo 9°.- Pagas extraordinarias.- GRATIFICACION DE MARZO.- Aprovechando la festividad de San José, patrón del sector, las empresas abonarán a su personal el día 17 de Marzo la pago de 30 días, conforme a la última columna del Convenio más antigüedad de acuerdo a lo previsto en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral.

GRATIFICACION DE JULIO.- Esta gratificación de Julio, será de 30 días para todo el personal, calculándose conforme a los salarios fijados en la última columna, más antigüedad, según está previsto en la Ordenanza de Trabajo del Comercio, en su artículo número 42.

GRATIFICACION DE OCTUBRE.- Con objeto de estimular la productividad en todos su conceptos, durante la vigencia de este Convenio, las empresas abonarán la gratificación de Octubre.

Dicha remuneración consistirá en el importe de 15 días de haberes, más antigüedad, con arreglo a la última columna de la vigente tabla salarial.

GRATIFICACION DE NAVIDAD.— La gratificación de Navidad durante la vigencia de este Convenio, consistirá para todo el personal, en 30 días del salario fijado en la última columna de este Convenio más antigüedad según previsto en la Ordenanza de Trabajo de Comercio, en su artículo número 42.

Artículo 10°.— Vacaciones.— Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutará de unas vacaciones de treinta días naturales.

Artículo 11°.— Jornada laboral y horario.— Para el presente Convenio, se establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de CUARENTA horas semanales, distribuidas según necesidades de la Empresa, terminando los Sábados a las 13 horas.

NAVIDAD.— El horario de trabajo desde el 1 de Diciembre al 5 de Enero relativo a las Fiestas de Navidad y Reyes se adoptará al existente en esas fechas para la Ordenanza Laboral de Comercio, pagándose como horas extraordinarias, las horas que excedan de la jornada normal de trabajo.

Artículo 12°.— Revisión Salarial.— En el caso de que el IPC establecido por el INE a nivel nacional, registrara al 30 de Septiembre de 1984, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al 6,45%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, introduciendo un coeficiente corrector que permita el mantenimiento del salario respecto al IPC en el conjunto del año. Tal incremento se abonará con efecto del 1 de Octubre de 1984, y para llevarlo a cabo se incrementarán los salarios en vigor en el momento de aplicación de la citada cláusula, en el porcentaje resultante según tabla anexa n° I del Acuerdo Marco Regional para la negociación colectiva en Canarias para 1984, suscrito por U.G.T. y COREICA el 9 de Marzo de 1984.

Artículo 13°.— Compensación y Absorción.— Las condiciones resultantes del presente Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual con las que en el futuro se convengan o promulguen por Ley o por disposición de rango inferior a la Ley, o que voluntariamente vengán satisfaciendo las Empresas.

Artículo 14°.— Antigüedad.— Se mantendrá la cuantía que por antigüedad vinieren percibiendo los trabajadores al 31 de Diciembre de 1981, congelándose la misma en dicha cuantía y que se reproduce en el anexo III de este Convenio.

Artículo 15°.— Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.— En este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16°.— Ropa de Trabajo.— Las Empresas están obligadas a dar dos prendas al año a los profesionales de oficio.

Artículo 17°.— Seguridad e Higiene.— Las secciones Sindicales o Delegados de Personal, tendrán derecho de vigilar la Seguridad e Higiene, requiriendo a la empresa para su cumplimiento.

Artículo 18°.— Auxilios por defunción.— En caso de fallecimiento de un trabajador, las empresas están obligadas a satisfacer a sus legítimos herederos hasta 2° grado de parentesco si lo hubiere, una mensualidad igual a la última que el trabajador fallecido hubiera percibido.

Artículo 19°.— Beneficios de orden asistencial.— (Asistencia a Clínicas y Consultorios Médicos). No dará lugar a pérdidas de retribuciones para el trabajador, su asistencia durante la jornada de trabajo al Consultorio y Clínicas del Seguro Obligatorio de Enfermedad, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consultas, que permitan acudir a los trabajadores fuera de su jornada, y además se justifique plenamente por prescripción facultativa la necesidad de la asistencia al Consultorio.

Artículo 20°.— Permisos y Licencias.— 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) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo.
- c) 3 días en el caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesita hacer un desplazamiento fuera de la isla, el plazo se ampliará en DOS días más.
- d) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

Artículo 21°.— Trabajos de la mujer.— La mujer trabajadora tendrá igual derecho a reivindicaciones y puestos de trabajo igual al hombre, en cuanto a los ascensos tendrá derecho a ellos si está plenamente capacitada para ello. Consecuentemente se mantiene la derogación del premio de nupcialidad en los mismos términos que lo establecido en el artículo 21 del Convenio anterior.

Artículo 22°.— Revisión médica.— La Empresa y los trabajadores velarán por el cumplimiento de la legislación vigente.

Artículo 23°.- Convenio anterior.- Quedan derogados al convenio anterior de fecha 1 de Enero de 1982, y anteriores que se opongan a lo preceptuado en el presente Convenio.

Artículo 24°.- Retroactividad.- Las diferencias retributivas que con carácter retroactivo se produzcan en el presente Convenio respecto de las remuneraciones percibidas, se liquidarán abonando sus importes totales a más tardar en el período comprendido por el año natural.

Artículo 25°.- Normas subsidiarias.- Las normas del presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y los trabajadores con carácter general, sustituyendo al convenio anterior y a las correspondientes de la Ordenanza Laboral y disposiciones de ámbito general, que se estiman compensadas en su conjunto con las condiciones del presente Convenio.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto se aplicarán las disposiciones de la Ordenanza Laboral de Comercio, del Estatuto del Trabajador, y el Real Decreto - Ley 17/77 de 4 de Marzo sobre relaciones de trabajo, y demás disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 26°.- Comisión Paritaria.- Con las atribuciones que le señala la legislación vigente, se establece una Comisión Paritaria que estará formada por dos miembros por cada una de las representaciones Social y Patronal que firman el presente Convenio. De entre estos cuatro miembros, se elegirá de común acuerdo el Presidente y el Secretario de la Comisión mencionada.

Dicha Comisión se reunirá cada vez que la convoque una de las partes.

La reunión, que será convocada por escrito por el Presidente y por el Secretario, con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el Orden del Día.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la mayoría de entre sus miembros.

Serán funciones de la Comisión Paritaria la interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de este Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Artículo 27°.- En las Empresas de más de CINCUENTA trabajadores, la empresa y el comité de empresa establecerán las bases a fin de que los trabajadores sean informados puntualmente en todo lo referente a la marcha económica de la Empresa, y en especial, en

todo lo que tenga efecto en las relaciones laborales de la misma; así como de las medidas encaminadas a garantizar el ejercicio de las funciones sindicales de los miembros del comité.

Artículo 28°.- Bolsa de vacaciones.- El concepto de Bolsa de Vacaciones por acuerdo entre las partes, queda eliminado del Convenio de Comercio del Mueble. Absorbiéndose su cuantía (20.000 pesetas) en la tabla salarial. Prorrateándose dicha cantidad en las quince pagas y media.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS MENSUALES VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 1984

	SALARIO MENSUAL
Encargado de Establecimiento	39.083
Dependiente de más de 25 años . . .	38.576
Dependiente de 23 a 25 años.	38.076
Ayudante de Dependiente	37.576
Cobrador.	37.075

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo.	39.083
Oficial 1ª y Cajero Contable	38.576
Oficial de 2ª	38.076
Aux. Administrativo de más de 25 años	37.576
Aux. Administrativo de 18 a 25 años	37.075

PERSONAL DE OFICIO EN TODAS LAS ACTIVIDADES O SECCIONES

Encargado.	39.083
Oficial de 1ª	38.576
Oficial de 2ª	38.076
Ayudante y Mozo especializado. . . .	37.576
Mozo y Limpiadora	37.075
Conductor de 1ª.	38.576
Conductor de 2ª.	38.076

ANEXO II

TABLA SALARIAL MENSUAL DEL 1 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1984

	SALARIO MENSUAL
Encargado de establecimiento.	39.260
Dependiente de más de 25 años . . .	38.750

Dependiente de 23 a 25 años.....	38.248	años.....	37.242
Ayudante de Dependiente.....	37.746		
Cobrador	37.242		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		PERSONAL DE OFICIO EN TODAS LAS ACTIVIDADES O SECCIONES	
Jefe Administrativo.....	39.260	Encargado.....	39.260
Oficial 1ª y Cajero contable.....	38.750	Oficial 1ª.....	38.750
Oficial 2ª.....	38.248	Oficial 2ª.....	38.248
Aux. Administrativo más de 25 años.....	37.746	Ayudante y Mozo especializado...	37.746
Aux. Administrativo de 18 a 25 años.....		Mozo y Limpiadora.....	37.242
		Conductor de 1ª.....	38.750
		Conductor de 2ª.....	38.248

ANEXO III

CUANTIFICACION DE LA ANTIGUEDAD

	cuatrienios				
	1	2	3	4	5
Encargado del establecimiento	3.206	4.080	4.954	5.829	7.286
Dependiente de más de 25 años	3.165	4.028	4.891	5.754	7.192
Dependiente de 23 a 25 años	3.123	3.975	4.827	5.679	7.099
Ayudante de Dependiente	3.083	3.923	4.764	5.605	7.006
Cobrador	3.041	3.871	4.700	5.530	6.913
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe Administrativo	3.206	4.080	4.954	5.829	7.286
Oficial 1ª y Cajero contable	3.165	4.028	4.891	5.754	7.192
Oficial 2ª	3.123	3.975	4.827	5.679	7.099
Aux. Administrativo más de 25 años	3.083	3.923	4.764	5.605	7.006
Aux. Administrativo de 18 a 25 años	3.041	3.871	4.700	5.530	6.913
PERSONAL DE OFICIO EN TODAS LAS ACTIVIDADES O SECCIONES					
Encargado	3.206	4.080	4.954	5.829	7.286
Oficial 1ª	3.165	4.028	4.891	5.754	7.192
Oficial 2ª	3.123	3.975	4.827	5.675	7.099
Ayudante y Mozo especializado	3.083	3.923	4.764	5.605	7.006
Mozo y Limpiadora	3.041	3.871	4.700	5.530	6.913
Conductor de 1ª	3.165	4.028	4.891	5.754	7.192
Conductor de 2ª	3.123	3.975	4.827	5.679	7.009

ANEXO IV

TABLA SALARIAL BRUTA ANUAL INCLUYENDO LAS 12 PAGAS ORDINARIAS MENSUALES Y LAS 3'5 PAGAS EXTRAORDINARIAS

Encargado de establecimiento.....	607.291
Dependiente de más de 25 años.....	599.407
Dependiente de 23 a 25 años.....	591.640

Ayudante de Dependiente.....	583.873
Cobrador.....	576.082

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo.....	607.291
Oficial 1ª y Cajero contable.....	599.407
Oficial 2ª.....	591.640
Aux. Administrativo más de 25 años..	583.873
Aux. Administrativo de 18 a 25 años..	576.082

PERSONAL DE OFICIO EN TODAS LAS ACTIVIDADES O SECCIONES

Encargado	607.291
Oficial 1ª	599.407
Oficial 2ª	591.640
Ayudante y Mozo especializado.....	583.873
Mozo y Limpiadora	576.082
Conductor de 1ª	599.407
Conductor de 2ª	591.640

ANEXO V

CLAUSULA DE REVISION

IPC al 30/9/84
%

% a incrementar sobre
Salarios/Octubre

6,45
6,50

0,15

% a incrementar sobre
Salarios/Octubre

IPC al 30/9/84
%

6,55	0,30
6,60	0,45
6,65	0,60
6,70	0,75
6,75	0,90
6,80	1,05
6,85	1,20
6,90	1,35
6,95	1,50
7,00	1,65
7,05	1,80
7,10	1,95
7,15	2,10
7,20	2,25
7,25	2,40
7,30	2,55
7,35	2,70
7,40	2,85
7,45	3,00
7,50	3,15