

23498 *RESOLUCION de 28 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cigarcanaria, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Cigarcanaria, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo el pasado día 15 de julio, suscrito por los representantes de la Empresa por la parte patronal y por el Comité Intercentros por parte de los trabajadores el día 20 de junio de 1983; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, a tenor de lo que prescribe el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

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

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

Madrid, 26 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE CIGARROS DE CANARIAS, S.A. (CIGARCANARIA) 1.983

Artículo 1.º.- Ambito Personal, Funcional y Territorial del Convenio

El presente Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores de Cigarros de Canarias, S.A., con la excepción del personal de esta Dirección, a todas las actividades de la Empresa y en todos sus Centros de trabajo, por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Artículo 2.º.- Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha; y permanecerá vigente hasta el 31 de Diciembre de 1.983, salvo que para alguna cláusula específica su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Se exceptúan de lo antedicho las cláusulas de índole directamente económico-salarial que se aplicarán con efecto retroactivo al 1.º de Enero de 1.983.

Con una antelación mínima de 30 días naturales antes del vencimiento del presente Convenio, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra por escrito, la denuncia del Convenio a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido directamente económico, que experimentarían en tal caso únicamente la variación que señale el Índice nacional de precios al consumo (IPC), determinado por los organismos oficiales correspondientes.

Artículo 3.º.- Vinculación a la totalidad

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

Artículo 4.º.- Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas

Para todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio Colectivo, continuarán en vigor la Reglamentación, Convenios Provinciales o de Empresas, pactos y normas de carácter general, actualmente subsistentes, salvo en lo que se opongan a lo aquí pactado o se explicita como derogado. En tal sentido, continúan con plena vigencia los acuerdos suscritos por las empresas después partícipes de Cigarros de Canarias, S.A. y los trabajadores, de 29 de Enero de 1.979, 20 de Julio de 1.979 y 10 de Enero de 1.980, así como las condiciones pactadas en los Convenios Colectivos de 1.980 y 1.982, salvo en lo explícitamente modificado por las propias normas mencionadas, por la legislación general o por el presente Convenio, y condición a condición.

Artículo 5.º.- Tablas salariales

A los efectos de la retribución del trabajo, las tablas salariales que se incluyen en los anexos nº 1 y 2, serán las aplicables en Cigarcanaria. Además de los conceptos de aplicación general (salario base, plus cultural de naturaleza extrasalarial y trienios de antigüedad) solamente se percibirán, en su caso:

- Las "garantías de salario" que corresponden a aquellos trabajadores cuya retribución por la suma de salario base y antigüedad según la tabla salarial hasta ahora en vigor, resultara superior a la suma de los mismos conceptos que para su nivel indican las tablas que se implantan; esta garantía de salario, por la diferencia entre las dos sumas indicadas, se actualizará siempre en el futuro, en igual porcentaje que el que se aplique a los salarios base.

Los pluses "ad personam" que percibirán los trabajadores a quienes su total retribución por tablas actuales sea superior a la que les corresponden por las que se implantan, en su valor a 31-12-1.982, por importe de dicha diferencia.

- Los pluses de transporte, asistencia y reestructuración, y los suplementos cuando procedan.
- La retribuciones de los puertos (empaques manuales) que se registrarán por lo indicado en el punto 8.2.

Además de los conceptos antes mencionados solamente se devengarán los que deriven de preceptos legales imperativos (tales como pluses de nocturnidad, etc), que, caso de computarse en función de salarios base, se entenderán referidos no a los que ahora se implantan, sino a los que venían aplicándose para su cálculo, actualizados en su caso en el porcentaje de revisión acordado para los salarios base.

Artículo 6.º.- Actualización Salarial

Se aplicará a la masa salarial teórica existente a 31 de Diciembre de 1.982, una actualización del 12,5%.

De dicho porcentaje, un 2,55% se destina a homogenización y nivelación de retribuciones, para que puedan implantarse las nuevas tablas salariales en su valor teórico a 31 de Diciembre de 1.982. A 1.º de Enero de 1.983 se aplica a cada uno de los conceptos retributivos y niveles, de forma proporcional, un 10% de incremento, con excepción de los pluses "ad personam" de los niveles 4, 5, c, d y e, cuya actualización es del 6%.

Como excepción, se establece que aquellos trabajadores de la Empresa que ocupaban puestos Directivos en la misma y percibían plus "ad personam", y que posteriormente han sido relevados de su responsabilidad directiva, percibirán en 1.983 la misma retribución total que en 1.982, siempre que ésta resultara superior a la que según tablas les corresponderían por aplicación de conceptos generales.

Si la aplicación de lo antedicho no llegara a suponer en su conjunto un 12,5% de la masa salarial teórica, a 31 de Diciembre de 1.983 se efectuaría una derrama lineal entre el personal en activo en la expresada fecha, por el importe de la diferencia.

Artículo 7.º.- Revisión Salarial

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, registrase a 30 de Septiembre de 1.983 un incremento, respecto a 31 de Diciembre de 1.982, superior al 3% se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios del tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (Enero-Diciembre 1.983). Tal incremento se abonaría con efectos de 1 de Enero de 1.983 y se aplicaría de forma proporcional a las Tablas Salariales actualizadas por el presente Convenio.

A título indicativo de la aplicación de esta cláusula, se expresa que la revisión salarial sería del porcentaje que seguidamente se señala, para las diversas situaciones del IPC a 30 de Septiembre de 1.983 que también se indican:

IPC = 9,25, revisión = 0,345; IPC = 9,50, revisión = 0,491.
 IPC = 9,75, revisión = 1,040; IPC = 10,00, revisión = 1,386.
 IPC = 10,25, revisión = 1,735; IPC = 10,50, revisión = 2,081.
 IPC = 10,75, revisión = 2,429; IPC = 11,00, revisión = 2,776.
 IPC = 12,00, revisión = 4,165.

Artículo 8º.- Horas extraordinarias, Conceptos variables y Fondos Sociales

8.1. Se reconozca el carácter de horas extraordinarias estructurales a las siguientes: //

- Las que se realicen para los cambios de ubicación, desmontaje, montaje y prueba de maquinaria industrial, dentro del proceso de reestructuración y reconversión industrial de la Empresa.
- Las que tengan lugar para la reparación de siniestros.
- Las que efectúe el personal cuya función debe realizarse en parte antes o después de los turnos ordinarios de trabajo; para que éstos puedan producir puntualmente (encendido y apagado de calderas, etc).
- Las que se destinan a realización de inventarios.

Las horas extraordinarias estructurales incrementarán su valor en un 12,5% respecto del que tuvieron a 31 de Diciembre de 1.982. A las restantes horas extras, que procurarán eliminarse, se les entenderá congelado su valor a 31-12-1.982.

Si las horas extraordinarias de carácter estructural resultaran ser menos en proporción a las totales, durante 1.983, de la estimación efectuada (50%), a 31 de Diciembre de 1.983 se efectuará la diferencia correspondiente al incremento teórico de la diferencia, distribuyéndose linealmente entre toda la plantilla en activo en la expresada fecha.

8.2. Los pureros (encapadores manuales), mantendrán las tablas y sistemas de retribución actuales, incrementando cada uno de los conceptos y bases de cálculo en un 10% sobre su valor teórico a 31-12-1.982.

Los incentivos o comisiones que venían percibiendo determinados trabajadores de Cigarcarnaria en Península, serán objeto de redefinición, en cálculo y distribución, sin que su monto total de 1.983 pueda exceder de lo abonado por Cigarcarnaria en conjunto por dicho concepto en 1.982, incrementado en un 10%.

8.3. El Fondo de Ayuda de Estudios (en el que se incluyen los "maternales"), el Fondo de Anticipos y la cobertura del Seguro de Vida se incrementan en un 12,5%.

Artículo 9.- Interpretación de Pactos anteriores

En el contexto de los Pactos anteriores, las vacantes en la plantilla de "CIGARROS CANARIOS, S.A." se cubrirán con trabajadores que eran eventuales de las empresas consorciadas en la misma y que siguen integrando la lista establecida al efecto. Dicha opción se entenderá también cubierta por el ofrecimiento de un trabajo ajustado a su calificación profesional y actividades apropiadas a su experiencia, que se haga a dichos eventuales en el sector tabaquero en la Isla de Tenerife. Si el trabajador que se acoge a dicha opción perdiera después este nuevo puesto de trabajo por causas no imputables al mismo, mantendría su derecho a ocupar las vacantes que existieran en "CIGARROS CANARIOS, S.A." desde la fecha en que ejerció tal opción o, en su caso, de ocupar la cuando se produzca. A tal efecto, si el puesto que se ofreciera al trabajador en empresa distinta de Cigarcarnaria fuera por tiempo determinado o a tiempo parcial, al trabajador afectado se le considerará en situación de excedencia especial en Cigarcarnaria en tanto ocupe dicho puesto y no consolide plenos derechos a un puesto fijo de plantilla en la nueva empresa.

Artículo 10.- Servicio de transporte de personal

El servicio de transporte de personal que actualmente presta Cigarcarnaria de forma directa, pasará a realizarse mediante contrato de servicios con empresa transportista. Los chóferes de plantilla se acoplarán a nuevas funciones, en la estructura productiva de Cigarcarnaria, adecuadas a su calificación profesional, oído en cada caso el Comité Intercentros.

Para compensar el relativo perjuicio que a estos trabajadores les supondrá finalizar su sistema de prolongación de jornada de carácter retribuido, se les reconoce el derecho a percibir desde que cesen en su actual función un plus "ad personam" de 15.000 ptas. mensuales brutas.

Artículo 11º.- Tiempos de parada de producción

Para suprimir las interrupciones colectivas de los trabajos de producción que vienen realizándose en la fábrica Cigarcarnaria de La Laguna por dos veces en cada turno, aparte del intervalo normal o "bocadillo", Cigarcarnaria construirá servicios higiénicos de capacidad suficiente en cada una de las plantas

de dicha fábrica que carecen de ellos. Se autorizará individualmente el uso de los servicios, procurando que no se produzcan por tal causa paradas de máquinas. La supresión de estas paradas de trabajo durante la jornada, se compensará adelantando en quince minutos la hora de salida del turno de tarde, durante 1.983 y 20 minutos en 1.984 sin que se altere ningún otro horario por dicha causa.

Artículo 12º.- Sistemas de trabajo en Producción

Las medidas que se propone implantar Cigarcarnaria para una mayor eficiencia en los sistemas de producción, serán adoptados en su caso previa audiencia de los representantes de los trabajadores, y tras una fase experimental en que empresa y Comité Intercentros estudiarán los problemas que supongan la implantación de dichos sistemas.

Artículo 13º.- Cantina

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

Artículo 14º.- Informática

En el Departamento de Informática se implanta el régimen de trabajo a turnos en los horarios que ya rigen en el área de Producción, y con una rotatividad semanal del 50%. Este cambio de horario se compensará a los afectados con un "plus de reestructuración", de naturaleza extrasalarial de 25.000 ptas. anuales brutas.

Artículo 15º.- Chóferes-Ordenanzas

Los chóferes-ordenanzas tendrán jornada partida, de 8 a 14 y de 16 a 18 horas, de lunes a viernes, salvo en el periodo de verano, en que tendrán jornada continuada. Este cambio de horario se compensará a los afectados con un "plus de reestructuración" de naturaleza extrasalarial de 25.000 ptas. anuales brutas.

Artículo 16º.- Absentismo

Ambas partes son conscientes de la necesidad de reducir los niveles de absentismo de forma sensible, para que CIGARCARNARIA obtenga los niveles productivos y organizativos que precisa.

Al tiempo que las partes subrayan la legitimidad del absentismo laboral amparado realmente en las causas legalmente establecidas como justificatorias de la no asistencia al trabajo, expresan su rechazo al absentismo laboral que se produzca sin causa justificada. Se comprometen a fomentar y mantener acciones informativas y formativas de carácter individual y colectivo para convertir en conciencia general y práctica de todos los trabajadores de la empresa, la valoración del absentismo laboral según su causa, que queda expresada anteriormente.

Los representantes de los trabajadores apoyarán las medidas legítimas de la empresa, y fomentarán la máxima regularidad en la prestación laboral efectiva.

Se crea en cada uno de los Centros de trabajo de Cigarcarnaria una comisión Empresa-Comité para el seguimiento del absentismo laboral y el desarrollo de la acción conjunta en contra del absentismo injustificado.

Artículo 17º.- Evolución futura de la jornada de trabajo

Dentro de las orientaciones y normas que al efecto puedan establecer los Gobiernos Estatal y Canario, y siempre que la situación de la empresa lo haga posible, Cigarcarnaria mantendrá en el futuro una tendencia firme en orden a adecuar la jornada laboral a la vigente en el resto de las principales empresas cigarrereras de Canarias. Se prevé que en este tema el Convenio de 1.984 pueda establecer criterios, cómputos y ritmos de aplicación de las medidas.

Artículo 18º.- Devenos y Descuentos

Los períodos no trabajados se considerarán no devenidos, salvo en caso de licencia retribuida, festivos y vacaciones. En los casos de I.L.T. el trabajador no percibirá los conceptos retributivos de la tabla salarial, sino las prestaciones que le correspondan en la Seguridad Social y, en su caso, el complemento que abona la empresa según Convenio. En caso de ausencias injustificadas o permisos sin sueldo y situaciones análogas, no se entenderá devengado retribución alguna.

Como consecuencia de lo anterior, los descuentos por I.R.P.F. y cuota del trabajador a la Seguridad Social, girarán exclusivamente sobre lo devengado.

Al implantarse en lo sucesivo este sistema de devengo, los trabajadores no plantearán reclamación por devengos y descuentos realizados de otra forma en el pasado.

Artículo 19^o .- Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo

En lo sucesivo, además de los miembros integrantes del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo según la Ordenanza que lo reguló, la representación laboral en el de Cigarcanaria se incrementa con dos vocales más. Si no se produjera acuerdos entre los representantes de la empresa y los trabajadores en dicho Comité, el tema pasará para su resolución a la consideración del Comité Intercentros y la Dirección de la empresa.

Artículo 20^o .- Condiciones Socio-laborales

Se crea una comisión Empresa-Comité Intercentros para la actualización, por lo que a Cigarcanaria se refiere, de la vigente Reglamentación laboral para las industrias del Tabaco en las Islas Canarias. Dicha comisión

efectuara asimismo las propuestas pertinentes para la concreción y posible homogeneización de los derechos adquiridos antes de la Constitución de Cigarcanaria por los trabajadores de la empresa, según su plantilla de procedencia. Esta comisión deberá finalizar sus trabajos en el plazo de cinco meses.

Artículo 21^o .- Comisión Paritaria

Para la vigilancia y cumplimiento del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria formada por 6 vocales, 3 por cada una de las partes, que serán elegidos por las mismas en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio; de lo que se cursará la oportuna notificación tanto a la otra parte como a la Autoridad laboral.

NUEVA TABLA SALARIAL DE CIGARROS DE CANARIAS, S.A.

ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS

	VALORES A 31-12-82				VALORES 1.983			
	SALARIO BASE	PLUS CULTURAL	TOTAL SIN ANTIGUEDAD	TRIENIO	SALARIO BASE	PLUS CULTURAL	TOTAL SIN ANTIGUEDAD	TRIENIO
NIVEL a ₁ = Auxiliar administrativo	645.000	110.000	755.000	33.450	709.500	121.000	830.500	36.795
NIVEL a ₂ = Oficial 2 ^o Administrativo.	720.000	110.000	830.000	33.450	792.000	121.000	913.000	36.795
NIVEL b = Oficial 1 ^o Administrativo, Operador, Promotor Comercial	845.000	110.000	955.000	39.025	929.500	121.000	1.050.500	42.928
NIVEL c = Jefe 2 ^o Admvo., Programador, Delegado Comercial. Titulado medio (Jornada completa)	1.020.000	110.000	1.130.000	44.600	1.122.000	121.000	1.243.000	49.060
NIVEL d = Jefe de 1 ^o admvo. Titulado superior (Jornada completa).	1.195.000	110.000	1.305.000	44.600	1.314.500	121.000	1.435.500	49.060
NIVEL e = Jefe de Departamento (en ejercicio).	1.370.000	110.000	1.480.000	49.060	1.507.000	121.000	1.628.000	53.966

	VALORES A 31-12-82				VALORES 1.983			
	SALARIO BASE	PLUS CULTURAL	TOTAL SIN ANTIGUEDAD	TRIENIO	SALARIO BASE	PLUS CULTURAL	TOTAL SIN ANTIGUEDAD	TRIENIO
NIVEL 1 = Nivel de formación: Categorías nivel 2, cuatro primeros años de servicio.	585.000	110.000	695.000	28.000	648.500	121.000	764.500	30.800
NIVEL 2 = Nivel General de producción: Todas las categorías no incluidas en niveles 3, 4, y 5 (menos pureros).	635.000	110.000	745.000	28.000	698.500	121.000	819.500	30.800
		125.000(*)	760.000(*)			137.500(*)	836.000(*)	
NIVEL 3 = Oficial 1 ^o , Maquinista 1 ^o , Conductor, Listero, Almacenero, Ayudante de Encargado de Sección.	710.000	110.000	820.000	32.500	781.000	121.000	902.000	35.750
NIVEL 4 = Encargado Sección, Jefe de Máquinas, Jefe de Mecánicos.	785.000	110.000	895.000	37.500	863.500	121.000	984.500	41.250
NIVEL 5 = Jefe de Taller, Jefe de Turno, Encargado General	910.000	110.000	1.020.000	42.500	1.001.000	121.000	1.122.000	46.750

(*) Maquinistas de 2^a y PORTEROS.

NOTAS: - Todos los valores son brutos y anuales.

- Si (SB+Ant.) actual es mayor que en esta tabla, la diferencia la percibe como "garantía de salario actualizable siempre igual que el salario base.

Si Retribución total anual actual es mayor que en esta tabla, la diferencia la percibe como "as personam".

Los pureros (encapadores manuales) se sitúan rigiendo por su tabla actual