

ANEXO II

Retribuciones mínimas mensuales por 16. resultantes de la negociación del III Convenio Colectivo, con efectos 1-1-1981

Tabla de sueldos mínimos por categoría			Tabla de antigüedad
Categorías	Sueldo base	Sueldo anual	
Supervisor A. Técnica	74.250	1.198.000	3.380
Supervisor Ventas y. ...	73.015	1.188.240	3.245
Jefes administrativos:			
De primera	87.380	1.078.080	3.150
De segunda	82.290	996.840	3.150
De tercera	57.205	915.280	3.150
Jefes de A. Técnica:			
De primera	85.590	1.049.440	3.120
De segunda	60.640	970.240	3.120
De tercera	55.690	891.040	3.120
Jefes de Grupo			
Oficial de primera administrativo	51.300	820.800	1.835
Asistente comercial	51.000	816.000	1.780
Asistente Técnico	50.000	800.000	1.540
Oficial de segunda administrativo y Auxiliar de más de cuatro años	46.175	738.800	1.865
Almacenero	46.175	738.800	1.380
Auxiliar de Administración	41.950	571.200	1.420
Asistente técnico N. E.	40.810	652.960	

ANEXO III

Dietas personal Delegaciones

Categoría	Dieta			Alojamiento
	completa	Comida	Cena	
Supervisor A. T.	3.100	800	575	1.725
Supervisores Venta, Jefes Admón. y Jefes A. T. ...	2.850	750	550	1.550
Asistente comercial y Jefes de Grupo	2.725	725	525	1.475
Asistentes técnicos y resto del personal	2.600	700	500	1.400

ANEXO IV

Kilometraje

Grupo	Tarifa — Ptas/Km.
1. Cilindrada menor a 900 c. c.	13
2. Cilindrada comprendida entre 900 y 1.200 c. c. ...	14
3. Cilindrada superior a 1.200 c. c.	15

Esta tarifa entrará en vigor el día 16 de marzo de 1981 y se modificará a lo largo de la vigencia del presente Convenio si durante ese período se produjera alguna subida del precio del combustible. La cuantía de la modificación será la que correspondiera al repercutir en la tarifa el citado incremento de precio del combustible.

18879

RESOLUCION de 25 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Tabacalera, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional de «Tabacalera, S. A.», recibido en esta Dirección General de Tra-

bajo con fecha 1 de los corrientes, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 14 de mayo pasado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 25 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. Presidentes y Representantes de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo de «Tabacalera, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE TABACALERA, S. A.

En Madrid a 14 de mayo de 1981 se reúnen en el domicilio social de «Tabacalera, S. A.», la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo que ha de redactarse como consecuencia de la denuncia del anterior Convenio promovido por la representación laboral en la Empresa.

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

- Don Baldomero Palomares Díaz.
- Don José María Pérez Fernández.
- Don Manuel Gago Areces.
- Don Manuel Martín Timón.
- Don José Luis Fernández Silva.

y por la representación de los trabajadores:

- Don Angel Berzosa Román.
- Don Félix Dillana Izquierdo.
- Don Alfonso Domínguez Calle.
- Don Antolín Escudero Serrano.
- Doña Esperanza García Maldonado.
- Don José González Casares.
- Don Valentín Marañón Gómez.
- Don Agustín Moro Cordera.
- Don José Paláu Guinovart.
- Doña María Temiño González.
- Don Angel Toca Sarabia.
- Don Jaime Vaquero Manzanos.

Las partes contratantes en la representación que ostentan, acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas y según lo previsto en el título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, suscribir el presente Convenio Colectivo, con arreglo al siguiente articulado.

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad

Artículo 1.º *Ámbitos funcional, personal y territorial.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa «Tabacalera, S. A.», «Compañía Gestora del Monopolio de Tabacos y Servicios Anejos», y el personal que en ella presta sus servicios en la totalidad de sus Centros de trabajo existentes en el territorio nacional, afectado por la Reglamentación de Trabajo.

Art. 2.º *Vigencia.*—1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma.

2. Tendrá como plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981 y se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o la de cualquiera de sus prórrogas.

3. Los efectos de contenido económico en él pactados tendrán retroactividad al 1 de enero de 1981, excepción hecha de los casos en que expresamente se determine otra fecha, liquidándose en los distintos supuestos los atrasos devengados desde la indicada fecha o desde la que para cada caso particular se indique.

4. Para todas las materias en él no reguladas, continuarán en vigor la Reglamentación Nacional de Trabajo y los acuerdos adoptados en Convenios Colectivos anteriores a éste, salvo que se opongan a lo pactado en el presente o hayan sido expresamente derogados.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de derechos y obligaciones pactados en este Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna de las condiciones en él pactadas suponen las de la totalidad.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 4.º

1. Salario base.

Los salarios de calificación de cada uno de los grupos laborales; en su actual nivelación, experimentarán un crecimiento del 12,5 por 100 sobre los vigentes en la tabla salarial a 31 de diciembre de 1980.

Además, la cantidad que resulte por la aplicación del mismo índice de incremento sobre el total importe del concepto de «primas a la producción», se distribuirá proporcionalmente a la base de cálculo de prima y se adicionará a cada uno de los niveles del personal del grupo 4.º, permaneciendo por consiguiente, invariables la base de cálculo y el rendimiento mínimo exigible de dicho concepto retributivo.

En aplicación de lo previsto en los apartados anteriores, y por distribución de los incrementos sobre partidas de la masa teórica de 1980, que quedan congelados o que han tenido un crecimiento inferior al 12,5 por 100, los salarios del personal de los grupos 3.º y 4.º y los niveles VI al IX de los grupos 1.º-2.º serán los que reflejan las tablas salariales anexas al presente Convenio.

2. Garantías personales del salario.

Las garantías personales del salario se incrementarán en el mismo porcentaje de crecimiento proporcional que experimente el salario de calificación del nivel donde esté adscrito el trabajador, y seguirán formando parte del haber regulador a todos los efectos, excepto las procedentes de economías de fabricación, cuya integración en el mismo está expresamente regulada por la Orden de Ministerio de Hacienda de 26 de marzo de 1979.

3. Premios de antigüedad.

La masa salarial por este concepto, en su conjunto, experimentará un crecimiento del 12,5 por 100 y el monto total de subida se distribuirá con carácter lineal, acumulándose la cantidad que así resulte al importe hasta ahora establecido para cada uno de los trienios.

Las garantías personales por este concepto crecerán en el porcentaje que, sobre la cuantía del premio que se tenga acreditado represente la cantidad lineal de incremento que, con carácter general, ha sido establecida en el párrafo anterior.

Las garantías reconocidas al personal procedente de la Sección de Transportes y Comercio de Cádiz, por su específica naturaleza, se verán afectadas por el crecimiento del 12,5 por 100.

Cuando un trabajador, por promoción u otra causa, se incorpore a un puesto de trabajo cuyo premio de antigüedad fuera de cuantía inferior a la que venía percibiendo, se le respetará el valor de las que tuviera acreditadas en su puesto de procedencia.

4. Gratificación y pluses.

El crecimiento proporcional del 12,5 por 100, será también de aplicación a las siguientes gratificaciones:

- Por taquigrafía.
- Por razón de jornada.
- Especial.
- A Jefes de equipo —procedentes de Mecánicos Conductores de Máquinas.
- A Serenos y Vigilantes.

Las nuevas cuantías del Plus de asistencia y puntualidad, serán las siguientes:

- Asistencia completa, 83,50 pesetas/día.
- Asistencia incompleta, 41,75 pesetas/día.

Art. 5.º Otras percepciones.

1. Comisión de servicio.

Las dietas por comisión de servicio, tendrán un incremento del 12,5 por 100.

Se mantiene vigente la regulación existente en el artículo 43 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, así como, lo dispuesto en el Convenio Colectivo de 1975 referente a la percepción de las dietas completas, medias dietas y las correspondientes a desplazamientos al extranjero.

El trabajador recibirá información sobre la duración aproximada de la comisión de servicio que le sea encomendada, salvo que existan razones que impidan conocerla con anterioridad. En cualquier caso su período de duración deberá ser inferior a seis meses, cuando se trate de trabajos de superior categoría.

Los medios de locomoción a utilizar, serán los siguientes: FF CC., 1.ª clase y suplemento de cama o avión, clase turista. En los desplazamientos en comisión de servicio, con vehículo propio, se abonará la cantidad de 14 pesetas, por kilómetro recorrido.

Sólo en casos de perentoria necesidad o de urgencia, se realizarán en domingo o día festivo, los viajes en comisión de servicio.

2. Prima de ayuda al transporte.

La cuantía de la prima de ayuda al transporte, queda establecida en 42 pesetas diarias y en 84 pesetas, también diarias para el personal de turno partido.

3. Gratificación por manejo de fondos.

Se modifica la escala e importes, vigentes en 31 de diciembre de 1980, de la gratificación por manejo de fondos, únicamente a partir de sus valores máximos ampliándose la escala de la forma siguiente:

Más de 15.000 millones hasta 20.000 millones, 136.393 pesetas/año.

Más de 20.000 millones hasta 25.000 millones, 153.872 pesetas/año.

Más de 25.000 millones, 173.882 pesetas/año.

4. Gratificación por continuidad en el servicio.

Al personal en activo que cumpla treinta y cinco años de servicios efectivos a la Compañía, le será abonada, por una sola vez, una gratificación por el importe de una mensualidad de la misma cuantía que si se tratara de una paga extraordinaria reglamentada.

CAPITULO III

Cláusula de revisión salarial

Art. 6.º En el caso de que el índice de precios al consumo en el conjunto nacional determinado por el Instituto Nacional de Estadística, supere a 30 de junio de 1981 al 6,75 por 100, se procederá a una revisión de las tablas salariales en el exceso sobre el índice así calculado.

Esta revisión se aplicará con efectos a partir de 1 de enero de 1981.

CAPITULO IV

Excedencias

Art. 7.º El personal de la Compañía que se encuentre o pase a la situación de excedencia forzosa prevista en el artículo 23 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, podrá reincorporarse al servicio activo, si en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cese la causa que motivó su pase a la expresada situación así lo solicitara.

La excedencia de los trabajadores que desempeñen funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y si éste imposibilita la asistencia al trabajo, tendrá la misma consideración que la legalmente otorgada por la designación o elección para un cargo público, de forma análoga a la que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores, para este último supuesto.

El trabajador excedente voluntario conserva, de acuerdo con la legislación vigente sólo un derecho preferente a reintegrarse en la primera de las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieren o se produjeran en la Empresa.

CAPITULO V

Traslados

Art. 8.º Los trabajadores que, por razón de matrimonio o traslado del cónyuge, soliciten ser destinados a otra dependencia de la Compañía, en distinta localidad, tendrán preferencia, siempre que existiera vacante en su puesto de trabajo en la dependencia solicitada. Si no existiera tal vacante pero la situación de las plantillas tanto de la dependencia de origen como de la solicitada lo permitieran, dicha petición será concedida.

CAPITULO VI

Jornada

Art. 9.º Grupos 1.º, 2.º y 3.º—Las Expendedurías Central y Modelo permanecerán abiertas los días 24 y 31 de diciembre, durante las mismas horas, que el resto del comercio de Madrid.

El servicio durante estos días será prestado de forma voluntaria por los trabajadores adscritos a dichos Centros de trabajo.

En razón a esta especial prestación de servicios, los afectados percibirán una gratificación equivalente, en su cuantía, a la que resultaría de considerar las horas de trabajo realizadas como extraordinarias y el tiempo de servicio así prestado en dichos días, les será compensado dentro de su jornada normal de trabajo, mediante un sistema rotativo que no perturbe el normal funcionamiento de los servicios.

Art. 10. Las dependencias que aún no se hayan acogido a lo previsto en el punto 1 del artículo 15, capítulo VI del Convenio de 1977, podrán hacerlo tal como preceptúa el mismo, y siempre que queden asegurados los servicios mínimos de dichas dependencias. Se tendrá en cuenta el carácter de voluntariedad para la prestación de este Servicio.

Art. 11. *Vacaciones*.—Todo el personal del grupo 4.º de cada una de las dependencias fabriles en régimen de cierre rotativo por vacaciones durante los meses de julio y agosto con excepción del comprendido en el apartado B, punto 3, del artículo 24 del Convenio Colectivo de 1975, podrán iniciar el disfrute de las mismas el primer lunes del mes que le corresponda y si éste fuera festivo el siguiente día hábil, siempre que ello no suponga disminución alguna en el número total de horas a trabajar durante el año natural.

La cantidad a acreditar al personal durante el período vacacional por el concepto de «primas a la producción» será el promedio de las obtenidas en los anteriores noventa días realmente trabajados.

Art. 12. *Permisos no retribuidos*.—La licencia sin sueldo, establecida en el artículo 48 de la Reglamentación Nacional de Trabajo con las modificaciones introducidas en el Convenio Colectivo del año 1972 y ampliada a veinte días de duración al año en el artículo 18 del Convenio Colectivo del año 1979, podrá ser fraccionada hasta en cuatro períodos.

CAPITULO VII

Organización del trabajo

Art. 13. *Falta de puntualidad al trabajo*.—Los márgenes de tolerancia serán los previstos en el artículo 10 del capítulo V del Convenio Colectivo de 1980.

Con carácter experimental y durante el presente año, el personal que se presente al trabajo después de los márgenes de tolerancia, y hasta el límite de treinta minutos a partir del inicio de su jornada laboral, se le permitirá su incorporación al trabajo a partir del comienzo de la segunda hora con pérdida de los haberes correspondientes a la hora de ausencia, con independencia de que por su repetición puedan dar lugar a la adopción de cualquier otro tipo de medidas.

Las personas que no se presenten al trabajo dentro de la primera media hora laboral, seguirán el régimen actualmente vigente.

El Director de la dependencia, una vez conocidas las alegaciones formuladas por el trabajador, podrá, si considera que éstas pueden justificar debidamente su ausencia o falta de puntualidad, dispensar a todos los efectos las consecuencias económicas y de otro tipo que se deriven de las faltas o impuntualidades.

Art. 14. *Ingresos*.—En los procesos de selección de personal del exterior, en las modalidades de concurso-oposición o pruebas de aptitud, participará un representante elegido por el Comité Intercentros, el Comité del Centro de trabajo, o en su caso, por los Delegados de personal, según el ámbito de la convocatoria.

Dicho representante formará parte del Tribunal calificador que se constituya, a estos efectos, con idénticas atribuciones que los designados por la Compañía, y su categoría laboral será, al menos, igual que la del puesto origen de la convocatoria.

El citado Tribunal remitirá los resultados obtenidos en cada caso a la Dirección del Centro o de la Compañía a los efectos procedentes.

Art. 15. *Promoción*.—La Compañía facilitará al Comité Intercentros la documentación elaborada sobre promoción por representantes de la Dirección y del extinguido Comité Central, para que sirva de base a la elaboración de una normativa concreta y definida que, una vez presentada a la consideración de la Dirección y con la conformidad de ésta, fije las actuaciones en esta materia y ofrezca una clara orientación en las expectativas del personal.

En los procesos de promoción con excepción de aquellos puestos de trabajo de especial responsabilidad comprendidos en los niveles I, II y III del grupo Técnico administrativo, participará un representante del personal en las mismas condiciones, que para las modalidades de ingreso se regulan en el artículo anterior.

Art. 16. Los trabajadores que promocionen a otro puesto de trabajo del mismo o superior nivel al suyo tendrán opción preferente para volver al puesto de origen si existiera vacante, en el plazo de dos años, contados a partir de la fecha en que efectivamente haya ocupado el puesto de trabajo al que hubiera promocionado.

Art. 17. *Formación*.—Los planes de formación serán conocidos por el Comité Intercentros con carácter previo a su aprobación quien podrá formular cuantas sugerencias o modificaciones estime oportunas, las cuales, en su caso, serán incorporadas a los mismos.

Los planes de formación o su posible revisión serán elevados a la Dirección de la Compañía posteriormente al Consejo de Administración antes del 30 de noviembre de cada año.

CAPITULO VIII

Préstamos

Art. 18. *Anticipos reintegrables*.—Permanecerá vigente la regulación actual para la dotación del fondo destinado a este fin, así como la circular número 48, de 16 de junio de 1980, dictada por la Compañía para su aplicación, si bien, dentro de la perentoriedad de las peticiones se tendrán en cuenta, en su caso, las solicitudes de préstamos para la adquisición y reparación de viviendas, gastos derivados de enfermedad y traslados de residencia, fundamentado ello en el informe de la Comisión correspondiente de cada Centro.

Las solicitudes de anticipos formuladas por el personal destinado en las Dependencias agrupadas, a estos efectos, junto con los correspondientes informes serán estudiadas por una Comisión integrada por tres representantes de la Compañía y otros tres miembros elegidos por el Comité Intercentros de entre los representantes de estas Dependencias, con el fin de aplicar los criterios de prioridad, teniendo en cuenta los fondos existentes en cada momento y proceder así a la formalización de la correspondiente propuesta.

CAPITULO IX

Seguridad Social e incapacidad

Art. 19. *Seguridad Social*.—Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de integrar el personal en el Régimen General de la Seguridad Social, coinciden plenamente en que por la Compañía se continúen y activen al máximo las gestiones precisas para conseguir que puedan llevarse a efecto a la mayor brevedad posible.

— Para coadyuvar a la consecución del expuesto común propósito, se constituirá una Comisión formada por representantes de la Compañía, de la «Caja de Pensiones de Tabacalera, Sociedad Anónima» y del Comité Intercentros, elegidos respectivamente por cada uno de estos Organos.

— La citada Comisión deberá constituirse dentro de los veinte días siguientes al de la entrada en vigor del presente Convenio, y previa consulta a la Dirección podrá establecer su calendario de trabajo.

Art. 20. *Incapacidad*.—Al artículo 14 del Convenio Colectivo Sindical del año 1878 se le añadirá el párrafo siguiente:

«En el caso de que el trabajador tuviera más de veinticinco años de servicios se le acreditará un haber pasivo del 100 por 100 de su haber regulador.»

Art. 21. Hasta tanto se produzca la plena integración a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social, al trabajador, que a través del procedimiento reglamentariamente establecido, sea declarado en el grado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, su haber pasivo se determinará aplicando a su haber regulador los porcentajes que, conforme a los años de servicio efectivamente prestados, se señalan en la siguiente escala:

Hasta cinco años, 40 por 100 sobre haber regulador.
De cinco a diez años, 65 por 100 sobre haber regulador.
De diez a quince años, 75 por 100 sobre haber regulador.
De quince a veinte años, 90 por 100 sobre haber regulador.
Más de veinte años, 100 por 100 sobre haber regulador.

CAPITULO X

Derechos y garantías sindicales

Art. 22. *Comité Intercentros*.

1. El Comité Intercentros de «Tabacalera, S. A.», es la representación legal y máxima de todos los trabajadores de la Compañía.

2. Como órgano colectivo, está por encima de sus miembros y su objetivo es la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores en general.

3. Estará compuesto por doce miembros titulares y asistido por representantes en número de ocho de Centros de trabajo distintos de aquéllos a los que pertenecen los titulares, que, en su caso, podrán actuar en calidad de suplentes.

4. Previa comunicación a la Compañía de la periodicidad de sus reuniones y para una mayor eficacia y desarrollo de sus funciones podrá nombrar de entre sus miembros comisiones de trabajo.

5. Elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, que auxiliado este último por otros dos miembros integrarán la Secretaría Permanente.

Competencias:

A) Está legitimado para negociar Convenios Colectivos en la Empresa, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la Compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centros de trabajo, Delegados de personal y secciones sindicales, y podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación de los Convenios Colectivos en la Empresa.

B) Recibir información sobre la situación de la producción y ventas de la Compañía, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

C) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

D) Solicitar la celebración de asambleas en todas las Dependencias para tratar asuntos de ámbito general.

E) La Empresa autorizará el acceso de los miembros de dicho Comité cuando éstos lo soliciten, a los locales en que se celebre alguna reunión de Comités de Empresa, contando con el consentimiento de estos así como a las asambleas de trabajadores que se celebren en locales de la Empresa.

F) El Comité Intercentro para el normal desarrollo de sus funciones contará con las facilidades posibles y necesarias.

Horas para actividades sindicales:

En aquellos Centros de trabajo en que el Comité o los Delegados de Personal lo soliciten, se establecerán con periodicidad anual sistemas de acumulación de las horas sindicales de los distintos Delegados o miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal autorizado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Recaudación de cuotas:

Las cuotas sindicales podrán ser recaudadas por la Empresa a petición de los representantes sindicales y siempre contando con la conformidad expresa de los trabajadores afiliados.

Información sindical:

En el lugar adecuado y destinado para fines informativos podrán exponer el Comité Intercentros, Comité de Centro, Delegados de Personal, en su caso, y las Secciones Sindicales, la información, nota: o comunicaciones que correspondan a su actividad sindical.

CAPITULO XI

Vestuario

Art. 23. Al personal del grupo 4.º de los niveles XII y XI se le continuará dotando de sus actuales prendas de trabajo de dos piezas compuestas de chaqueta y pantalón.

Los Auxiliares de Almacén del grupo II, los Vigilantes, Conductores de coches de turismo, Ordenanzas, Porteros y el personal que desempeña puestos de Portería interna/externa de los grupos 3.º y 4.º, continuarán con sus actuales prendas de trabajo, haciendo extensible el uniforme de trabajo de estos últimos a los Servicios de Portería interna, si bien adecuados a su condición femenina.

Al resto del personal masculino de estos grupos se les sustituirá su actual prenda de trabajo por un uniforme de una sola pieza de calidad razonable y con cremallera. Al personal de Control de Calidad, Métodos y Tiempos y Especialistas de Gestión de Personal, se le dotará de batas de color crema y además de pantalones al personal masculino.

Al personal femenino del grupo 4.º se le dotará de botas de trabajo y, además, a las Auxiliares de Limpieza de pantalones.

El color de dichas prendas, con las excepciones antes apuntadas, será el azul.

En cada Dependencia fabril existirán prendas de trabajo adecuadas al personal femenino que se encuentre en estado de gestación.

Al personal de los Depósitos durante la época estival se le dotará de una camisa y un pantalón.

A los Vigilantes del exterior se les dotará de prendas de abrigo y ropa de agua cada tres años.

Estas prendas de trabajo se facilitarán antes del 1 de enero de 1982.

CAPITULO XII

Recopilación de normas

Art. 24. La Compañía, con la colaboración del Comité Intercentros, realizará durante el plazo de vigencia del presente Convenio, una recopilación de la normativa integrada en todos los Convenios Colectivos de «Tabacalera, S. A.», en lo que estén vigentes, y asimismo de la Reglamentación Nacional.

CAPITULO XIII

Comisión de interpretación y vigilancia

Art. 25. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión de vigilancia, como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, y estará formada por tres Vocales titulares en representación de la Empresa y de otros tres por parte de los trabajadores, elegidos de entre los miembros que forman la Comisión Negociadora. Asimismo, existirán tres suplentes por parte de la Empresa y otros tres por parte de los trabajadores. Los Vocales en representación de la Empresa son:

Titulares:

Don Baldomero Palomares Díaz.
Don José María Pérez Fernández.
Don José Luis Fernández Silva.

Suplentes:

Don Cándido Vefázquez Gaztelu-Ruiz.
Don Manuel Gago Areces.
Don Manuel Martín Timón.

y por parte de los trabajadores:

Titulares:

Don Jaime Vaquero Manzanos.
Don José González Casares.
Doña María Temiño González.

Suplentes:

Don Angel Toca Sarabia.
Don Félix Dillana Izquierdo.
Don Angel Berzosa Román.

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

Tabla de salarios y retribuciones vigentes para el año 1981

Grupos 1.º y 2.º Personal Técnico y Administrativo

1. Salario base o de calificación.

Niveles	Pesetas mensuales	Niveles	Pesetas mensuales
I	156.167	VI	76.417
II	119.016	VII	67.554
III	107.636	VIII	63.300
IV	92.401	IX	57.708
V	82.875		

2. Complementos personales.

2.1. Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Pesetas mensuales	Niveles	Pesetas mensuales
I	2.293	VI	2.153
II	2.273	VII	1.953
III	2.253	VIII	1.863
IV	2.173	IX	1.742
V	2.163		

2.2. Gratificación por taquigrafía.

Nivel	Pesetas mensuales
VIII. Auxiliares Administrativos diplomados.	2.937

3. Complemento de puestos de trabajo.

3.1. Gratificación por razón de jornada 6.911 pesetas mensuales.

4. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

4.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.

	Pesetas diarias
Asistencia completa, por día	83,50
Asistencia incompleta, por día	41,75

Grupo 3.º Personal subalterno

1. Salario base o de calificación.

Niveles	Pesetas mensuales	Niveles	Pesetas mensuales
IX	61.159	V	53.941
VIII	57.402	IV	52.732
VII	58.784	III	48.075
VI	55.329	II	37.884

2. Complementos personales.

2.1. Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Pesetas mensuales	Niveles	Pesetas mensuales
IX	1.793	V	1.592
VIII	1.742	IV	1.572
VII	1.682	III	1.452
VI	1.632	II	1.237

3. Complementos de puestos de trabajo.

3.1. Gratificación por razón de jornada.

Niveles	Pesetas mensuales
VIII. Conductor OO. CC.	10.368
III. Jefe de Equipo de Limpieza OO. CC. ...	3.458

4. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

4.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.

	Pesetas diarias
Asistencia completa, por día	83,50
Asistencia incompleta, por día	41,75

Grupo 4.º Personal obrero

1. Salario base.

1.1. Salario base o de calificación.

Niveles	Pesetas diarias	Niveles	Pesetas diarias
XII	2.322,40	VII	1.791,10
XI	2.218,10	VI	1.690,50
X	2.109,80	V	1.628,60
IX	2.003,60	I	1.259,50
VIII	1.912,70		

En esta tabla está incluido el incremento del 12,50 por 100 del concepto de primas a la producción, por lo que la base a utilizar en el cálculo de primas será la misma que la de 1980, es decir:

Nivel	Base 1981	Nivel	Base 1981
XII	1.302,82	VII	946,08
XI	1.231,40	VI	878,73
X	1.180,10	V	839,35
IX	1.088,80	I	—
VIII	1.027,91		

1.2. Salario base o de calificación a considerar para determinar la paga de participación en beneficios.

Niveles	Pesetas diarias	Niveles	Pesetas diarias
XII	2.019,50	VII	1.571,10
XI	1.929,80	VI	1.486,30
X	1.840,20	V	1.433,50
IX	1.750,40	I	1.259,50
VIII	1.673,80		

2. Complementos personales.

2.1. Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Pesetas diarias	Niveles	Pesetas diarias
XII	69,80	VII	55,60
XI	67,10	VI	53,00
X	64,10	V	51,40
IX	61,40	I	45,80
VIII	58,90		

Asimismo, la gratificación establecida en el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1975, con los condicionamientos expresados en dicho texto, para aquellas personas que desempeñen los puestos de Jefe de Equipo, se fija en 53,80 pesetas diarias.

4. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

4.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.

	Pesetas diarias
Asistencia completa, por día	83,50
Asistencia incompleta, por día	41,75

Ayuda al transporte

La cuantía de la prima de ayuda al transporte queda establecida en 42 pesetas diarias, y en 84 pesetas diarias para el personal de turno partido.

Dietas por comisión de servicios

Nivel de dieta	Pesetas diarias dieta completa
I	5.135
II	4.615
III	3.349

Complemento de puesto de trabajo

La gratificación establecida en el Convenio Colectivo de 1980 para los Serenos y Vigilantes, en la cuantía que perciben en la actualidad, se incrementará en el 12,50 por 100.

Gratificación por manejo de fondos

La actualmente en vigor queda modificada de la forma siguiente:

	Pesetas/año
Hasta 200 millones	16.649
Más de 200 hasta 500 millones	20.645
Más de 500 hasta 1.000 millones	24.640
Más de 1.000 hasta 2.000 millones	29.302
Más de 2.000 hasta 3.000 millones	33.963
Más de 3.000 hasta 4.000 millones	39.292
Más de 4.000 hasta 5.000 millones	44.619
Más de 5.000 hasta 6.000 millones	50.613
Más de 6.000 hasta 7.000 millones	56.608
Más de 7.000 hasta 8.000 millones	63.931
Más de 8.000 hasta 9.000 millones	67.398
Más de 9.000 hasta 10.000 millones	71.995
Más de 10.000 hasta 11.000 millones	79.794
Más de 11.000 hasta 12.000 millones	88.794
Más de 12.000 hasta 13.000 millones	97.793
Más de 13.000 hasta 14.000 millones	107.993
Más de 14.000 hasta 15.000 millones	120.702
Más de 15.000 hasta 20.000 millones	136.393
Más de 20.000 hasta 25.000 millones	153.872
Más de 25.000 millones	173.882