



BOLETIN OFICIAL  
DE LA  
COMUNIDAD AUTONOMA DE  
CANARIAS

Año II	19 de Diciembre de 1984	Número 133
Edita: Servicio de Publicaciones. Secretaría General Técnica/Presidencia del Gobierno. Plaza de San Bernardo, 27. 35002. Las Palmas de Gran Canaria.		Depósito Legal TF - 37/1983. Precio suscripción: 3.500 ptas/año. Precio ejemplar: 35 ptas.

SUMARIO

III. OTRAS DISPOSICIONES

	Pág.		Pág.
<b>CONSEJERIA DE EDUCACION</b>			
Orden de 5 de Diciembre de 1984 por la que se rectifica la de 8 de Febrero de 1984 por la que se pone en funcionamiento el Centro Público de Enseñanza General Básica domiciliado en la calle Suárez Naranjo en Las Palmas de Gran Canaria.	2095	por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso - administrativo interpuesto por Don Evaristo Estévez Dorta y otros contra resolución ministerial de 31 de Julio de 1978, que aprobó el Plan Parcial de Ordenación del polígono residencial «El Rosario» de Santa Cruz de Tenerife.	2099
Resolución de 7 de Diciembre de 1984, de la Dirección General de Promoción Educativa y Renovación Pedagógica, por la que se convoca concurso para el establecimiento de Aulas de Informática en Centros Públicos de E.G.B. con carácter experimental para los cursos escolares 1984 - 85/1985 - 86.	2096		
<b>CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS, ORDENACION DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE</b>		<b>CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	
Orden de 11 de Diciembre de 1984 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada		Resolución de 22 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa Oxígeno de Canarias, S.A.	2100
		Resolución de 13 de Septiembre de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de la empresa Philip Morris España, S.A. (Fábrica de cigarrillos).	2100

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERIA DE EDUCACION

787 ORDEN de 5 de Diciembre de 1984 por la que se

rectifica la de 8 de Febrero de 1984 por la que se pone en funcionamiento el Centro Público de Educación General Básica domiciliado en la calle Suárez Naranjo de Las Palmas de Gran Canaria.

Advertidos errores en la orden de 8 de Febrero de 1984 por la que se pone en funcionamiento el Centro Público de Educación General Básica, domiciliado en la calle Suárez Naranjo de Las Palmas de Gran Canaria, publicada en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias número 10 de 28 de Febrero de 1984, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Página 305.

Dónde dice:

«Creaciones 8 mix, Educación General Básica y 1 plaza de Dirección con función docente.

Integraciones: 8 mix. de Educación General Básica de Sustitución.

Composición resultante: 16 unidades escolares mixtas y Dirección con función docente».

Debe decir:

Creaciones 15 mix. Educación General Básica y 1 Dirección con función docente.

Integraciones: 1 mix. de Educación General Básica del C.P. «Millares Carló» (35006621).

Composición resultante: 16 mix. de Educación General Básica y 1 Dirección con función docente.

Santa Cruz de Tenerife, 5 de Diciembre de 1984.

EL CONSEJERO DE EDUCACION,  
Luis Balbuena Castellano.

**788 RESOLUCION de 7 de Diciembre de 1984, de la Dirección General de Promoción Educativa y Renovación Pedagógica, por la que se convoca concurso para el establecimiento de Aulas de Informática en Centros Públicos de E.G.B., con carácter experimental para los cursos escolares 1984 - 85/1985 - 86.**

Dada la importancia concedida actualmente a la introducción de nuevas técnicas en la educación y siendo la Informática una de las más fértiles y relevantes áreas de la tecnología de vanguardia, la Consejería de Educación considera necesario promover la investigación de sus diferentes aplicaciones en el campo educativo. En consecuencia, la Dirección General de Promoción Educativa y Renovación Pedagógica ha resuelto:

1.- Integrar en el Programa de Investigación e Innovación Educativa el Proyecto ABACO-85, que tiene por objeto la introducción y aplicación a modo experimental de la Informática en los centros de E.G.B.

El proyecto contempla la creación de 6 Centros Experimentales en esta Comunidad Autónoma, así como de dos Centros Observadores por cada experimental, para realizar durante 2 años experiencias sobre la introducción y aplicación del microordenador en la escuela.

2.- Cada Centro Experimental será dotado del material necesario para crear un Aula de Informática.

3.- El Programa de trabajo de la experiencia en esquema será:

- Formación - actualización del profesorado participante en la realización de la experiencia: curso de 60 horas.

- Diseño y análisis de la 1ª fase experimental en el aula:

Experimentadores: reuniones semanales de 3 horas de duración.

Observadores: reuniones quincenales de 3 horas de duración.

- Ejecución de la 1ª fase experimental y evaluación de los resultados:

Experimentadores: reuniones semanales y 4 horas con los alumnos.

Observadores: reuniones quincenales de dos horas de duración.

- Diseño y ejecución de la 2ª fase experimental. Evaluación final de los resultados:

Experimentadores: reuniones semanales y 4 horas de aula con los alumnos.

Observadores: reuniones quincenales de 2 horas de duración.

4.- La experiencia estará asistida por equipos de trabajo técnico y Psicopedagógico, que colaborarán con los Equipos de Aplicación (ejecutores directores de la experiencia en el aula) y con los equipos de observación (equipos de apoyo a la experiencia).

#### B A S E S :

1.- Podrán solicitar la participación en la experiencia:

a) Los Centros Públicos que reúnan los siguientes requisitos:

a.1. Para Centro Experimental.

- Poseer un mínimo de 16 unidades donde se impartan todos los cursos de E.G.B. (desde 1º hasta 8º).

- Aula con superficie mínima de 35 m2. para uso exclusivo de la experiencia.

- Al menos 2 tomas eléctricas (con toma de tierra) en el aula mencionada.

- Un mínimo de 4 mesas y 16 sillas.

- Cortinas o persianas que eviten el paso de la claridad en exceso.

- Disponer, al menos, de dos profesores por ciclo que adquieran el compromiso de llevar a cabo todas las actividades que conlleve la realización de la experiencia propuesta (cursos, reuniones, etc., en horario extraescolar), y tengan estabilidad por dos años (cursos) en el mismo Centro.

a. 2. Para Centro Observador.

- Poseer un mínimo de 8 unidades e impartir los tres ciclos completos de E.G.B.

- Disponer de un profesor por ciclo al menos, que adquiera el compromiso de llevar a cabo todas las activi-

dades que conlleve la observación de la experiencia propuesta (cursos, reuniones, etc., en horario extraescolar).

b) Los Profesores de E.G.B., que hayan presentado en esta Dirección General proyectos de trabajo sobre informática y soliciten participar en la experiencia.

2.- El plazo de presentación de solicitudes finalizará a los 30 días a partir de la publicación en el B.O.C.A.C. de la presente resolución debiendo ajustarse al modelo de los Anexos I, II y III.

3.- La presentación de solicitudes se hará en las Direcciones Territoriales respectivas, que las remitirán a la Dirección General de Promoción Educativa y Renovación Pedagógica antes de los 10 días, una vez cerrado el plazo de presentación.

4.- La dirección General de Promoción Educativa y Renovación Pedagógica comunicará la Resolución de los Centros seleccionados a las Direcciones Territoriales que deberán hacerla pública y comunicarlo a los interesados.

5.- Cualquier duda sobre la interpretación de las normas de esta Convocatoria será resuelta por esta Dirección General.

Las Palmas de Gran Canaria, a 7 de Diciembre de 1984.- El Director General de Promoción Educativa y Renovación Pedagógica, José Ortega García.

A N E X O I

Póliza

D.....Director del C.P.....  
.....situado en.....  
Municipio de .....isla de.....

EXPONE: Que el Centro que dirige reúne todas y cada una de las condiciones establecidas en la resolución de .....B.O.C.A.C..... para participar como Centro

- Experimental en el Proyecto ABACO-85. Por todo lo cual
- Observador

S O L I C I T A que el mencionado Centro sea seleccionado

como Centro  Experimental en el Proyecto  
 Observador

.....a ..... de..... de.....

Vº. Bº.:  
El Inspector de Zona,

El Director.

NOTA: Esta instancia de solicitud deberá acompañarse necesariamente al Anexo II debidamente cumplimentado.

ILTRMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE PROMOCION EDUCATIVA Y  
RENOVACION PEDAGOGICA - LAS PALMAS

**A N E X O II**

**DESCRIPCION DEL CENTRO**

Nombre .....  
Dirección ..... Tfno.....

Condiciones del aula: Largo..... m. ancho ..... m.  
Superficie ..... m2. N° de tomas eléctricas ..... Voltaje ..... Amperios.....

Si tiene protección en puertas y ventanas especificarlas.

N° de plantas del edificio ..... planta en que está situada el aula.

**PROFESORADO:**

El profesorado firmante se compromete a la ejecución de las actividades que conlleve la realización de la experiencia en caso de que el Centro sea seleccionado para la misma, así como a permanecer en el Centro durante al menos el presente y próximo Curso escolar.

	<b>Profesor</b>	<b>D.N.I.</b>	<b>N.R.P.</b>	<b>Situación Administrativa</b>	<b>Firma</b>
1° Ciclo					
2° Ciclo					
3° Ciclo					

..... a ... de ..... de.....

V°. B°.:  
El Inspector de Zona.

El Director:

## A N E X O I I I

## Póliza

D. .... Profesor del C.P. ....  
 ..... situado en .....  
 Municipio de ..... isla de .....  
 con N° R.P. .... y D.N.I. ....

EXPONE: Que con fecha ..... y Registro de Entrada\*  
 ha presentado un proyecto de trabajo sobre la informática con el título .....

S O L I C I T A que sea admitido como profesor observador en el Proyecto que según Resolución  
 de ..... BOCAC ..... va a poner en marcha esa Dirección General.

..... a ..... de ..... de .....

+ Debe adjuntarse fotocopia del registro de entrada.

ILMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE PROMOCION EDUCATIVA Y  
 RENOVACION PEDAGOGICA. - LAS PALMAS

**CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS,  
 ORDENACION DEL TERRITORIO  
 Y MEDIO AMBIENTE**

**789** *ORDEN de 11 de Diciembre de 1984 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso Contencioso - Administrativo interpuesto por D. Evaristo Estevez Dorta y otros contra resolución ministerial de 31 de Julio de 1978, que aprobó el Plan Parcial de Ordenación del Polígono Residencial «El Rosario» de Santa Cruz de Tenerife.*

En el recurso contencioso administrativo seguido

bajo el número 12.250 ante la Sección Primera de la Audiencia Nacional promovido por D. Evaristo Estevez Dorta y otros contra resolución aprobatoria del Plan Parcial de Ordenación del Polígono Residencial «El Rosario» y, asimismo, contra la desestimación por silencio administrativo de los recursos de reposición interpuestos contra la citada Orden Ministerial con fecha de 21 de Octubre de 1978, se ha dictado sentencia con fecha siete de Marzo de mil novecientos ochenta y tres cuya parte dispositiva es como sigue:

FALLAMOS:

En su virtud, de conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Admi-

nistrativa de 27 de Diciembre de 1956, y habiéndose producido la promulgación del Real Decreto 1626/1984 de 1 de Agosto que dispone el traspaso de los Servicios y funciones en materia de vivienda de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma, dispongo se cumpla en sus propios términos la expresada sentencia.

Santa Cruz de Tenerife, 11 de Diciembre de 1984.

EL CONSEJERO,  
José Medina Jiménez.

**CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL.**

**790 RESOLUCION de 22 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa Oxígeno de Canarias, S.A.**

Vista la Revisión Salarial prevista en el Convenio Colectivo de la Empresa OXIGENO DE CANARIAS, S.A., recibida en la Dirección Provincial de Trabajo y S.S., suscrita por la correspondiente Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 b) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo sobre registro de convenios colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de Abril por lo que

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3º.- Interesar su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 22 de Agosto de 1.984.- El Director Territorial de Trabajo, José Carlos Oramas Pérez.

\* \* \*

**REVISION DEL CONVENIO EN CUANTO A JORNADA LABORAL Y CONCEPTOS SALARIALES PARA EL AÑO 1984.**

1º.- Jornada de trabajo.- El horario laboral para la totalidad de los trabajadores de la Empresa será de 40 horas semanales a lo largo de todo el año.

2º.- Incrementos en los conceptos salariales y extrasalariales.

Incremento del sueldo Convenio .....	8,5%
Incremento del Complemento de Actividad .....	8,0%
Incremento del Complemento Individual.....	8,5%
Antigüedad.....	8,0%

3º.- Revisión Salarial.- En el momento que el Índice de Precios al Consumo supere en 1984 un valor del 8%, se reunirán las partes para estudiar la revisión de los conceptos fijos de retribución (sueldo de Convenio, plus de actividad y complemento individual) sin aplicación retroactiva y por la diferencia que supere el porcentaje de dicho 8%.

4º.- En lo no modificado por el presente acuerdo de revisión se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de empresas de 1983 - 1984 y demás disposiciones legales de aplicación al sector.

**791 RESOLUCION de 13 de Septiembre de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de la empresa Philip Morris España S.A. (Fábrica de cigarrillos).**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa PHILIP MORRIS ESPAÑA, S.A. (Fábrica de Cigarrillos), suscrito por la representación empresarial, y las Centrales Sindicales: Unión General de Trabajadores, Unión Sindical Obrera y Confederación Canaria de Trabajadores, así como por un grupo de no afiliados, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90. 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 2.b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de Mayo sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de Abril, por lo que,

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Remitir el original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (I.M.A.C.).

3º.- Interesar su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, con la advertencia de que el Art. 19 del mismo, por acuerdo de la Comisión Negociadora, deberá figurar con la siguiente redacción:

**Artículo 19º.- Horas Extraordinarias.-** Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 100% para las horas extras diurnas en días laborables y del 150% para las horas extra nocturnas y las realizadas en domingos y días de fiesta. En la fijación del módulo utilizado para su abono, se incluyen todos los deven-gos fijos pactados en este documento, excepto primas e incentivos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a

dos al día, quince al mes y cien al año, salvo las excepciones y/o prohibiciones previstas en el Art. 35. 3 y 6 respectivamente de la Ley 8/80 Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

Santa Cruz de Tenerife, 13 de Septiembre de 1984.- El Director Territorial, José Carlos Oramas Pérez.

\*\*\*

## CONVENIO COLECTIVO 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.

### CAPITULO I

#### AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA, REVISION Y PRORROGA

**Artículo 1º.-** Ambito Territorial y Personal.- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa PHILIP MORRIS ESPAÑA, S.A., y los trabajadores de su plantilla en el centro de trabajo de Barriada García Escámez (Santa Cruz de Tenerife) y almacenes dependientes de este centro de trabajo.

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

1.- Vigencia.- Iniciaré su vigencia a todos los efectos el día 1º 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.

En el supuesto de que en 30 de Junio de 1984 el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) sobrepasase el 4%, se procederá, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, a efectuar una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, compu-

tándose el doble de tal exceso, con efecto 1 de Julio de 1984 tomando como base la tabla Salarial de 31 de Diciembre de 1983.

De no sobrepasar en 30 de Junio de 1984 el 4% de Índice de Precios al Consumo, correspondiente a la suma de los meses de Enero a Junio de 1984, se efectuará una revisión en 31 de Diciembre de 1984, en el supuesto de que el I.P.C., en dicha fecha sobrepasase el 8%. En tal caso se efectuará una revisión consistente en satisfacer en pago único, y tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia (año 1985), el tanto por ciento de exceso producido, con un tope máximo de un 1% sobre los salarios devengados en el año 1983, excepto incentivos y horas extras.

3.- Prórroga.- Terminado el plazo de vigencia de este Convenio, se prorrogará tácitamente por periodos naturales de doce meses, si no se solicita por alguna 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 3º.-** 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 4º.-** Clasificación del Personal.- La clasificación del personal consignada 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. Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigne el Convenio.

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 5º.-** 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:

1º. Técnicos. 2º. Administrativos. 3º. Subalternos. 4º. Operarios de fabricación, 5º. Oficios Varios.

**Artículo 6º.-** Dentro de cada Grupo se establece la siguiente clasificación por categorías:

1º.- Grupo de Personal Técnico: Técnico titulado de Grado Superior, Técnico titulado de Grado Medio.

2º.- Grupo de Personal Administrativo: Jefe de Primera, Jefe de Segunda, Programador, Operador de Sistemas, Operador de Primera, Operador de Segunda, Oficial de Primera, Oficial de

Segunda, Auxiliar, Recepcionista/Telefonista, Telefonista, Ordenanza, Aspirante o Meritorio.

3°.- Grupo de Personal Subalterno: Almacenero, Ayudante Almacenero, Vigilante - Jurado, Vigilante, Portero, Botones.

4°.- Grupo de Operarios de Fabricación: Supervisor de Departamento, Capataz, Jefe de Máquinas, Encargado de Almacén, Oficial 1° Mecánico de Mantenimiento, Oficial Segundo Mecánico de Mantenimiento, Maquinista de Primera, Maquinista de Segunda, Oficial Primero de Control de Calidad, Oficial de Control de Calidad, Auxiliar de Máquina, Aprendiz de Fabricación.

5°.- Grupo de Personal de Oficios Varios: Jefe de Taller, Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Ayudante Especializado, Operario de Oficios Varios, Operario de Limpieza, Aprendiz de Oficio.

#### 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 conocimientos suficientes a juicio de la Empresa, desempeña en la misma 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.

Programador.- Diseña y prueba la lógica del programa, codifica los programas y los prepara para su introducción en el ordenador. Realiza organigramas y reúne las rutinas solicitadas para procesar datos. Ayuda a la persona que proyecta los sistemas o los prepara, a establecer las condiciones o requisitos útiles para los archivos. Cumple sus tareas de acuerdo con las normas establecidas. Prueba detenidamente la operación de programas completos y el encadenamiento de otros programas.

Operador de Sistemas.- Opera el ordenador y conduce la actuación del sistema a través de la consola y terminales en línea. Se asegura de que los datos de entrada y archivos son introducidos como corresponde para poder mantener los planes de producción en orden. Analiza problemas no claros y toma una acción correctiva cuando es necesario y si no, busca la ayuda del programador del sistema cuando las causas del problema no están muy claras o no son aparentes. Ejecuta los procedimientos requeridos para el respaldo del sistema incluyendo archivos. Mantiene un plan de producción para trabajos procesados en el ordenador.

Operador de Primera.- Convierte los documentos originales

a formas aceptadas por el ordenador con el uso de una máquina tecladora, así como Perforadora de Teclado o dispositivo directo de entrada. Controla y se asegura de que los datos de entrada y archivos son introducidos como corresponde para mantener los planes de producción en orden. Analiza problemas y toma una acción correctiva cuando es necesario. Ejecuta los procedimientos requeridos para la realización de informes y respaldo de programas y archivos.

Operador de Segunda.- Convierte los documentos originales a formas aceptadas por el ordenador con el uso de una máquina tecladora, así como perforadora de teclado/verificadora. Llave - a - Cinta/Disco Magnético o dispositivo directo de entrada. Tecléa y verifica los resultados de acuerdo a los procedimientos estipulados.

Verifica la exactitud en la Entrada de Datos de acuerdo a los procedimientos establecidos.

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; confección asientos contables; cálculo y liquidaciones salarios y seguros sociales; preparación tramitación de la contratación y afiliación de personas; control de las situaciones y tramitación de la documentación correspondiente a las Incapacidades Laborales Transitorias por enfermedad y/o accidentes de trabajo del personal; taquigrafía en idioma extranjero; adquisición y seguimiento administrativo de compras; control de pedidos de importación; control de Stocks de materiales de producción, 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 y tendrán un complemento de un 5% sobre el total del sueldo asignado a su categoría profesional de oficial de primera.

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, cumplimentación fichas premio de eficiencia en la producción, control y registro de asistencia del personal al trabajo, taquimecanografía en idioma nacional y archivo, u otros trabajos de similares características o importancia.

Los oficiales de 2ª Administrativos con cuatro años de antigüedad en la categoría, se denominarán Oficiales de 2ª A y tendrán un complemento de un 5% sobre el total del sueldo asignado a su categoría profesional de Oficial de 2ª.

Auxiliar.- Es el trabajador/a 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 y télex, atendiendo las mismas para recoger y transmitir las llamadas y recados que le sean dados, cursa y recibe télex, recoge y envía la correspondencia. recibe las visitas y realiza, cuando el servicio lo permite, trabajos mecanográficos.

**Telefonista.**— Es quién tiene a su cargo una centralita telefónica y télex, atendiendo las mismas para recoger y transmitir las llamadas y recados que le sean dados y para cursar y recibir télex.

**Ordenanza.**— Es el trabajador que tiene por misión hacer recado, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener también a su cargo, no de forma permanente y exclusiva, teléfono y centralita, realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franquear y cerrar correspondencia, comprobar copias, ayudar a puntuar partidas, etc.

Cuando este trabajador efectúe a su vez funciones de cobro y pago por orden de la Empresa, fuera de las dependencias de la misma, percibirá una bonificación del diez por ciento del sueldo asignado.

**Aspirante o Meritorio.**— Es el trabajador menor de dieciocho años y mayor de dieciseis, que trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las mismas.

Cumplidos los dieciocho años de edad, el aspirante pasará automáticamente a la categoría de Auxiliar.

**Artículo 9°.**— Grupo de Personal Subalterno.— **Almacenero.**— Es el trabajador encargado de recibir y despachar las mercancías en los almacenes, teniendo a su cargo personal para la distribución y colocación de las mismas, así como el registro en libros, fichas u ordenador del movimiento de las Mercancías.

**Ayudante Almacenero.**— Es el trabajador que con menor responsabilidad que el almacenero y bajo el mando de éste, recibe y despacha las mercancías en los almacenes, distribuye y coloca en los estantes, efectuando el registro en los libros o fichas de almacén del movimiento de las mercancías.

**Vigilante—Jurado.**— Es quién tiene como cometido funciones de orden y vigilancia diurna y nocturna y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las instrucciones recibidas de sus superiores y a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas con su correspondiente título. Tendrá todos los derechos y obligaciones que señala el Real Decreto 629/1978 de 10 de Marzo y ratificado por la Orden Ministerial de 27 de Julio de 1978 N° 20757 y Real Decreto 738/1983 de 23 de Febrero.

**Vigilante.**— Es el trabajador que, sin las atribuciones concedidas por las leyes para el ejercicio del cargo de Vigilante—Jurado, tiene a su cargo el servicio de Vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias o locales de la Empresa.

**Portero.**— Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, controla los accesos a Fábrica y locales de la Empresa.

**Botones.**— Es el trabajador menor de dieciocho años y mayor de dieciseis con cometido similar al de Ordenanza pero con inferior responsabilidad.

El Botones, al cumplir los dieciocho años, pasará automáti-

camente a la categoría de Ordenanza y si no hubiere plaza vacante le será aplicado el 75% de aumento salarial de la diferencia entre el salario de Botones y el que le correspondería en la categoría de Ordenanza, aunque dicho salario no será nunca inferior al asignado al del Operario de Oficios Varios.

**Artículo 10°.**— Grupo de Operarios de Fabricación.— **Supervisor de Departamento.**— Es el trabajador que estando a las ordenes inmediatas del Técnico de Grado Medio o Jefe del Departamento correspondiente, debe saber preparar y ejecutar cualquier trabajo relacionado con el producto que se elabora o 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 ordenes, 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 buena presentación de todos los artículos que se elaboran. Tendrá conocimiento de las máquinas empleadas y del utillaje en general, siendo responsable de las anomalías que se produzcan tanto en la maquinaria como en la producción.

**Capataz.**— Es el trabajador que, sin que necesariamente tenga los conocimientos técnicos exigidos al Supervisor de Departamento, pero que, por sus condiciones especiales y de mando y con responsabilidad consiguiente ante los mandos de mayor jerarquía de su departamento, vigila y unifica los trabajos que se le encomiendan.

**Jefe de Máquinas.**— Es el trabajador que con la necesaria especialización profesional en la industria mecánica, eléctrica o electrónica, y con la autoridad inherente a sus funciones, tiene a su cargo varias secciones de máquinas y/o equipos eléctricos o electrónicos, de los que conoce su manejo, montaje y desmontaje, siendo responsable, dentro de su cometido, de su conservación y buen funcionamiento, así como de su rendimiento y de la perfección de las labores que realizan.

**Encargado de Almacén.**— Es el trabajador que, bajo las ordenes de su jefe inmediato, con personal a su cargo o asignado, es el encargado de recibir y distribuir mercancías procedentes de puertos, proveedores y Fábrica, debiendo verificar, controlar y ordenar su estiba y desestiba de acuerdo a tipos, fechas, etc. Será responsable de la protección y conservación de dichas mercancías, debiendo reunir amplios conocimientos de todos los materiales de Fábrica. Estas funciones las ejercerá en los almacenes generales que posea o contrate la Empresa fuera del domicilio de Fábrica.

Efectuará, asimismo, en los registros y libros correspondientes el movimiento de las mercancías.

**Oficial Primero Mecánico de Mantenimiento.**— Es el trabajador que con la necesaria especialización profesional en la Industria mecánica, y con la autoridad inherente a sus funciones tiene a su cargo una sección de máquinas, cuyo número no excederá en ningún caso del límite de la capacidad laboral normal de rendimiento, de las que conoce su manejo, montaje y desmontaje, siendo responsable de su conservación y buen funcionamiento así como de la perfección de las labores que realizan.

**Oficial Segundo Mecánico de Mantenimiento.**— Es el traba-

jador que sin llegar al grado de perfeccionamiento exigido al Oficial Primera Mecánico de Mantenimiento, pero con los conocimientos de mecánica necesarios, tiene a su cargo una Sección de máquinas cuyo número no excederá en ningún caso del límite de capacidad laboral normal de rendimiento, de las que conoce su manejo, montaje y desmontaje, siendo responsable de su conservación y buen funcionamiento, así como de la perfección de las labores que realizan.

**Maquinista de Primera.**— Es el trabajador, que con la especialización profesional suficiente, tiene a su cargo una máquina o conjunto de ellas que trabajen al unísono o en equipo, debiendo conocer el manejo, montaje y desmontaje de aquellos elementos de las mismas que sean necesarios para la colocación de las materias primas, la limpieza necesaria y el engrase normal y diario que necesite la máquina o máquinas a su cargo. Es responsable dentro de su cometido, del entretenimiento, conservación y rendimiento del equipo, así como de la calidad del producto elaborado. Tendrán esta clasificación los que tengan a su cargo alguna de las siguientes máquinas o equipos: Liadoras de cigarrillos o de filtros, Liadoras—Emboquilladoras, Liadoras—Emboquilladoras—Llenadoras de bateas, Liadoras de filtros—Llenadoras de bateas, Empaquetadoras—Encelofanadoras, Enfardeladora—Encartonadoras—Encelofanadoras, Encajetilladora Focke, Conformadora de cajas Senzani, Picadora de hoja y vena, Cámara de Vacío, desvenadora, o cualquiera otras de similar importancia o características.

Los Maquinistas de Primera que trabajen en dos o más máquinas de las enumeradas en la definición de su categoría, o dos equipos de ellas al mismo tiempo, tendrán una retribución complementaria de un 20% de su salario, siempre que el tiempo empleado en ello sea superior al 50% de tiempo del mes contable.

**Maquinista de Segunda.**— Es el trabajador que, con menos especialización profesional que el Maquinista de Primera, tiene a su cargo una máquina o conjunto de ellas que trabajen al unísono o en equipo, debiendo conocer el manejo, montaje y desmontaje de aquellos elementos de las mismas que sean necesarios para la colocación de las materias primas, la limpieza y el engrase normal y diario que necesite la máquina o máquinas a su cargo.

Es responsable, dentro de su cometido, del entretenimiento, conservación y rendimiento del equipo, así como de la calidad del producto elaborado. Tendrán esta clasificación los que tengan a su cargo alguna de las siguiente máquinas o equipos: Liadoras de cigarrillos o de filtros, Liadoras—Emboquilladoras—Liadoras—Emboquilladoras—Llenadoras de Bateas, Liadoras de filtros—Llenadoras de bateas, Empaquetadoras—Encelofanadoras, Enfardeladoras—Encartonadoras—Encelofanadoras, Encajetilladora Focke, Conformadora de cajas Senzani, Picadora de hoja y vena, Cámara de Vacío, desvenadora o cualquiera otras de similar importancia o características.

Todos los Maquinistas de Segunda que trabajen en dos o más máquinas de las enumeradas en la definición de su categoría, o dos equipos de ellas al mismo tiempo, tendrán una retribución complementaria de un 20% de su salario, siempre que el tiempo empleado en ello sea superior al 50% de tiempo del mes contable.

**Oficial 1ª de Control de Calidad.**— Es el trabajador que adquiere la capacitación en más de uno de los cometidos asignados al Oficial de Control de Calidad y por su experiencia y capaci-

dad efectúa el trabajo con mayor grado de eficacia y responsabilidad.

**Oficial de Control de Calidad.**— Es el trabajador que con los conocimientos teóricos—prácticos necesarios desempeña algunos de estos cometidos: control de calidad de materias primas, control de la calidad del producto durante la fabricación, control de la calidad del producto terminado, manejo de los útiles e instrumentos de control, registro y cálculo de los datos obtenidos, decide la separación de la materia prima y/o producto que no cumpla los requisitos de calidad especificada.

**Auxiliar de Máquina.**— Es el trabajador que, con los conocimientos prácticos suficientes, auxilia a los Jefes de Máquinas y Mecánicos y Maquinistas en sus funciones, teniendo como labor específica la alimentación de las máquinas o recogida de las labores por ellas efectuadas. Se incluyen en estas funciones las labores propias del Operario de Oficios Varios sin merma de su salario.

El Auxiliar de Máquina que realice, además de los trabajos propios de su categoría laboral, los responsables de la preparación de colas para las máquinas, percibirá un Plus de Actividad de pesetas 3.000 mensuales, mientras efectúe dicha tarea durante más del 50% de tiempo del mes natural.

**Aprendiz de Fabricación.**— Es el trabajador, mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que, bajo contrato de formación profesional, está al servicio de la Empresa con objeto de formarse y prepararse para una determinada función de las recogidas en las definiciones consignadas anteriormente. Deberá estar necesariamente, bajo las órdenes de un trabajador de categoría superior, que será el encargado de procurarle los conocimientos necesarios para su formación profesional en la función para la que se le haya destinado, debiendo cumplirse con las disposiciones legales vigentes en cada momento referidas a los «Contratos de trabajo para la formación».

**Artículo 11º.**— Grupo de Personal de Oficios Varios.— **Jefe de Taller.**— Es el trabajador con los conocimientos necesarios y suficientes, que tiene a su cargo un determinado taller, bien de mecánica, carpintería, electricidad, etc., siendo responsable de la disciplina y rendimiento del personal a sus órdenes, del buen funcionamiento, entretenimiento, conservación y rendimiento de la maquinaria y utillaje a su cargo, así como de los trabajos que le sean encomendados.

**Oficial de Primera.**— Es el trabajador que, con los conocimientos de una profesión u oficio determinados, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su especialidad, sino también aquellos otros para cuya ejecución sea necesaria una especial dedicación o empeño. Será responsable dentro de su cometido, del buen funcionamiento, conservación y limpieza de las máquinas, automóviles, herramientas y equipos que utiliza o está a su cargo o asignado. Tendrán también esta clasificación los conductores de vehículos al servicio de la Empresa provistos de permiso de conducción de las categorías «C», «D» y «E».

El Oficial 1ª Chófer, con permiso de conducción de la categoría «E» cuando realice, además de los trabajos propios de su categoría laboral, trabajos con camiones con remolque articulado, percibirá un Plus de Actividad de Pesetas 5.500 mensuales, mientras efectúe dicha tarea durante más del 50% de tiempo del mes natural.

El Oficial 1° Chófer adscrito al Departamento de Compras percibirá una bonificación del 10% sobre su sueldo asignado, por realizar las compras locales que se le encomienden, debiendo entregar las mercancías compradas, en los Departamentos requirientes.

**Oficial de Segunda.**— Es el trabajador que, con los conocimientos de una profesión u oficio determinados, lo practica y aplica sin llegar al grado de perfeccionamiento exigido al Oficial de Primera, pero con la suficiente corrección y eficacia. Será responsable, dentro de su cometido, del buen funcionamiento, conservación y limpieza de las máquinas, automóviles, herramientas y equipos que utiliza o está a su cargo asignado. Tendrán también esta clasificación los conductores de vehículos al servicio de la Empresa provistos de permiso de conducción de las categorías «A2» y «B».

**Ayudante Especializado.**— Es el trabajador que, con los conocimientos de una profesión u oficio, lo practica como ayudante de un oficial, sin que pueda exigirsele la perfección o responsabilidad de éste.

**Operario de Oficios Varios.**— Es el trabajador mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico y atención, quién, al cumplir dos años de antigüedad en la Empresa, pasará automáticamente a percibir el salario correspondiente al Auxiliar de Máquina, sin que ello implique de modo alguno que no continúe con la categoría y funciones de Operario de Oficios Varios.

El Operario de Oficios Varios que además de los trabajos propios de su categoría profesional, realiza trabajos de carga y descarga de mercancías en contenedores, percibirá un Plus de Actividad de Pesetas 2.500 mensuales.

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

**Aprendiz de oficio.**— Es el trabajador mayor de dieciseis años y menor de dieciocho, que, bajo contrato de formación profesional, está a las ordenes de la Empresa con la finalidad de adquirir los conocimientos de un determinado oficio o profesión, ejercitándose bajo las ordenes de un oficial, quién será el encargado de procurarle los conocimientos necesarios para su formación profesional en la función para la que haya sido destinado.

**Artículo 12°.**— Ingreso del personal y clasificación según la permanencia.— Las admisiones de 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.

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

Interino es el contratado en ocasiones obligadas para susti-

tuir a empleados, durante sus ausencias por servicio militar, enfermedad, licencia o excedencias y casos análogos.

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

El período 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 del interino, será el señalado en la tabla salarial para la categoría correspondiente, con derecho a las pagas extraordinarias establecidas, que puedan corresponderle según el tiempo trabajado.

**Artículo 13°.**— Ascensos.— Los ascensos en la Empresa se regirán por las siguientes normas:

1.— En los casos de vacantes o puestos de nueva creación, tendrá derecho, en primer lugar, el personal de la Empresa que los solicite, a quien se le efectuará las pruebas de aptitud correspondientes, dirigidas a comprobar su idoneidad para el puesto de trabajo de que se trata.

Para tener opción al ascenso, es requisito indispensable el tener una antigüedad igual o superior a un año en el puesto de trabajo que hasta entonces desempeñase, salvo en el supuesto de que este fuese el de auxiliar de máquina y de operario de oficios varios.

El Tribunal calificador estará constituido por el Jefe de Personal, un empleado de categoría superior a la de la plaza a cubrir y un miembro del Comité de Empresa.

2.— Declarado desierto por el Tribunal el concurso restringido entre el personal de la Empresa, ésta podrá proceder a contratar personal ajeno a ella, con iguales o superiores conocimientos a los exigidos en la prueba.

3.— Independientemente de lo expuesto en los párrafos anteriores, se considerarán plazas de libre designación por la Empresa, las siguientes: Técnicos de Grado Superior y Medio, Jefes de 1ª y 2ª Administrativos, Vigilantes—Jurados, Ordenanzas, Encargados de Almacén y Almaceneros, Supervisores de Departamentos, Capataces, Jefes de Máquinas y Jefes de Taller.

**Artículo 14°.**— 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 15°.**— 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 a aplicar a la Tabla Salarial vigente en 31 de Diciembre de 1983 será del 7,5%.

Los complementos personales diarios de las siguientes categorías quedarán como sigue: «Auxiliar de Máquina de más de dos años de antigüedad», «Ayudante Especializado» Ptas. 46.- «Vigilante Jurado de Seguridad» Ptas. 524.- «Oficial Control de Calidad» Ptas. 247.- «Oficial 1° Control de Calidad» Ptas. 268.- «Oficial 1° Electricista/Electrónico» Ptas. 1.046.

La liquidación de sueldos y salarios para todo el personal se efectuará mensualmente haciéndose efectiva en la última semana laboral 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, horas extras, incentivos en la producción-, producidas en el mes natural y/o contable, se liquidarán en el siguiente.

#### **Artículo 16°.- 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 límites 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 tenga 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 el art. 25 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 17°.- 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 considerados como efectivos de trabajo al año.

Las horas perdidas dentro de una jornada laboral por ausencia o permiso no darán derecho, por este tiempo, al plus de asistencia, salvo cuando la ausencia sea por el tiempo que legalmente corresponda al vocal del Comité de Empresa 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% 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 18°.- 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 de mes se computará como unidad completa.

**Artículo 19°.- Horas Extraordinarias.-** Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 100% para las horas extras diurnas en días laborables y del 150% para las horas extras nocturnas y las realizadas en domingos y días festivos. En la fijación del módulo utilizado para su abono, se incluyen todos los deven-

gos fijos anuales pactados, en este documento, excepto primas e incentivos.

**Artículo 20°.-** Días sin actividad laboral.- Los días del año 1984 señalados en el acta de fecha 4 de Enero de 1984, no se ejercerá actividad laboral, procediéndose a la recuperación de dichos días en la forma que asimismo consta en dicha acta.

El programa para el año 1985 se estudiará, previa consulta al personal, y aprobará, si procede, durante el mes de Diciembre de 1984.

**Artículo 21°.-** 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 22°.-** Anticipos.- El trabajador que lo desee podrá solicitar un anticipo del 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 anticipo sobre la paga extra del mes que corresponde 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.

Se consideran incluidos en el anticipo mensual, las horas extras e incentivos devengados.

**Artículo 23°.-** Compensación y absorción.- Se continuará respetando la no absorción en las pagas extraordinarias de Julio, Navidad, Beneficios y Estimulo, 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 el Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

#### C A P I T U L O I V

##### JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

**Artículo 24°.-** Jornada Laboral.- La jornada laboral será de cuarenta horas semanales para todo el personal de plantilla. La Empresa seguirá concediendo los 30 minutos de descanso en la jornada continuada, como hasta la fecha lo viene haciendo, quedando la jornada de trabajo efectiva en 37 1/2 horas semanales.

La jornada efectiva anual no podrá exceder de 1.826 horas.

La jornada diaria podrá ser realizada en alguna de las siguientes modalidades.

De turno.- Se establecen los siguientes turnos de trabajo efectivo, de lunes a viernes: De 7 horas a 14.30 horas. De 14.30 horas a 22 horas.

Personal turno nocturno.- La jornada laboral efectiva para este personal será de 23 horas a 7 horas de Domingo/Lunes a Jueves/Viernes.

Jornada continuada personal administrativo.- La jornada laboral efectiva para este personal, será continuada para todo el año, siendo su horario el de 7.30 horas a 15 horas, de lunes a viernes.

Durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, el horario será el de 7 horas a 14.15 horas de lunes a viernes.

Personal de Recepción - centralita telefónica.- Este personal efectuará su jornada efectiva - de lunes a viernes - rotando semanalmente de: Turno A - 7 horas a 14.30 horas. Turno B - 14.30 horas a 22 horas.

Durante los meses de Julio/Agosto, Septiembre, su jornada laboral efectiva será de: Turno A - 7.15 horas a 14.30 horas. Turno B - 14.30 horas a 21.45 horas.

Jornada partida de mañana y tarde.- Para el personal que tiene asignada su jornada partida, su horario será el siguiente: De 8 a 12.30 horas. De 14 horas a 17.30 horas.

Se incluye en esta jornada al personal administrativo del Departamento de Compras que efectúa trabajos de compras locales.

Sección Vigilancia.- El personal de Vigilancia trabajará en cuatro turnos rotativos con los descansos correspondientes, y se cubrirá la vigilancia durante las 24 horas del día, trabajando, en cómputo anual, el mismo número de horas efectivas que el resto de la plantilla del personal de Fábrica.

**Artículo 25°.-** 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 colectivas.

Queda excluido de estas vacaciones colectivas aquel personal que, a juicio de la Empresa, sea necesario para las tareas de conservación, reparación, mantenimiento y similares. Este personal y la Empresa fijarán de mutuo acuerdo las fechas de disfrute de sus vacaciones.

**Artículo 26°.-** Permisos, Licencias Especiales y Excedencias.- El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo o faltar al mismo, con derecho o remuneración - excepto plus de asistencia, salvo en los apartados a), b), c) y h) en que sí se satisface - 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 fallecimiento de padres, cónyuges e hijos.

c) Hasta un total de tres días en los casos de alumbramiento de esposa.

d) Hasta un total de tres días en los casos de 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.

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

e) 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.

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

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

h) 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 éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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.

## C A P I T U L O V

### ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

**Artículo 27°.-** 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 durante los 4 primeros días de su primera enfermedad en el año natural, y a partir del 5° 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 está dado de baja por enfermedad, percibirá únicamente la prestación que le otorgue la Seguridad Social.

En el caso de que el trabajador no hubiese faltado al trabajo, una jornada laboral completa, por ningún concepto - excepto vacaciones - en el trimestre natural anterior a la baja por Incapacidad Laboral Transitoria, se le abonará, excepcionalmente, el 50% de su salario, excluidos plus de asistencia, primas e incentivos, durante los tres primeros días.

La ayuda anteriormente señalada se establece con carácter de ensayo durante los dos años de vigencia del Convenio, la cual quedará suprimida a partir del 1° de Enero de 1985 o 1986 si el índice de absentismo resultante en 1984 o 1985 fuese superior al obtenido durante 1983.

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 del 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. Las visitas a los Especialistas de la Seguridad Social u otros prescritos por el médico de cabecera de la Seguridad Social, gozarán del permiso correspondiente, por igual tiempo.

Trabajadores dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Médico de Empresa, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias 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 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 existen razones para estimar puedan tener alguna enfermedad profesional, infecto - contagiosa o intoxicación de cualquier tipo, a requerimiento de la Dirección o del Servicio Médico de Empresa podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas necesarias por parte de dicho Servicio. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en los artículos 11 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo, y 6° del Reglamento General de los Servicios Médicos de Empresa.

En las reincorporaciones al trabajo del personal que ha estado de baja por Incapacidad Laboral Transitoria, se procurará destinarlo al mismo puesto de trabajo que venía desempeñando, siempre que circunstancias de orden organizativo no lo impidieran.

## C A P I T U L O V I

### BENEFICIOS SOCIALES

**Artículo 28°.-** Fondo Social Económico.- Como una medida justa política social para ayudar a las necesidades del trabajador, la Empresa destinará para el fondo fijo Social-Económico, 7.000 pesetas por trabajador en plantilla, continuando siendo administrado dicho Fondo de acuerdo con las bases reguladoras del mismo aprobadas por el Comité de Empresa.

**Artículo 29°.-** 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 pesetas por año para Enseñanza Media o Formación Profesional.

32.500 pesetas 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 estudio, 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 30°.-** 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 un millón setecientos mil pesetas.

El Comité de Empresa, previa la conformidad de la Dirección de la misma, determinará la cuantía de las becas, teniendo en cuenta el número de solicitantes. La cuantía resultante de la beca, será de un 25% más, para quienes cursen estudios de enseñanzas profesionales de segundo grado, enseñanza superior o asimilada. Este incremento del 25% se abonará con cargo al Fondo previsto, si 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 en el curso anterior que se 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 se 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. Sera 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 sólo beca por familia de trabajadores.

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

**Artículo 31°.-** 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 32°.-** Jubilación.- La jubilación voluntaria podrán solicitarla los trabajadores y vendrá obligada a concederla la Empresa, cuando el trabajador reuna 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, excluidas 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 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 incluí-

dos, el salario base, los complementos salariales y la antigüedad, excluidos primas e incentivos.

**Artículo 33°.-** 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, y padres políticos.

b) Por el nacimiento de cada hijo, 12.000 pesetas.- «En el supuesto de que el padre y la madre trabajen los dos en Fábrica, sólo percibirá la ayuda uno de ellos».

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 éste/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, por 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.

g) Enfermedades de duración superior al mes. El personal que esté en situación reconocida de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, a partir del trigésimo primer día, inclusive, devengará por cada día natural una ayuda económica de 350 pesetas.

En los casos de hospitalización del enfermo con o sin intervención quirúrgica y siempre que la enfermedad pase de 30 días, devengará la ayuda económica antes mencionada, desde el primer día de la baja por I.L.T. Durante el periodo de baja o de descanso por maternidad, la Empresa, concederá una ayuda económica de 5.000 pesetas mes, a la trabajadora en esta situación siempre que su salario sea la única fuente de ingreso de su hogar.

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 34°.-** Uniformes, distintivos y prendas de trabajo.- La Empresa dotará al personal que estime oportuno de los distintivos, uniformes y prendas de trabajo, que la estetica o servicio aconsejen, siendo este requisito obligatorio para aquéllos 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 35°.-** 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.

**Artículo 36°.-** Póliza de Seguros.- Se está estudiando un Seguro de Vida colectivo que se dará a conocer oportunamente.

## CAPITULO VII

### REGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 37°.-** 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 Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás disposiciones legales vigentes.

**Artículo 38°.-** Sanciones.- Las sanciones a imponer según la falta cometida y el grado de participación del inculpado serán las que se señalan en la Reglamentación Regional de Trabajo en las Industrias de Elaboración de Tabaco en las Islas Canarias y Reglamento de Régimen Interior de la Empresa en todo aquello que no se oponga al Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO VIII

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**Artículo 39°.-** 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.

Será competencia del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

La Empresa atenderá todo lo relativo a prevención de accidente, 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 aconsejen.

Tanto por la Compañía como por los trabajadores, guárdarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza Gene-

ral de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de Marzo de 1971, y sean de aplicación en esta Empresa, con la adaptación 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 Comité de Empresa, Seguridad e Higiene.

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

## CAPITULO IX

### GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES

**Artículo 40°.-** Garantías y derechos sindicales.- 1.- Las horas legales podrán ser acumuladas entre los miembros del Comité de Empresa, con un límite máximo de 65 horas cada miembro, por mes, debiendo ser comunicado a la Empresa en cada caso, y al menos con una antelación de 5 días.

2.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO X

### DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 41°.-** Preferencia de contratación.- La Empresa deberá dar preferencia en la contratación laboral a los hijos que dependen económicamente de sus trabajadores o trabajadoras fallecidos, siempre que reúnan las aptitudes físicas y legales necesarias.

**Artículo 42°.-** 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 43°.-** Trabajos de distintas categorías.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviere 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 subsisten 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 Comité de Empresa, podrá reclamar el trabajador afectado ante la jurisdicción competente. Si por necesidades perentorias e impre-

visibles de la actividad productiva la Empresa precisará 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 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 esta y el trabajador, se estará a lo que en dicho acuerdo se establezca; si fuera a petición del trabajador su salario se condicionará según su nueva categoría profesional.

## CAPITULO XI

### COMISION PARITARIA

**Artículo 44°.-** 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:

D. Víctor Makin

D. Francisco Amador Díaz

D. Pablo Pérez Díaz

Suplente: D. Norberto García Quintero

Por los trabajadores:

D. Antonio Marrero Castro

Dña. Ana Rosa Brito Díaz

D. Vicente Pérez Zamora

Suplente: D. Enrique Villalmanzo Más

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 45°.-** 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 46°.-** Disposición derogatoria.- A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, quedará derogado el Convenio Colectivo de Empresa de fecha 7 de Mayo de 1982.

## PHILIP MORRIS ESPAÑA, S.A.

## TABLA SALARIAL 1984

	Salario Base	Complemento Personal	Plus de Asistencia	Remuneración Total 12 meses	Remuneración Pagas extras	Remuneración total año
<b>TECNICOS</b>						
Grado Superior	58.479	23.322*	15.838	1.171.668	327.204	1.498.872
Grado Medio	51.837	26.813*	14.823	1.121.676	314.600	1.436.276
<b>ADMINISTRATIVOS</b>						
Jefe de 1ª	51.837	26.813*	14.823	1.121.676	314.600	1.436.276
Jefe de 2ª	48.516	28.435*	14.318	1.095.228	307.804	1.403.032
Programador	48.516	28.435*	14.318	1.095.228	307.804	1.403.032
Operador de sistema	45.192	31.190	13.809	1.082.292	305.528	1.387.820
Oficial de 1ª A	45.192	31.190	13.809	1.082.292	305.528	1.387.820
Oficial de 1ª	45.192	27.060	13.809	1.032.732	289.008	1.321.740
Operador de 1ª	45.192	27.060	13.809	1.032.732	289.008	1.321.740
Oficial de 2ª A	42.423	18.304	13.388	889.380	242.908	1.132.288
Oficial de 2ª	42.423	14.934	13.388	848.940	229.428	1.078.368
Operador de 2ª	42.423	14.934	13.388	848.940	229.428	1.078.368
Auxiliar	39.655	14.064	12.968	800.244	214.876	1.015.120
Recepcionista-Telefonista	39.655	14.064	12.968	800.244	214.876	1.015.120
Telefonista	38.285	6.880	12.631	693.552	180.660	874.212
Ordenanza	38.285	4.763 1)	12.463	666.132	172.192	838.324
Aspirante o Meritorio	21.926		10.275	386.412	87.704	474.116
<b>SUBALTERNOS</b>						
Almacenero	39.622	14.298	13.632	810.624	215.680	1.026.304
Ayudante Almacenero	39.590	8.675	12.955	734.640	193.060	927.700
Vigilante Jurado	38.286	15.740	12.955	803.772	216.104	1.019.876
Vigilante Portero	38.286	3.311	12.955	654.624	166.388	821.012
Botones	21.926		10.275	386.412	87.704	474.116
<b>FABRICACION</b>						
Supervisor Departamento	43.404	35.991*	13.473	1.114.416	317.580	1.431.996
Jefe de Máquinas	42.744	36.217	13.450	1.108.932	315.844	1.424.776
Capataz	42.744	28.007	13.450	1.010.412	283.004	1.293.416
Encargado Almacén	41.901	27.494	13.317	992.544	277.580	1.270.124
<b>FABRICACION</b>						
Ofic. 1º Mecánico de Mantenimiento	1.335	607	636	866.558	233.040	1.099.598
Ofic. 2º Mecánico de Mantenimiento	1.320	378	634	777.002	203.760	980.762
Maquinista 1ª	1.319	289	632	743.656	192.960	936.616
Maquinista 2ª	1.279	163	625	681.330	173.040	854.370
Ofic. 1º Control de Calidad	1.363	268	642	754.531	195.720	951.881
Oficial Control de Calidad	1.279	247	625	711.990	183.120	895.110
Aux. Máquina 2 años antigüedad	1.276	46	603	632.074	158.640	790.714
Auxiliar Máquina	1.276		603	615.284	153.120	768.404
Aprendiz de Fabricación	739		484	389.767	88.680	478.447
<b>OFICIOS VARIOS</b>						
Jefe Taller	42.744	36.217	13.450	1.108.932	315.844	1.424.776

## OFICIOS VARIOS

Oficial 1°	1.335	301	636	754.868	196.320	951.188
Oficial 1° Mecánico	1.335	693	636	897.948	243.360	1.141.308
Ofic. 1° Mecánico Taller	1.335	773	636	927.148	252.960	1.180.108
Oficial 1° Jardinero	1.335	104	636	682.963	172.680	855.643
Oficial 1° Chófer	1.335	213	636	722.748	185.760	908.508
Oficial 1° Chófer de Compras	1.335	213	636	791.003	208.200	999.203
		187 2)				
Oficial 1° Conductor-Elevador	1.335	213	636	722.748	185.760	908.508
Oficial 1° Calderista	1.335	301	636	754.868	196.320	951.188
Oficial 1° Carpintero	1.335	693	636	897.948	243.360	1.141.308
Oficial 1° Electricista	1.335	842	636	952.333	261.225	1.213.612
Oficial 1° Electricista-Electrónico	1.335	1.046	636	1.026.793	285.720	1.312.513
Oficial 1° Tornero	1.335	912	636	977.883	269.640	1.247.523
Oficial 1° Delineante	1.335	912	636	977.883	269.640	1.247.523
Oficial 1° Albañil	1.335	519	636	834.438	222.480	1.056.918
Oficial 2°	1.279	211	625	698.850	178.800	877.650
Oficial 2° Conductor-Elevador	1.279	211	625	698.850	178.800	877.650
Oficial 2° Mecánico	1.279	489	625	800.320	212.160	1.012.480
Oficial 2° Mecánico-Taller	1.279	545	625	820.760	218.880	1.039.640
Oficial 2° Electricista	1.279	640	625	855.435	230.280	1.085.715
Ayudante Especializado	1.276	46	613	634.554	158.640	793.194
Ayudante Especializado C. Calidad	1.276	126	613	663.754	168.240	831.994
Operario Oficios Varios	1.276		598	614.044	153.120	767.164
Operario de Limpieza	1.276		598	614.044	153.120	767.164
Aprendiz de Oficio	739		484	389.767	88.680	478.447

(\*) Ver Art. 23.

(1) Premio cobranza

(2) Bonificación compras