

16413 *RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Altadis, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Altadis, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9014202), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC. OO. y CTI, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 26 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «ALTADIS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

Las condiciones de trabajo entre la empresa «Altadis, Sociedad Anónima» y el personal que en ella presta sus servicios en la totalidad de los centros de trabajo existentes en el territorio español se regulan por el presente Convenio Colectivo y el Acuerdo Marco suscrito para el personal de las empresas «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» con fecha 4 de julio de 2002.

Por razón de su cargo quedan exceptuados de la aplicación del presente Convenio el siguiente personal:

Aquellos cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro del órgano de Administración de la empresa, tal como prevé el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la empresa, comprendiendo en ella a los Directores y Secretario general.

Las personas ligadas a «Altadis, Sociedad Anónima» por un contrato de carácter no laboral.

Los Directores de Fábrica y Directores Territoriales de Ventas.

Los que sean contratados, en casos excepcionales, y con carácter transitorio, para atender necesidades urgentes y específicas de índole técnica, no previstas entre las funciones del personal de plantilla.

Los puestos de trabajo comprendidos en el nivel I del grupo Técnico-Administrativo, que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo de «Altadis, Sociedad Anónima».

No obstante, esta exclusión tendrá carácter voluntario y requerirá la suscripción entre el trabajador interesado y la empresa de un contrato individual de trabajo en el que se regulen las condiciones de dicha relación laboral.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003, entendiéndose prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Sin embargo, todos los efectos de contenido económico en él pactados para el primer año de su vigencia —salvo las excepciones que se indiquen en el propio texto—, tendrán retroactividad al 1.º de enero de 2001, liquidándose, en los distintos supuestos, los atrasos devengados desde la indicada fecha.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio deroga en su integridad y sustituye, lo pactado en los Convenios Colectivos anteriores de «Tabacalera, Sociedad

Anónima», salvo aquellas materias que expresamente se mantienen en este Convenio.

No obstante, dicha derogación no adquirirá carácter definitivo hasta transcurrido un año desde la fecha de la firma del presente texto, pudiendo incorporarse a éste, durante el período indicado, —por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo— todos aquellos aspectos de la regulación anterior que se estimen vigentes y que no se hubieran reflejado en el mismo, así como corregir los errores o deficiencias de redacción que se detecten.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones regulados en este Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas suponen las de la totalidad.

Por ello, si por disposición legal o resolución de la jurisdicción competente se modificara o no aprobara alguna de las cláusulas aquí pactadas y este hecho —a juicio de cualquiera de las partes— desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio, deberá éste ser renegociado por la propia Comisión Negociadora.

CAPÍTULO II

Procedimiento de ingresos y promoción

Artículo 4. Ámbito de la normativa.

La presente normativa se aplicará a todos los procesos de cobertura de vacantes, excepto en los puestos de los niveles I, II y III de los grupos 1.º y 2.º

Artículo 5. Categorías de incorporación del personal externo.

Las incorporaciones a la empresa de personal externo se realizarán fundamentalmente en las nuevas categorías profesionales previstas en el artículo 11 del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima» de 1996/1997, salvo en aquellos casos en los que la función a desarrollar no se corresponda con aquellas o en los supuestos de contrataciones de interinidad o de carácter formativo.

El acceso de los Auxiliares Operativos, Auxiliares Maquinistas y Ayudantes de Mantenimiento a las categorías de Operario, Maquinistas y las correspondientes al personal de Mantenimiento se realizará una vez transcurridos cinco años de servicios efectivos en la empresa. Esta equiparación tendrá efectos desde el 1 de enero del 2001.

Artículo 6. Proceso de cobertura de vacantes.

1. La cobertura de vacantes, que se adecuará a la estructura organizativa vigente —grupos y niveles/categorías profesionales— en cada momento, se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente orden de prioridad:

A partir de enero del 2003, las vacantes que lleven más de un año cubriéndose con suplencias, se cubrirán de conformidad con los criterios establecidos en este artículo, salvo aquellos puestos que estén pendientes de ejecución de acuerdos derivados del ERE, que se cubrirán a partir de julio de dicho año.

Siempre que surja la necesidad de cubrir una vacante, se atenderán en primer lugar las solicitudes de traslado voluntario formuladas por trabajadores del mismo nivel retributivo o categoría profesional igual o equivalente.

En el caso de que no fuera posible cubrir la vacante por traslado voluntario, se procederá a la convocatoria del puesto para promoción interna.

Siempre que sea posible se podrán desarrollar procesos de formación-promoción. Estos procesos se caracterizan por la articulación de un sistema de formación teórico-práctico previo que, una vez evaluado, permite la asignación de las personas más aptas a los puestos de trabajo cuya cobertura ha sido objetivo fundamental del programa formativo.

En el caso de que no fuera posible cubrir la vacante por ninguno de los procedimientos internos anteriormente citados, se podrá cubrir por selección externa.

La empresa informará a la representación de los trabajadores del número de titulados que se incorporen a través de lo regulado en el Real Decreto 1479/1981, de 19 de junio, universidad de la que proceden, titulación académica acreditada y área al que estarán adscritos.

Los Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio, una vez terminado su periodo de prácticas formativas, regulado por el Real Decreto

1479/1981, de 19 de junio, sobre programas de Cooperación Educativa, podrán integrarse en la empresa como contratados en prácticas, con nivel salarial VII los Titulados Superiores y nivel salarial IX los Titulados de Grado Medio, pertenecientes a los grupos 1.º y 2.º

Los mencionados contratados en prácticas, previo acuerdo de la Comisión Estatal de Promoción sobre la conveniencia de proceder a la convocatoria interna, podrán integrarse como fijos de plantilla, en los grupos 1.º y 2.º con nivel salarial V los Titulados Superiores y nivel salarial VII los Titulados de Grado Medio.

2. No obstante, en el supuesto de que, por existir centros de trabajo con exceso de personal que realice funciones similares o equivalentes a las de la vacante o vacantes a cubrir, la empresa así lo considere, podrá promover el traslado forzoso de esos trabajadores, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Artículo 7. Bases generales de las convocatorias internas.

El modelo de convocatoria, que se adjunta como anexo del presente Convenio, recogerá los siguientes aspectos:

- Descripción general y nivel/categoría del puesto.
- Dependencia jerárquica.
- Requisitos que deben reunir los solicitantes.

1. Los requisitos de titulación académica correspondientes a los distintos niveles retributivos serán los siguientes:

Nivel	Grupo	Categoría	Título
I al III	1.º-2.º		Titulado Superior.
IV	1.º-2.º		Titulado Medio/Diplomado.
V-VI	1.º-2.º		Bachillerato/Tco. Especialista FPII, Ciclo Formativo Grado Superior.
VII al IX	1.º-2.º		FPI, Ciclo Formativo Grado Medio.
VII al IX	3.º		FPI, Ciclo Formativo de Grado Medio.
VI	3.º		ESO/EGB.
XII al X	4.º	Mando profesional.	Técnico. Especialista FPII; Ciclo Formativo Grado Superior.
VII al IX	4.º	Mando operativo.	Técnico Auxiliar; FPI; Ciclo Formativo Grado Medio.
VI y V	4.º	Mando operativo.	EGB/ESO.
VI al IX	4.º	Especialista profesional.	Técnico Auxiliar FPI; Ciclo Formativo Grado Medio.
VII al V	4.º	Especialista operativo.	EGB/ESO.
VII al V	4.º	Especialista tabaquero.	EGB/ESO.
V	4.º	Operario.	EGB/ESO.

Las equivalencias de titulaciones admitidas por el Ministerio de Educación y Cultura regirán en la interpretación de los niveles de titulación antes consignados. A estos efectos, aquellos integrantes de ambas empresas que hubieran obtenido la calificación de estudios primarios con anterioridad a la finalización del curso 1975/1976 podrán concurrir a los puestos para los que se precise el nivel de capacitación de Graduado Escolar o equivalente.

2. Quienes con los conocimientos y experiencia requeridos para el puesto convocado no reúnan los requisitos reseñados en la convocatoria podrán realizar una prueba de acceso.

- Descripción del proceso de selección a realizar.
- En el caso de estar previstas pruebas técnicas, una referencia a sus contenidos generales y, en caso necesario, bibliografía orientativa.
- El período de validez de la convocatoria, que será como máximo de un año.
- La forma y plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes a partir de la fecha de publicación de la convocatoria será de quince días naturales. No obstante, en aquellos casos en que sea necesaria la cobertura inmediata del puesto, se podrá acortar el plazo hasta un mínimo de ocho días naturales.

Se realizarán convocatorias conjuntas para el personal fijo y el contratado en cualquier modalidad de contratación de carácter temporal, siem-

pre que lleve prestando sus servicios a «Altadis, Sociedad Anónima» durante, al menos, un año de forma continuada, teniendo prioridad en su resolución el personal fijo sobre el temporal.

Asimismo se podrán realizar convocatorias conjuntas para el personal interno y para personal externo, cuando existan fundadas razones de que no se va a poder cubrir con personal interno, teniendo prioridad en su resolución este último sobre las personas que se hayan presentado en la convocatoria externa.

h) En el caso de las convocatorias externas para las nuevas categorías profesionales el nivel de conocimientos mínimos exigidos es:

Auxiliar Operativo: ESO/EGB o equivalente.

Auxiliar Maquinista Técnico Auxiliar: FPI; ciclo formativo de Grado Medio o equivalente.

Ayudante de Mantenimiento Técnico Especialista: FPII; ciclo formativo de Grado Superior.

Auxiliar Comercial Graduado Escolar/Graduado ESO o similar.

Artículo 8. Ámbito de las convocatorias internas.

Los puestos de trabajo comprendidos en los niveles IV al IX de los grupos 1.º y 2.º, del nivel IX del grupo 3.º, y de los niveles XI y XII del grupo 4.º, se convocarán simultáneamente en el ámbito provincial y nacional, actuando la misma Comisión de Evaluación para las dos convocatorias, teniendo prioridad en su resolución los candidatos de la convocatoria provincial.

Los puestos de trabajo no comprendidos en el párrafo anterior, se convocarán, en primer lugar, en el ámbito provincial, y de quedar desierta la convocatoria se procederá a realizarla en el ámbito nacional.

Artículo 9. Participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de cobertura de vacantes.

La representación social participará en los procesos de ingresos y promoción incluidos en el ámbito de la presente normativa, a través de la Comisión de Evaluación que se constituya al efecto.

Las Comisiones de Evaluación tendrán las siguientes funciones:

- Admisión de solicitudes en función de los requisitos del puesto convocado.
- Elaborar las pruebas a realizar en función del perfil y características del puesto, determinando el valor de cada una de ellas y los criterios de evaluación.
- Supervisar la ejecución de las pruebas a realizar por los candidatos.
- Evaluar los resultados de las pruebas realizadas, de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos.
- Levantar acta sobre el resultado del proceso de selección, con propuesta de los seleccionados considerados idóneos.

Integrarán las Comisiones de Evaluación:

Los representantes que designe la empresa.

Un miembro designado por los órganos representativos de los trabajadores (Comisión Sindical de empresa si la convocatoria es de ámbito nacional, y Comités de Empresa o Delegados de Personal de los respectivos centros de trabajo si es de ámbito provincial).

Si en el plazo de ocho días naturales —a contar desde la notificación de la petición por parte de la empresa de nombramiento del miembro de la representación social— no se comunica a ésta la designación del mismo, la Comisión de Evaluación se constituirá igualmente, pudiendo integrarse el miembro ausente posteriormente.

Artículo 10. Resolución de las convocatorias.

La resolución de los procesos, con propuesta de los candidatos más idóneos, se hará conforme a las características del puesto, teniendo en cuenta los resultados de las pruebas técnicas.

No obstante, cuando las características del puesto exijan otras competencias no exclusivamente técnicas, como son aquellos cuyo perfil requiera capacidad para liderar y coordinar equipos, iniciativa, etc., en la resolución de la convocatoria se tendrán en cuenta, además, los resultados de las pruebas psicotécnicas, entrevista y formación académica y complementaria.

Cuando se trate de una promoción interna, el nombramiento de la persona designada tendrá carácter provisional durante quince días, para el personal no cualificado, y durante tres meses para el resto del personal, excepto el de titulación superior, que será de seis meses. Transcurridos estos plazos, durante los cuales el trabajador deberá acreditar su capacidad para el desempeño del puesto, el nombramiento pasará a ser definitivo.

Artículo 11. *Período mínimo de ocupación de un puesto.*

El período mínimo de ocupación del puesto será de un año, no pudiéndose acceder a otro por promoción o traslado en ese plazo, a no ser que por necesidades de la empresa se pueda acortar dicho período.

Artículo 12. *Renuncia voluntaria al puesto de trabajo obtenido por promoción.*

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 un año, contado a partir de la fecha en que efectivamente haya ocupado el puesto de trabajo al que hubiera promocionado.

CAPÍTULO III

Estructura salarial

Artículo 13. *Estructura salarial.*

Las retribuciones en «Altadis, Sociedad Anónima» tendrán la siguiente estructura:

1. Salario base o calificación.
2. Complementos personales.
 - 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.
 - 2.2 Gratificación por continuidad en el servicio.
 - 2.3 Garantías a título personal.
 - 2.4 Complemento salarial en sustitución del primaje por economato.
 - 2.5 Plus de Convenio 1998 para el personal de las nuevas categorías profesionales que estuviera en activo a 31 de diciembre de 1997.
3. Complementos de puestos de trabajo.
 - 3.1 Por trabajo de superior categoría.
 - 3.2 Gratificación por razón de jornada.
 - 3.3 Gratificaciones especiales.
 - 3.4 Gratificaciones Serenos y Vigilantes.
 - 3.5 Gratificación de Mecánicos en funciones de Jefes de Equipo.
 - 3.6 Plus de nocturnidad.
 - 3.7 Plus de rotación.
 - 3.8 Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Ventas Junior y Agentes de Ventas Senior.
 - 3.9 Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos.
4. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.
 - 4.1 Incentivo de ventas.
 - 4.2 Incentivo por asistencia al trabajo.
 - 4.2 Horas extraordinarias.
 - 4.3 Paga de productividad.
5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 - 5.1 Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad.
6. Complementos en especie.
 - 6.1 Gratificación por vivienda.
7. Complementos de residencia.
 - 7.1 Plus de residencia.
8. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.
 - 8.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.
 - 8.2 Gratificación por manejo de fondos.
 - 8.3 Gratificación por trabajo de campo.
 - 8.4 Gratificación por pase a la situación pasiva.

Artículo 14. *Definición de los diversos conceptos retributivos.*

1. Salario base o de calificación: Es el asignado a cada Nivel de calificación retributiva, por unidad de tiempo. Se percibirá mensualmente y su retribución se entenderá siempre por jornada completa. La cuantía del mismo será la que se fije para cada año en las tablas salariales que acompañan al Convenio Colectivo que corresponda.

2. Complementos personales:

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio: Todo el personal que preste sus servicios fijos en «Altadis, Sociedad Anónima» disfrutará de

trienios, según los años de servicio en las mismas. Su número será ilimitado y su cuantía será la fijada para cada nivel retributivo en el Convenio Colectivo correspondiente.

No obstante, 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 los trienios que tuviera acreditados en su puesto de procedencia.

A todos los efectos, cualquier fracción de tiempo en el mes en que se cumpla el trienio será considerado como mes completo.

2.2 Gratificación por continuidad en el servicio: Al personal en activo que cumpla veinticuatro años de servicios efectivos en «Altadis, Sociedad Anónima» 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 reglamentaria.

2.3 Garantías a título personal: Son las cantidades reconocidas actualmente a título individual a ciertos trabajadores de la empresa, como consecuencia del respeto de las condiciones económicas a la reestructuración de los diversos grupos laborales de la empresa, regulada en los Convenios Colectivos de «Tabacalera, Sociedad Anónima» de 1975 y 1979 y a la modificación del sistema de cálculo de los premios de antigüedad realizada en el Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima» de 1977 y derogada en el de 1979, así como a la absorción en el salario base del concepto «Incremento revisión salarial» creado en el Convenio de «Tabacalera, Sociedad Anónima» de 1978 y desaparecido en el año siguiente.

Estas cantidades —tanto las que procedan por reestructuración como las derivadas de los premios de antigüedad y de los conceptos «Economías de Fabricación» e «Incremento Revisión Salarial 1978»— se seguirán percibiendo por los trabajadores que tengan derecho a ello, hasta que promocionen a puestos de mayor retribución que les suponga una situación económica más favorable.

La actualización económica de este concepto se llevará a cabo con la periodicidad y en la forma y cuantía que se acuerde en los sucesivos Convenios Colectivos.

2.4 Complemento salarial en sustitución del primaje por economato: Es el complemento salarial, de naturaleza dineraria y carácter personal establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima» de 1998 para todos aquellos trabajadores que venían percibiendo la prestación social por primaje de economato a 31 de diciembre de 1997, no siendo, por tanto aplicable, al personal contratado con posterioridad a la fecha anteriormente indicada.

2.5 Plus de Convenio 1998 para el personal de las nuevas categorías profesionales que estuviera en activo a 31 de diciembre de 1997: Es el complemento salarial, de carácter personal, establecido en el artículo 10 del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima» de 1998 para el personal de las nuevas categorías que estuvieran en activo a 31 de diciembre de 1997, no siendo, por tanto aplicable, al personal ingresado con posterioridad a la fecha antes reseñada.

3. Complementos de puesto de trabajo:

3.1 Por trabajo de superior categoría: El personal que realice trabajos de superior categoría, en la forma que regula el artículo 29.1 de este Convenio Colectivo, percibirá durante el tiempo de prestación de los mismos la retribución asignada a la categoría o nivel que circunstancialmente desempeñe, incluyéndose en ésta la parte que pueda corresponderle por los días festivos.

Asimismo, el tiempo de realización de trabajos de superior categoría, tendrá la repercusión económica proporcional que corresponda en las pagas extraordinarias de junio y Navidad.

En el caso del personal del grupo 4.º, las diferencias económicas resultantes de dichas pagas se liquidarán en el último mes del año correspondiente.

3.2 Gratificación por razón de jornada: Es la devengada en la cuantía que se determine en cada Convenio Colectivo por quienes ocupen los puestos de Conductor en Servicios Centrales.

3.3 Gratificaciones especiales: Son las cantidades actualmente establecidas por la empresa, como complemento salarial de quienes ocupen determinados puestos de trabajo en Servicios Centrales, y en concreto, los Conductores, Jefe de Equipo de Mantenimiento, Encargado Personal Subalterno y Servicios Auxiliares (Portero Mayor), Secretarías de Despacho y Jefe del Gabinete de la Presidencia.

3.4 Gratificaciones de Serenos y Vigilantes: Es la establecida para estos puestos de trabajo, por la singular naturaleza de su trabajo y servicio, por importe de un 22 por 100 de su salario base.

3.5 Gratificación de Mecánicos en funciones de Jefes de Equipo: Es la compensación económica percibida por los Jefes de Equipo, procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas. Su cuantía

se fijará en Convenio Colectivo y se percibirá también por los Mecánicos de Mantenimiento que realicen suplencias de Jefes de Equipo.

3.6 Plus de nocturnidad: Es el que perciben, por importe de un 30 por 100 de su salario base, aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones con horarios nocturnos, siendo dichas funciones propias de horarios diurnos.

Este plus se percibirá por cada día efectivo de trabajo que se realice en turno nocturno, si bien se abonará también en la parte que corresponda de los días festivos y de descanso semanal proporcionales a los días trabajados durante la semana en el indicado turno nocturno.

Durante el período vacacional, se abonará por este concepto el promedio de lo percibido, desde el 1.º de enero hasta la fecha en que se inicien las vacaciones.

3.7 Plus de rotación: Es el que se percibe en aquellos centros de trabajo en las que, por necesidades de la empresa y tras el cumplimiento de lo dispuesto legal o convencionalmente se implante de manera definitiva o temporalmente un sistema de trabajo de, al menos, tres turnos, entendiéndose por tal el que se presta de forma rotativa en turno de mañana, tarde y noche. Su importe para el año 2001, por cada día efectivamente trabajado dentro de dicho sistema será de 0,96 euros.

3.8 Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Ventas Junior y Agentes de Ventas Senior: La cantidad que para el año 2001 percibe este colectivo por este concepto asciende a 1.461,64 euros anuales, y se percibirá en 12 pagas a razón de 121,80 euros mensuales.

3.9 Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos: La cantidad que para el año 2001 percibe este colectivo por este concepto asciende a 772,59 euros anuales, y se percibirá en 12 pagas a razón de 64,38 euros mensuales.

4. Complemento de calidad y cantidad de trabajo:

4.1 Incentivo de ventas: Es el complemento variable que percibe cada trabajador comercial por la consecución de los objetivos de ventas previamente marcados.

4.2 Incentivo por asistencia al trabajo: Es aquel que se devenga por jornada de asistencia puntual y completa al trabajo, ya se realice ésta de forma continuada o en dos medios turnos, percibiéndose al término del mes simultáneamente con los salarios correspondientes al mismo.

Su regulación concreta se precisa a continuación:

A) El importe del incentivo para cada uno de los grupos laborales será el que señalen las tablas salariales vigentes en cada momento.

B) El incentivo por asistencia al trabajo se abonará por cada día de asistencia puntual y completa al trabajo, y lógicamente, no se devengará en domingo o días de descanso semanal obligatorio, permisos o licencias, fiestas, enfermedad o accidente laboral que no requiera hospitalización, maternidad o cualquier otra causa de ausencia efectiva al trabajo, aún cuando esté debidamente justificada, hecha expresa excepción de los supuestos en los que el trabajador se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo por causa de fuerza mayor ajena a su voluntad.

Asimismo, el trabajador percibirá el incentivo por asistencia en los supuestos que, a continuación, se indican, siempre que se den las condiciones que también se señalan:

1.º Salidas por asistencia a consulta de médicos de cabecera y especialistas de la Seguridad Social.

a) Los trabajadores con turnos rotativos solicitarán el cambio de turno. Únicamente se abonará el incentivo cuando la imposibilidad de proceder a dicho cambio sea por razones imputables a la empresa.

b) Los trabajadores que no puedan cambiar de turno, bien porque el horario de consulta sea coincidente con los cambios de turnos, bien porque no trabajen en este régimen deberán recuperar el tiempo invertido en la salida, con objeto de que el número total de horas de trabajo realizado no disminuya. Únicamente se abonará el incentivo cuando la imposibilidad de proceder a la recuperación sea por razones imputables a «Altadis, Sociedad Anónima».

c) Los trabajadores que hayan cambiado de turno para asistir a consulta médica y no puedan incorporarse puntualmente al turno concedido, siempre que presenten el justificante de la hora de salida de la consulta.

d) Los trabajadores que habiendo cambiado su turno de trabajo para asistir a la consulta médica no puedan incorporarse al turno concedido por haber sido remitidos a otro facultativo, siempre que presenten el correspondiente justificante de asistencia médica.

2.º Salidas a juicio, cuando haya requerimiento

3.º Salidas para el ejercicio de cargos públicos no remunerados, siempre que el trabajador presente acreditación del organismo público correspondiente de no percibir indemnización, dieta o suplido alguno por el

ejercicio del cargo durante el tiempo en que deje de prestar sus servicios laborales.

4.º Tiempo de ausencia autorizado a los Presidentes, Vocales e Interventores de las mesas electorales, si bien la percepción del incentivo estará en función de la normativa legal vigente en cada momento.

5.º Trabajadores acogidos a jornada reducida, siempre que cumplan puntual y completamente la jornada que tengan reconocida.

6.º Trabajadores que hagan uso del período de lactancia siempre que cumplan puntual y totalmente su jornada.

7.º Salida por asistencia a exámenes que no supongan la obtención de su título académico o profesional, siempre que cambien el turno de trabajo o recuperen el tiempo invertido en la salida.

8.º Salida del centro de trabajo por indicación del Médico de Empresa o por accidente de trabajo, siempre que hubieran llegado puntualmente.

9.º Los trabajadores que disfruten días de los denominados «puentes», siempre que hayan recuperado las horas correspondientes a la jornada diaria.

C) En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que precisen hospitalización y en los derivados de accidente de trabajo, se incluirá un 50 por 100 del importe del incentivo para determinar la prestación complementaria que abona la empresa durante dicha situación.

Este mismo porcentaje de incentivo se percibirá durante los días laborales comprendidos en el período vacacional anual.

D) Con la diferencia entre lo que debería abonarse, si todos los trabajadores asistieran al trabajo todos los días laborables, y lo que realmente se abone por este concepto, se constituirá un fondo que se repartirá anualmente.

Tendrá derecho a su percibo el personal en activo –fijo o eventual– con todo el año natural de permanencia en la empresa y en alta al 31 de diciembre de cada año que no haya dejado de percibir el incentivo durante un período superior a quince días. No tiene derecho a esta percepción el personal encuadrado en las nuevas categorías profesionales.

En el caso de que la permanencia del trabajador sea inferior a doce meses en la empresa, tendrá derecho a su percepción el personal fijo o eventual, en alta a 31 de diciembre del año correspondiente, que no se le hayan descontados más incentivos de los que le correspondan proporcionalmente a los 15 incentivos no percibidos en doce meses, acreditándole la parte proporcional de bolsa a los meses trabajados, redondeando siempre a mes entero superior.

A estos efectos no se tendrá en cuenta el medio incentivo no abonado por vacaciones y días de productividad, ni los correspondientes a «huelga legal». Tampoco tendrán consideración a efectos del percibo del fondo de asistencia los incentivos descontados en los días de traslado de centro de trabajo cuando este hecho se derive de una movilidad geográfica de carácter forzoso.

El cálculo de dicho fondo se efectuará de la siguiente manera:

Determinación por meses del número de trabajadores de cada grupo laboral y de cada dependencia.

Promedio de días laborables existentes cada año.

El producto del número de días promediado mensualmente por el número mensual de trabajadores por el importe del incentivo, determinará el fondo teórico máximo por grupo laboral, al cual se deducirá la cantidad realmente pagada por este concepto, de tal manera que la cantidad resultante constituirá el fondo que ha de ser repartido entre los trabajadores de cada grupo laboral.

Esta cantidad se abonará coincidiendo con la fecha en que, en su caso, se haga efectiva la revisión salarial.

E) La Comisión Sindical de Empresa y los Comités de cada dependencia o Delegados de Personal tendrán conocimiento en las reuniones establecidas actualmente y dentro de sus respectivos ámbitos, de todos los datos que se utilicen en relación con el abono de este incentivo, y analizarán todos los casos de fuerza mayor ajenos a la voluntad del trabajador y que le obligaron a abandonar el trabajo. A estos únicos efectos se considerará como causa de fuerza mayor el abandono del trabajo por los siguientes motivos:

Accidente grave o fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.

Asistencia a los actos de sepelio de un trabajador o de los familiares indicados en el artículo de este mismo texto.

Ejercicio de la representación sindical.

Asistencia al médico especialista siempre que no sea posible el cambio de turno de trabajo.

4.3 Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias, cuyo concepto se precisa en el artículo 19 del Acuerdo Marco 2001/2003 suscrito para

el personal de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» sólo se abonarán en efectivo cuando se realicen:

Para el encendido de calderas y puesta en marcha de la factoría, siempre que no sea posible su eliminación mediante el desplazamiento de jornada.

Para prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Para operaciones de mantenimiento que haya que efectuar fuera de la jornada laboral y con las instalaciones paradas para evitar que se rompa la cadena productiva.

Estas horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 25 por 100 sobre el valor hora de la jornada ordinaria de trabajo correspondiente al año de que se trate. Sin embargo, cuando excedan de cuatro horas en una sola jornada, así como las que se realicen en días festivos, en trabajos nocturnos o en día laboral distinto a los establecidos para la jornada normal de trabajo, el recargo será del 40 por 100 sobre el referido valor.

A estos únicos efectos se entenderán trabajos nocturnos los que se realicen entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.

Asimismo se comunicarán al Comité, con periodicidad mensual, las horas extraordinarias realizadas, especificando su número, importe, causas y relación de las personas que las realizaran.

También con periodicidad mensual, se facilitará información —con carácter previo a su realización— las horas extraordinarias normalmente previstas para el mes siguiente, así como los motivos de las mismas.

4.4 Paga de productividad (denominada, en su origen, «Incremento Productividad-Anexo Convenio Colectivo 1983»): Es la que retribuye las mejoras obtenidas en la productividad de las dos empresas y cuyo importe será el que figure en las tablas salariales vigentes. Su abono se realizará, con carácter de anticipo, en el mes de septiembre, regularizándose al final de cada año.

5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

5.1 Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad:

a) Paga extraordinaria de marzo (denominada, en su origen, «Gratificación de la disposición final-Convenio Colectivo 1986»):

1. Consistirá en una mensualidad y media para el personal de los grupos 1.º, 2.º y 3.º, en cuarenta y cinco días del salario base para el personal del grupo 4.º, en treinta días de su salario base para el personal de las nuevas categorías adscrito al Sector de Fabricación y de una mensualidad para los Auxiliares Comerciales, que se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y se pagará en el mes de marzo, regularizándose al final de cada año.

2. Como esta paga extraordinaria tuvo su origen en la transformación del sistema de participación en beneficios existente antes del 1.º de enero de 1986, —y con el fin de evitar posibles perjuicios por el cambio de regulación— todo el personal que se encontrase en situación de activo en «Tabacalera, Sociedad Anónima» al día 31 de diciembre de 1985 tendrá derecho a percibir el importe de una paga y media en el momento en el que se produzca su baja en el Grupo Empresarial.

b) Paga extraordinaria de junio: Consistirá en una mensualidad para el personal de los grupos 1.º, 2.º y 3.º y en treinta días del salario base para el grupo 4.º, que se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año y se pagará junto con la mensualidad ordinaria correspondiente al mes de junio.

c) Paga extraordinaria de Navidad: De la misma cuantía que la anterior, se devengará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año, abonándose el día 21 de diciembre, o el día hábil inmediatamente anterior si aquél no fuese laborable.

d) Para el percibo de las pagas extraordinarias se computarán, además del salario base por el período indicado en cada caso, los siguientes conceptos:

- Aumentos periódicos por años de servicio.
- Garantías a título personal.
- Gratificación por razón de jornada.
- Remuneración por intervención en actuaciones litigiosas.
- Gratificación de Mecánicos en funciones de Jefes de Equipo.

Lógicamente estos complementos sólo se computarán respecto a los trabajadores que efectivamente perciban tales retribuciones.

e) Al personal que hubiera ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonarán dichas gratificaciones en la parte proporcional que le correspondan por el tiempo de servicio prestado. A estos efectos, la fracción del mes se considerará como mes completo.

Análoga regla de prorrateo se observará en los supuestos de jornada reducida o a tiempo parcial. En estas hipótesis, el cálculo se hará en

función de la jornada de que se trate y del tiempo efectivo de servicio prestado durante el período de devengo.

6. Complementos en especie:

6.1 Gratificación por vivienda: Solamente los Encargados de Servicios Auxiliares de Fábricas tienen derecho a que les asigne vivienda. A este personal si no pudiera facilitársele dentro de los locales propios se les abonará el importe del alquiler de la vivienda que tenga arrendada, con la presentación del oportuno contrato de arrendamiento, siempre con el límite del 20 por 100 del salario base y premios de antigüedad del interesado.

7. Complementos de residencia:

7.1 Plus de residencia: Es el devengado por aquellos trabajadores que estuviesen prestando sus servicios en Algeciras y Baleares con anterioridad a 31 de diciembre de 1997, no aplicándose, por tanto a los que se hayan incorporado a dicha Dependencia con posterioridad a dicha fecha. La cuantía de este plus es la existente a 31 de diciembre de 1997.

8. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos:

8.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción:

a) El personal a quien se le confíe una Comisión de Servicio —en la forma establecida en el artículo 31 de este Convenio Colectivo— percibirá el importe de una dieta completa por cada día natural que pernocte fuera de su residencia habitual, o también en el caso de que realice las dos comidas principales fuera del lugar de la citada residencia habitual

Cuando únicamente se vea obligado a realizar una de las comidas principales fuera de su residencia habitual, percibirá el importe de media dieta.

b) La cuantía de la dieta vendrá determinada por Convenio Colectivo y será igual para todos los trabajadores.

c) Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo comprendidos en el nivel salarial I del Grupo Técnico Administrativo se registrarán por el sistema de gastos sobrevenidos, mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose a su vez una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional de 12,02 euros.

Cuando las personas antes citadas realicen la Comisión de Servicio en compañía de trabajadores sujetos al régimen normal de dietas, éstos podrán acogerse al sistema de compensación de gastos.

Todas las personas que realicen Comisiones de Servicios en el extranjero, se registrarán por el sistema de gastos sobrevenidos, mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios de 18,03 euros.

Las mencionadas compensaciones no se percibirán cuando el trabajador acuda a convenciones u otros eventos, en los que todos los gastos son abonados por la empresa.

Las compensaciones que se contemplan en este apartado tendrán efectos a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

d) Los medios de locomoción que podrá utilizar el personal de la empresa a localidades distintas a las de su centro de trabajo serán los siguientes:

Ferrocarriles de 1.ª clase y suplemento de cama, salvo cuando se trate de AVE, en cuyo caso será clase turista, avión clase turista, autobús u otros medios de transporte público autorizados por la Dirección del centro.

No obstante, en casos excepcionales y para un mejor cumplimiento del servicio, el Jefe podrá autorizar el uso del coche propio en el desplazamiento que se lleve a cabo, estableciéndose una compensación económica por kilómetro recorrido, cuya cuantía se fijará en Convenio Colectivo.

e) En las Comisiones de Servicio, también percibirá todo el personal los gastos justificados de correspondencia, telegramas y conferencias telefónicas, así como aquellos otros gastos de locomoción, autorizados por la Dirección en todo caso.

8.2 Gratificación por manejo de fondos: Es la devengada por quebranto de moneda por los Jefes de Unidad de Tesorería que perciben los trabajadores que venían percibiéndola a 31 de diciembre de 1997, en la cuantía que percibían en la fecha antes indicada. Esta gratificación no la perciben los trabajadores que hayan ocupado el mencionado puesto con posterioridad a 31 de diciembre de 1997.

8.3 Gratificación por trabajo de campo: Consiste en alguna de las siguientes compensaciones económicas que percibe el Personal Comercial por su trabajo:

a) 19,93 euros para el año 2001 y 20,51 euros para el año 2002, por trabajo fuera de la oficina, dentro de un radio de acción de 14 kilómetros. Desde el centro de trabajo.

b) 36,54 euros para el año 2001 y 37,60 euros para el año 2002, por trabajo fuera de la oficina, en un radio superior a 14 kilómetros. Pero dentro de la provincia de la residencia

8.4 Gratificación por pase a la situación pasiva: Es la indemnización que percibe el personal de la empresa en el momento de su pase a la situación pasiva, por cualquier causa.

Consistirá en una paga, por una sola vez, por un importe de una mensualidad de la misma cuantía que una paga extraordinaria reglamentaria.

El personal que haya ingresado en la empresa con posterioridad al 29 de julio de 1999 no tendrá derecho a percibir esta gratificación.

Artículo 15. *Pago y liquidación del salario.*

El abono de las retribuciones de carácter regular se efectuará en el penúltimo día laborable de cada mes, sin perjuicio de mantenerse los anticipos quincenales que percibe el personal del grupo 4.º El pago se hará mediante transferencia bancaria u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de Empresa o Delegado de personal.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo en Altadis. queda establecida en 1.630 horas anuales, una vez deducido:

El tiempo correspondiente al período de vacaciones.

Las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre.

Los días de descanso semanal y por productividad.

La distribución de la jornada se efectuará de la siguiente forma:

A) Sector de Fabricación:

1. Personal de Producción:

La distribución diaria y semanal de la jornada la efectuará la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, en el calendario laboral de cada factoría, que deberá hacerse público antes del día 1 de diciembre anterior al año de que se trate.

No obstante, la distribución de la jornada prevista en el citado calendario anual podrá ser modificada por la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de un mes, cuando surjan necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales de la demanda o de la producción que exijan una alteración del horario de trabajo inicialmente establecido.

En la fijación del calendario laboral, habrá de tenerse en cuenta que, con carácter general cuando se funcione a dos o tres turnos, la jornada diaria de trabajo se realizará de lunes a viernes, y no podrá ser superior a ocho horas diarias ni a cuarenta horas semanales, excepto en los supuestos de jornadas especiales del personal de mantenimiento o de otros sectores productivos que actualmente tienen otra distribución de jornada.

La jornada de 1.630 horas se realizará sin alterar los criterios actualmente establecidos en cada fábrica para la puesta en funcionamiento de las máquinas, ni el compromiso de realizar los cambio de turno con las máquinas en marcha.

Sólo cuando las necesidades de producción lo hagan necesario, se efectuará un desplazamiento de la jornada diaria (adelantando la entrada en el turno de mañana y retrasando la salida en el de tarde) del personal necesario para que el proceso de fabricación pueda ser efectivo durante todo el tiempo de trabajo.

El personal del grupo 4.º tendrá una tolerancia de entrada al trabajo, como máximo, de cinco minutos diarios durante tres días al mes. Asimismo, con carácter excepcional, dispondrá de un margen de tolerancia de entrada de diez minutos, con un límite de tres días al mes y quince días al año.

Al personal del grupo 4.º que se presente al inicio de su jornada laboral, después de los márgenes de tolerancia y hasta un límite de treinta minutos, se le permitirá su incorporación al trabajo a partir de esa primera media hora, con pérdida de los haberes correspondientes a ese período, y ello con independencia de que su repetición pueda 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, no podrán incorporarse hasta el comienzo de la segunda mitad de la jornada laboral, con pérdida de los haberes correspondientes al tiempo no trabajado.

2. Personal Técnico-Administrativo:

La jornada de trabajo del personal del grupo Técnico-Administrativo queda establecida en 1.630 horas de trabajo al año.

La distribución de dicha jornada, con carácter general y salvo necesidades específicas del puesto de trabajo a desempeñar, de las que se informará al Comité de Empresa, será la siguiente:

Horario de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre):

De lunes a viernes: De ocho horas a quince horas.

Resto del año (del 16 de septiembre al 14 de junio):

De lunes a jueves: De nueve horas a catorce horas y de dieciséis hasta la terminación de la misma, dependiendo del calendario laboral local.

Los viernes: De ocho treinta horas a catorce treinta horas.

En el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio de cada año, mediante acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa se podrá establecer una flexibilidad de hasta treinta minutos al inicio de la jornada diaria, que se recuperarán cuando finalice la misma. Asimismo, también por acuerdo entre la Dirección del centro y el Comité de Empresa se puede acordar una pausa para la comida no superior a una hora.

Todo este personal percibirá, a partir de la firma del presente Convenio, un tique de comida por valor de 4,81 euros, por cada día efectivamente trabajado en jornada partida.

3. Tiempo de bocadillo del personal adscrito a este sector:

Los trabajadores con jornada continuada superior a seis horas dispondrán de una pausa para el «bocadillo» de treinta minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. No obstante lo anterior, se respetarán los pactos locales existentes a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

B) Sector Comercial:

1. Personal Comercial:

a) La jornada de trabajo de 1.630 horas anuales se realizará en jornada partida, de lunes a viernes, mediante una distribución lineal, en jornada de mañana de nueve a catorce horas, y tarde, iniciándose entre dieciséis y diecisiete horas hasta la terminación de la misma, dependiendo del calendario local, sin menoscabo de que se pudieran alcanzar acuerdos en algún centro de trabajo entre la empresa y la representación sindical.

b) Actividades fuera de jornada: El tiempo que los trabajadores de este sector dediquen a eventos comerciales especiales fuera de la jornada será voluntario y se compensará en tiempo de descanso en igual proporción dentro de los cuatro meses siguientes a la realización del evento, respetando el mantenimiento de la actividad comercial.

2. Personal Administrativo: De lunes a jueves en jornada partida y viernes en jornada continuada de cinco horas.

C) Servicios Centrales:

1. Personal con horario de 1.630 horas: Con carácter general, la jornada se realizará, de lunes a jueves, en régimen de mañana y tarde y los viernes en jornada continuada.

2. Personal con condición individual más beneficiosa: Treinta y cinco horas semanales (personal que tenía una jornada de treinta y cinco treinta horas semanales a 25 de junio de 1998). Con carácter general:

Jornada de verano: Desde 15 de junio hasta el 15 de septiembre, Semana Santa y del 26 de diciembre hasta el 6 de enero.

De ocho a quince horas.

Se establece una tolerancia en la entrada al trabajo de cinco minutos diarios.

Resto del año:

De lunes a jueves: De nueve a catorce y de quince a diecisiete quince horas, con un margen de tolerancia para la comida de quince minutos.

Viernes: De ocho treinta a catorce treinta horas.

Se establece una flexibilidad de treinta minutos al inicio de la jornada diaria, que se recuperarán cuando finalice la misma.

Durante la jornada de verano: (Desde el 15 de junio a 15 de septiembre, Semana Santa y del 26 de diciembre hasta el 6 de enero) este personal dispone de una pausa para el «bocadillo» por un tiempo no superior a treinta minutos.

El importe del tique de comida por cada día de trabajo que se efectúa en régimen de jornada no continuada asciende a 7,30 euros para el año 2001 y a 7,51 euros para el año 2002. A efectos de su abono debe

procederse a la correspondiente regularización, toda vez que se ha procedido a abonar, a cuenta del incremento pactado para el primer año de vigencia del Convenio Colectivo 2001/2003, 0,14 euros. El valor de estos tickets comida tendrá idéntico tratamiento que los restantes conceptos retributivos establecidos en el precitado Convenio Colectivo, si bien se tendrá en cuenta a estos efectos la normativa legalmente aplicable en materia de IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social.

D) Horario de trabajo en las contrataciones temporales:

Los trabajadores contratados con carácter temporal podrán quedar excluidos, de acuerdo con las necesidades de la empresa en cada momento, de la forma de distribución de la jornada de trabajo. En cualquier caso, el horario de trabajo que se establezca deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Cuadro horario y calendario laboral.*

La empresa, en cada una de sus dependencias, elaborará anualmente el cuadro horario y el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 18. *Excepciones al régimen de jornada.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16 de este mismo texto relativo a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, se respetarán a título individual las situaciones más beneficiosas que ya estén reconocidas por la empresa.

Artículo 19. *Jornada reducida.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un cuarto y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Cuando se trate de asistir a un disminuido físico o psíquico o cuando la edad del menor sea inferior a los seis años, esta reducción temporal habrá de tomarse, a elección del trabajador, al principio o al final de la jornada y, en su caso, con el turno que le corresponda, salvo en casos excepcionales y debidamente justificados en los que podrá elegir libremente su horario laboral.

Sin embargo, en los casos de prolongación del derecho desde los seis hasta los ocho años de edad del menor, la reducción de la jornada se efectuará en la forma que determine la dirección de la dependencia, teniendo en cuenta las necesidades productivas y de organización en el centro de trabajo, aunque siempre dentro del turno de trabajo habitual del trabajador.

El personal acogido a este beneficio percibirá el incentivo por asistencia al trabajo en su cuantía total, siempre, claro está que cumpla totalmente su nueva jornada.

2. Por otra parte, cualquier trabajador de la empresa podrá solicitar una reducción del 50 por 100 de su jornada laboral por un periodo de tiempo que, en ningún caso será inferior a seis meses con la reducción proporcional de su salario, garantizándose la reincorporación a la jornada anterior una vez finalizado el plazo establecido para la reducción.

La concesión de la solicitud será discrecional por parte de la Dirección de la compañía, para lo cual tendrán en cuenta las necesidades del servicio, de la organización del trabajo y del proceso productivo.

La reducción de jornada se llevará a cabo, en su caso, en la forma que determine la dirección de la dependencia, teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Artículo 20. *Modificaciones de jornada y horarios.*

La compañía podrá modificar la distribución de la jornada y horario de trabajo, así como reorganizar el sistema de turnos y relevos, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 21. *Turnicidad.*

1. Trabajo a dos turnos:

Los turnos de trabajo serán rotatorios semanalmente, si bien, a propuesta del Comité de Empresa podrá establecerse una rotación quincenal o, excepcionalmente, más amplia.

Los trabajadores que actualmente tengan turno fijo de trabajo lo seguirán manteniendo, como condición más beneficiosa a título individual, salvo petición expresa del interesado.

Con carácter excepcional, los trabajadores podrán solicitar su adscripción a un turno fijo de mañana o de tarde, previa petición razonada, la cual se atenderá siempre que la organización del trabajo así lo permita. Esta situación se mantendrá salvo que por razones organizativas, sea necesario incluirle nuevamente en el sistema de rotación. La vuelta a este sistema por necesidades organizativas no tendrá en este supuesto el carácter de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a las que hace referencia el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución de la jornada anual de trabajo se realizará conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo, iniciándose la jornada diaria en idénticas condiciones a las actuales.

La interrupción de la jornada durante el denominado tiempo de «bocadillo» se establecerá, en la medida de lo posible, con un horario estable e intentando buscar la mayor coincidencia con la mitad de la jornada.

2. Trabajo a tres o más turnos:

Trabajará a este régimen, al margen de los que ya lo tienen establecido, Fábrica de Logroño y C.I.T. de Cádiz, la Fábrica Costa.

Cuando por necesidades excepcionales y puntuales sea preciso establecer con carácter transitorio en algún otro centro de trabajo un tercer turno, o en los que ya lo tienen establecido un cuarto o quinto turno, las condiciones de funcionamiento se acordarán entre la dirección del centro y el Comité de Empresa.

Cuando la implantación de esos turnos se prevea por un tiempo de, al menos, seis meses y afecte a un 15 por 100 de la plantilla del centro o al menos a 50 trabajadores, se informará de esta situación a la Comisión Sindical de Empresa, al objeto de que éste pueda emitir, en el plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha de recepción de la información, un informe previo a su implantación sobre la posible incidencia del nuevo turno propuesto sobre la producción presente o futura de otros centros de trabajo.

De ampliarse el plazo de seis meses, dentro de un período de dos años, se entenderá, asimismo, necesario el informe de la Comisión Sindical de Empresa.

En defecto de acuerdo entre las partes se estará a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los turnos de trabajo serán rotatorios semanalmente, si bien, a propuesta del Comité de Empresa podrá establecerse una rotación quincenal.

Se garantiza el derecho de los trabajadores a rotar y no ser adscritos permanentemente al turno de noche contra su voluntad.

Se respetarán los acuerdos que se produzcan en los centros de trabajo entre la Dirección y los Comités de Empresa, respecto a una duración mayor de la permanencia de los trabajadores en el turno de noche, siempre que la adscripción al mismo se haga con carácter voluntario y permita mantener la organización del resto de turnos. En ningún caso estos acuerdos podrán tener una duración superior a la del calendario laboral anual del centro de trabajo.

La organización y desarrollo de los procedimientos de rotación se hará por acuerdo entre la dirección del centro y el Comité de Empresa, facilitando los cambios y permutas necesarios.

Plus de rotación: Es el que se percibe en aquellos centros de trabajo en los que se implante definitiva o temporalmente un sistema de trabajo a tres turnos, entendiéndose por tal el que se presta de forma rotativa en turno de mañana, tarde y noche. Su importe, por cada día efectivamente trabajado dentro de dicho sistema será el que se determine en el Convenio Colectivo vigente.

Todos los turnos de trabajo tendrán el mismo número de horas de trabajo diarias. La duración de la jornada diaria se establecerá por acuerdo entre la dirección del centro y el Comité de Empresa, con ocasión de la elaboración del calendario laboral anual.

Con carácter general, y salvo necesidades excepcionales de producción, el descanso entre turno y turno, cuando uno de ellos sea de noche, será de cuarenta y ocho horas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previamente a la afectación de un servicio nocturno, se efectuará una evaluación del estado de salud del trabajador, la cual se realizará en los términos establecidos en la normativa específica. En los reconocimientos médicos anuales se tendrá en cuenta la condición del trabajo nocturno que desempeñe el trabajador.

Los trabajadores nocturnos a los que se les reconozca problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno para el que sean profesionalmente aptos, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Las mujeres en estado de gestación no prestarán sus servicios en turno nocturno.

Los trabajadores con permiso por lactancia no trabajarán en el turno de noche, salvo que lo soliciten expresamente.

En el trabajo nocturno no podrán realizarse horas extraordinarias. Cuando no pueda ofrecerse al personal del turno nocturno un servicio de cafetería se dotará a este local de instalaciones para calentar la comida que puedan llevar, así como de máquinas de bebidas no alcohólicas y alimentos adecuados para su consumo durante la noche.

Los representantes de los trabajadores que desempeñen su trabajo en turno de noche tendrán los medios y condiciones apropiadas para el ejercicio de su actividad sindical.

CAPÍTULO V

Permisos

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

1. Por asistencia a familiares enfermos:

a) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cinco días igualmente retribuidos.

Además de lo anterior, el trabajador, avisando con la máxima antelación posible, podrá faltar al trabajo durante un período máximo de doce días, percibiendo en dicho tiempo el 75 por 100 de su salario base, en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, o parientes de primer grado de consanguinidad. En el supuesto de que en un mismo centro de trabajo varios trabajadores puedan solicitar este permiso, sólo se le concederá a uno de ellos. No obstante, si persistiera la gravedad de la enfermedad podrá concederse este permiso a otros familiares de forma sucesiva, siempre que reúnan las condiciones anteriormente citadas.

b) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a dos días de permiso retribuido. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.

c) A los efectos señalados en los apartados anteriores, se entenderá por intervención quirúrgica aquella para la que sea preciso el internamiento del paciente en un centro hospitalario y para la determinación de la calificación de enfermedad, se estará al dictamen de los servicios médicos de empresa, previo conocimiento del diagnóstico médico correspondiente y las circunstancias que concurren en el paciente.

No obstante en caso de intervención quirúrgica, sin internamiento, de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad del trabajador, éste tendrá derecho a permiso retribuido el día del hecho causante.

2. Por fallecimiento de parientes o asistencia a entierros:

a) El personal de la empresa, avisando del hecho causante, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de cinco días, manteniendo el derecho a la percepción del salario, en los supuestos debidamente justificados de fallecimiento del cónyuge y de los hijos, padres y hermanos del trabajador/a afectado.

b) En el caso de fallecimiento de parientes, dentro del primer y segundo grado de afinidad y el segundo de consanguinidad, con excepción de los hermanos del trabajador a que se hace referencia en el párrafo anterior el permiso retribuido será de tres días. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.

c) En los casos de fallecimiento de un trabajador (o del cónyuge, padres o hijos de un trabajador), asistirá al entierro una representación, compuesta por trabajadores del centro de trabajo del afectado, siempre que el sepelio tenga lugar dentro de los límites de la provincia en la que radique el mismo y durante la jornada laboral. Integrarán dicha representación cinco trabajadores, en caso de fallecimiento de personal de la empresa, y tres, en el de los familiares indicados. Estos trabajadores no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por su asistencia al entierro.

d) En caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos hermanos, tanto naturales como políticos, hasta el tercer y cuarto grado respectivamente de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso retribuido para asistir a los actos del sepelio.

3. A los efectos previstos en los puntos 1 y 2 del presente artículo, se reconocerá a la pareja con convivencia estable, con al menos seis meses

anteriores al hecho causante, siempre y cuando aquella quede acreditada, como mínimo, por el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que se aporte el correspondiente certificado de convivencia.

b) Que la persona con que se declare convivir figure designada como beneficiaria, sin necesidad de que lo sea con carácter exclusivo, en la correspondiente póliza de accidentes, a que se refiere el artículo 48 del Acuerdo Marco 2001/2003

4. A los efectos de los apartados anteriores, se considera que hay un desplazamiento cuando el hecho que da origen al permiso se ha producido a una distancia de 40 kilómetros de la residencia habitual del trabajador.

5. Por razón de matrimonio.—El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince días de licencia retribuida. No podrá disfrutar de ese beneficio el personal que, en tal supuesto, opte por la rescisión de su contrato de trabajo o por la excedencia.

En el caso de que un hijo o hermano de trabajadores de la compañía contrajese matrimonio en un día laborable, éste tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso. Este mismo derecho podrá ejercerlo en el supuesto del matrimonio del padre o de la madre.

6. Por alumbramiento.—El trabajador, avisando del hecho causante, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de tres días, en el caso de nacimiento de hijo; al menos dos de ellos habrán de ser laborables. A estos únicos efectos, el sábado tendrá la consideración de día festivo.

7. Por exámenes.—El trabajador que curse con regularidad estudios académicos o profesionales en los centros oficialmente reconocidos, avisando con la suficiente antelación, podrá disfrutar, durante el transcurso del año académico, hasta un total de diez días de permiso retribuido para concurrir a exámenes, cuya asistencia deberá acreditar mediante la correspondiente certificación o documento similar por el que se compruebe aquélla.

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

8. Se dará cuenta a los órganos de representación de los trabajadores del centro de trabajo de las solicitudes de permisos retribuidos que vayan a ser denegadas, por si estos pudieran aportar razones que condujesen a su reconsideración.

La dirección del centro informará a los órganos de representación de los trabajadores, a petición de estos, de los permisos retribuidos a que se refiere este artículo.

Artículo 23. *Permisos no retribuidos.*

1. Licencias sin sueldo.—Con independencia de la vacación retribuida, el personal podrá solicitar, sin derecho a percibir remuneración alguna y por causas debidamente justificadas, una licencia de veintidós días de duración máxima al año, que podrá ser fraccionada en cuatro períodos.

2. Ausencias justificadas.—En aquellos casos en que un trabajador debidamente autorizado se ausente de su puesto de trabajo, le será descontado el salario correspondiente al período de tiempo utilizado. En ningún caso el descuento podrá ser inferior a una hora.

CAPÍTULO VI

Vacaciones

Artículo 24. *Tiempo de disfrute de las vacaciones.*

1. Sector de Fabricación.—Las vacaciones, que tendrán una duración de veintidós días laborables, se disfrutarán durante el mes de julio o el de agosto, si bien, en algunos centros, por necesidades de la producción, el período vacacional podrá iniciarse en la segunda quincena del mes de julio, intentándose respetar que el inicio del período se haga coincidente con una quincena natural.

No obstante lo anterior, cuando existan razones de producción que así lo justifiquen, el período vacacional podrá disfrutarse en otros meses diferentes a los indicados, siempre que se alcance un acuerdo al respecto entre la dirección del centro y el Comité de Empresa.

Asimismo, cuando las necesidades de la demanda así lo requieran, y con objeto de aumentar la capacidad productiva, podrá establecerse que cierto número de trabajadores siga prestando sus servicios durante quince días o durante la totalidad del período de vacaciones de la fábrica a la que estén adscritos. En tal caso, esta circunstancia se comunicará

con tres meses de antelación y los trabajadores afectados disfrutarán sus vacaciones en otras fechas, pero dentro del periodo comprendido entre los meses de julio y agosto.

La empresa para atender los servicios de conservación, mantenimiento, reparaciones, limpieza, etc., de las instalaciones y maquinaria dispondrá de un equipo de retén, el cual prestará sus servicios durante los veintidós días laborales de vacaciones. Los componentes del equipo de retén podrán elegir para el disfrute de sus vacaciones cualquier otro mes del año natural.

Los trabajadores contratados con carácter temporal podrán quedar excluidos —de acuerdo con las necesidades de la empresa en cada momento— de las fechas de disfrute de las vacaciones previstas para el personal fijo de la dependencia en la que presten sus servicios.

Asimismo, el personal que se encuentre en incapacidad temporal en el momento del cierre de la factoría por vacaciones, podrá iniciar éstas tan pronto obtenga la correspondiente alta.

2. Sector comercial.—Con carácter general, el personal comercial disfrutará de forma continuada sus vacaciones en alguno de los meses comprendidos entre junio y septiembre, ambos incluidos, teniendo en cuenta la necesidad de mantener la actividad comercial operativa, y según el calendario vacacional de cada centro.

Cuando las circunstancias y características de la zona así lo aconsejen, las vacaciones se fraccionarán en dos periodos, informando a los representantes sindicales de las razones que lo justifican con dos meses de antelación, garantizándose, en este caso, que el trabajador disfrutará uno de dichos periodos que en todo caso será de al menos diez días laborables, en alguno de los meses anteriormente citados. Las fechas de disfrute se concretarán entre la dirección del centro y el trabajador, teniendo en cuenta la necesidad de mantener la actividad comercial operativa y sin que, en ningún caso, la suma de ambos periodos pueda rebasar los veintidós días laborables. En todo caso, la fecha de disfrute deberá ser conocida por el trabajador con una antelación mínima de dos meses.

3. Servicios centrales.—El personal disfrutará sus vacaciones anuales, preferentemente en verano, pudiendo disfrutarlas fraccionándolas en dos periodos a solicitud del trabajador, teniendo en cuenta la necesidad de mantener los distintos servicios productivos, sin que en ningún caso la suma de ambos periodos pueda rebasar de los veintidós días laborables.

4. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural.

Artículo 25. *Días de productividad.*

Como compensación por el incremento de productividad experimentado por la modificación organizativa que permite el cambio de turno con las máquinas en marcha, se garantiza el disfrute de días en la cuantía, forma, y condiciones que seguidamente se detallan:

1. Sector de fabricación.—Se garantiza a todos los trabajadores el derecho a cuatro días laborales de descanso por productividad, los cuales se habrán tenido en cuenta, al igual que los días de vacaciones y las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre, para determinar la distribución de la jornada anual de trabajo.

Si el trabajador no pudiera disfrutarlos en las fechas previstas en el calendario laboral, por encontrarse en situación de incapacidad temporal podrá fijarse —de acuerdo con la dirección de cada centro— una fecha distinta, siempre dentro del año natural.

2. Servicios Centrales y personal administrativo de las Direcciones Territoriales de Ventas.—Los trabajadores que prestan sus servicios en este centro tienen derecho a cuatro días laborales de descanso por productividad. Su disfrute se realizará en fecha a convenir entre el trabajador y la dirección del centro o departamento, teniendo en cuenta la necesidad de mantener la operatividad del servicio.

3. Personal comercial de las Direcciones Territoriales de Ventas.—Todos los trabajadores que realizan funciones comerciales tienen derecho a dos días laborables de descanso por productividad, dentro del año natural, cuyo disfrute se realizará en fecha a convenir entre el trabajador y la dirección del centro, teniendo en cuenta la necesidad de mantener la operatividad del servicio.

Artículo 26. *Disfrute de los días denominados de «puente».*

Se podrá disfrutar de los denominados días «de puente» previa solicitud de los órganos de representación de los trabajadores procediéndose a su recuperación de la forma que a continuación se indica en función del sector de la actividad:

1. Sector de fabricación.—Estos días se tendrán en cuenta para la confección del calendario anual considerándose como días no laborables a efectos de la distribución diaria de la jornada anual de trabajo.

2. Personal comercial de las D.T.V.—La restitución de estos días se hará prioritariamente mediante la participación en eventos comerciales especiales fuera de la jornada ordinaria y, únicamente cuando eso no sea posible, mediante una prolongación de la jornada de trabajo de 45 minutos diarios. La fijación del período de disfrute de estos días se producirá por acuerdo entre la empresa y el trabajador, teniendo en cuenta el mantenimiento de la actividad comercial.

3. Servicios centrales y personal administrativo de las D.T.V.—La restitución de estos días se llevará a cabo mediante la prolongación de jornada diaria de trabajo efectivo, en al menos 30 minutos, no pudiéndose efectuar dicha recuperación durante el mes de agosto. El disfrute de estos días se hará teniendo en cuenta que estos Servicios deben permanecer operativos durante todo el año.

CAPÍTULO VII

Clasificación profesional

Artículo 27. *Clasificación profesional.*

Se mantiene, excepto para el personal comercial de las Direcciones Territoriales de Ventas, el actual sistema de clasificación profesional, cuya regulación se recoge básicamente en los Convenios Colectivos de «Tabacalera, Sociedad Anónima» de los años 1975, 1979 y 1996/1997 y actas complementarias.

La clasificación profesional del personal comercial de las Direcciones Territoriales de Ventas de Cigarrillos y Cigarros es la siguiente:

1. Puestos de trabajo:

Auxiliar Comercial.

Agentes de Ventas Junior.

Agente de Ventas Senior. Nivel IX. Grupos 1.º-2.º

Key Account Territorial Cigarros. Nivel VII. Grupos 1.º-2.º

Promotor (categoría a extinguir). Nivel V. Grupos 1.º-2.º

Key Account Nacional Cigarros. Nivel V. Grupo 1.º-2.º

Jefe Ventas. Nivel III. Grupos 1.º-2.º

Coordinador Local Cigarrillos. Nivel II. Grupos 1.º-2.º

Los Auxiliares Comerciales y Agentes de Ventas Junior no devengan incentivo por asistencia al trabajo ni premios de antigüedad.

2. Los Auxiliares Comerciales accederán a la categoría de Agente de Ventas Junior cuando hayan transcurrido dos años de servicios efectivos en la empresa —excepto aquellos que hayan sido contratados para realizar actividades promocionales específicas y limitadas en el tiempo, también denominados comandos—, computando a estos efectos el tiempo que hayan trabajado mediante la modalidad de contratación temporal. Asimismo, los Agentes de Ventas Junior, al inicio del tercer año en esta categoría, accederán a la de Agente de Ventas Senior.

3. No obstante, la empresa podrá anticipar el paso de una categoría a otra. A estos efectos, antes de proceder al cambio de categoría, la empresa facilitará a la representación sindical información documentada sobre los distintos candidatos.

4. Para cubrir las vacantes que se generen de Key Account Territorial y Nacional se constituirá una comisión de evaluación según la normativa vigente, que se encargará de analizar la idoneidad de los distintos candidatos posibles. Las conclusiones de dicha comisión se recogerán en un acta con propuesta de los candidatos más idóneos.

5. El Programa de Desarrollo de Carrera por competencias será el instrumento para llevar a cabo, al final de cada ejercicio anual, la evaluación del desempeño. En este sentido, la empresa facilitará anualmente a la representación sindical información sobre los resultados, para su estudio y análisis, previa al pago del variable por desempeño.

6. La nueva categoría de Agentes de Ventas Junior, así como la retribución específica por desempeño y el reajuste del variable por objetivos, tendrán efectos al día siguiente al de la firma del presente Convenio.

7. A efectos de los plazos establecidos en este artículo para acceder a las categorías de Agentes de Ventas Junior y Agentes de Ventas Senior, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio que, hasta la fecha de la firma del presente acuerdo, hayan prestado los Auxiliares Comerciales contratados.

CAPÍTULO VIII

Movilidad funcional y geográficaArtículo 28. *Concepto y ámbito de aplicación.*

El presente capítulo regula los supuestos de movilidad funcional y geográfica, que podrán producirse por cambios de puestos de trabajo y movilidad geográfica en el ámbito interno de «Altadis, Sociedad Anónima».

Artículo 29. *Movilidad funcional.*

1. Movilidad a puestos de superior categoría o nivel retributivo.—Se podrá realizar por decisión de la empresa, cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El trabajador afectado percibirá, durante el tiempo de prestación de las funciones de superior categoría o nivel, la retribución correspondiente al puesto que desempeñe, incluida la parte proporcional correspondiente a los días de descanso semanal y a las pagas extraordinarias de junio y navidad.

La empresa designará para la realización de estos trabajos a las personas que más garantías de idoneidad ofrezcan para cubrir el puesto de que se trate.

A estos efectos, se entenderá que tienen preferencia para cubrir dichos puestos las personas que presten sus servicios en el mismo área de trabajo y, dentro de éstas, las que optaron en su día al puesto que se trate de suplir y, aun superado el proceso de selección, no obtuvieron plaza. El plazo de validez de este último derecho preferente será, como máximo, de un año.

Normalmente dichas suplencias no se realizarán de forma continuada por un período superior a seis meses.

2. Movilidad a puestos de inferior categoría o nivel retributivo.—La empresa podrá destinar a los trabajadores a tareas de Nivel o Categoría inferior a la que estén adscritos, por el tiempo imprescindible para su atención, y siempre que existan necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

En tales casos, los trabajadores conservarán el derecho a percibir su retribución de origen y la empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores las razones de su decisión y las personas afectadas.

3. En el resto de los supuestos no previstos anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. *Movilidad geográfica permanente.*

1. Traslados: Definición.—Se entiende por traslado el pase del trabajador a un centro de trabajo que exija, a su vez, cambio de residencia. A estos efectos, se entenderá que existe necesidad de cambio de residencia cuando la distancia entre los núcleos urbanos de referencia de los dos centros de trabajo supere los 40 kilómetros.

Los traslados podrán realizarse a instancia del trabajador o, en su defecto, con carácter forzoso, en los términos que se regulan en los apartados siguientes.

2. Traslado a instancia del trabajador.—El personal de «Altadis, Sociedad Anónima» podrá solicitar voluntariamente su traslado a otro puesto de trabajo de la misma o similar categoría que exija cambio de residencia, siempre que hubiera permanecido al menos un año en su actual destino.

Las peticiones de traslado se atenderán por riguroso orden de recepción, siempre que existan vacantes en la categoría solicitada y no haya razones técnicas, organizativas o productivas que lo impidan. En el caso de coincidencia en las fechas de las solicitudes, se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa.

Como excepción a lo antes expuesto, los trabajadores que soliciten el traslado por razón de matrimonio, traslado del cónyuge o en los supuestos de parejas de hecho con convivencia suficientemente acreditada, tendrán derecho preferente, debiendo resolverse su solicitud en el plazo máximo de tres meses, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores.

Concedido el traslado por la empresa, el mismo se llevará a efecto en el plazo máximo de treinta días a partir de la fecha de su comunicación al trabajador, incorporándose éste a su nuevo destino dentro de los cinco días siguientes a contar desde la fecha en que cause baja en la dependencia anterior.

Los supuestos de traslado a petición del trabajador no generarán derecho a percibir compensación por viajes, dietas o cualquier otro concepto.

3. Traslado forzoso:

a) Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, los trabajadores podrán ser trasladados a otro centro de trabajo de la misma empresa que implique cambio de residencia.

Antes de proceder al traslado y siempre que éste tenga carácter colectivo, la empresa abrirá un período de negociación y consultas con los representantes de los trabajadores, durante un plazo máximo de quince días, con objeto de alcanzar un acuerdo respecto a las necesidades de los traslados y a los centros donde se aplicarán éstos.

Si no se alcanzara el acuerdo o el traslado tuviera carácter individual, la empresa adoptará la decisión que estime oportuna, en la forma establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y con los criterios que se regulan en los apartados siguientes.

b) Los criterios generales que se establecen, a efectos del traslado forzoso, son los siguientes:

Los traslados afectarán preferentemente, a los trabajadores de dependencias en las que exista exceso de personal.

Una vez establecido el centro de donde podría ser trasladado el personal y el número de afectados, aquellos que reuniendo las condiciones idóneas, se presten voluntariamente al mencionado traslado, tendrán el mismo tratamiento económico que si fuesen trasladados forzosos.

Se procurará, en la medida de lo posible, que el traslado se efectúe a las localidades más cercanas al centro de trabajo donde se están prestando los servicios.

Los traslados se efectuarán, respecto a puestos de trabajo del mismo nivel retributivo o equivalente categoría profesional.

Para la designación de los trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: Aptitud para el puesto de trabajo de que se trate, antigüedad, edad, y situación familiar.

Los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años sólo podrán ser objeto de traslado forzoso por una sola vez durante su vida laboral. Los menores de dicha edad, no podrán ser trasladados de nuevo con carácter forzoso hasta transcurridos quince años a partir de la fecha del traslado anterior.

c) Los trabajadores afectados por el traslado percibirán, a partir del 1 de enero de 2002 y durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las siguientes compensaciones económicas:

El importe debidamente justificado de los gastos de locomoción, empaque y transporte de muebles correspondientes al trabajador y a los familiares que vivan a su cargo.

El importe de veinticinco días de dietas correspondientes al trabajador.

Una indemnización, en concepto de ayuda para vivienda, de 390,66 euros mensuales durante cinco años.

En el supuesto de que el trabajador acredite la adquisición de una vivienda, podrá percibir la indemnización en un pago único de 23.439,47 euros. En tal caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la empresa antes de transcurridos cinco años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

d) El trabajador trasladado se incorporará a su nuevo destino dentro de los diez días siguientes a la fecha en que cause baja en la dependencia anterior.

e) Los trabajadores que opten por la extinción de su contrato en la forma establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un límite máximo de dos anualidades.

Artículo 31. *Movilidad geográfica temporal: Desplazamientos en comisión de servicio.*

La empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual.

No obstante, como excepción al párrafo anterior, el período de duración de la comisión de servicio no podrá ser superior a seis meses, cuando se trate de trabajos de superior categoría.

El trabajador recibirá información sobre la duración aproximada de la comisión de servicio, salvo que existan razones que impidan conocerla con anterioridad, y la iniciación del desplazamiento sólo se realizará en domingo o día festivo en casos de perentoria necesidad o urgencia.

El trabajador desplazado percibirá las dietas y gastos de viaje y locomoción que se especifiquen en el Convenio Colectivo.

En todo cuanto no esté previsto en este texto, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Artículo 32. *Condiciones especiales relativas al personal en situación pasiva.*

a) El personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» que a 1 de octubre de 1987 —fecha de integración en el Régimen General de la Seguridad Social— se encontraba en situación pasiva, ya sea por jubilación o invalidez permanente y pasó a percibir de la empresa junto a la pensión que le correspondía en el Régimen General de la Seguridad Social, un complemento en la cuantía precisa para alcanzar el 100 por 100 de la pensión que viniera percibiendo en el momento de su incorporación al Régimen General, continuará percibiéndolo.

Asimismo se seguirán abonando en su totalidad aquellas prestaciones que, por imposibilidad legal, no hayan sido asumidas por la Seguridad Social.

b) Del mismo modo, el personal antes citado causará derecho, al producirse el fallecimiento, a una anualidad de la retribución que disfrute, que se abonará a los familiares que a continuación se indican:

Viudo/a.

Descendientes por naturaleza o adopción.

Ascendientes mayores de sesenta años o inútiles para el trabajo.

Hermanos/as mayores de sesenta años o inútiles para el trabajo que estuvieran a su cargo.

CAPÍTULO X

Vestuario de trabajo

Artículo 33. *Personal afectado.*

El personal de los grupos 3.º y 4.º vestirá, dentro del centro de trabajo, el vestuario de trabajo reglamentario que le será entregado por la empresa.

Artículo 34. *Características de la ropa de trabajo.*

Con carácter general, la empresa dotará a su personal de las prendas de trabajo que estime más ajustadas a la clase e índole del trabajo que desempeñe y, atendiendo siempre a las condiciones climatológicas de la localidad donde radique la dependencia, facilitará las prendas adecuadas para la protección y seguridad personal a quien desempeñe trabajos en el exterior. Asimismo, se faculta a las direcciones de fábricas para dotar de calzado de seguridad a aquellos trabajadores que, por el tipo de trabajo que desempeñan, requieran este tipo de protección, previa consulta a los Delegados de Prevención del centro de trabajo.

A estos efectos, en función de los distintos tipos de trabajo la dotación de ropa al personal será la siguiente:

1. Personal de fabricación, salvo trabajadores incluidos en el apartado número 2 de este mismo artículo, se les dotará, cada dos años, del siguiente vestuario:

Colectivo	Prenda
Mandos intermedios, grupo 4º (niveles X a XII).	Dos chaquetas azules. Tres camisas azul claro m/corta. Tres pantalones grises.
Resto personal masculino.	Dos monos azules. Dos camisas azules m/corta. Dos pantalones azules.
Resto personal femenino.	Dos pantalones y casacas azules m/larga. Dos pantalones y casacas azules m/corta. Rebeca señora. Esta prenda se entregará a opción de la trabajadora, en sustitución de un pantalón y casaca azul.

2. A los Conductores de turismos, Ordenanzas, Portereros, Encargado de Personal Subalterno de SS.CC. y personal que desempeña el puesto de Portería Interna-Externa, se les dotará de un uniforme de invierno anual y otro de verano, cada dos años. Esta dotación se completará con la entrega de dos camisas y un par de zapatos en cada temporada, así como un abrigo cada tres años. El personal femenino podrá elegir entre pantalón o falda.

3. Se dotará a las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación de prendas de trabajo adecuadas a su situación.

4. Los criterios a seguir para la dotación e innovación del vestuario de trabajo, que deberá tener el carácter de uniformidad en su triple condición de calidad, color y tipo de prenda, que se adaptará en cada centro a las circunstancias del tipo de trabajo que se desempeñe, se desarrollarán a nivel central entre la empresa y una Comisión nombrada al efecto por los sindicatos más representativos a nivel de empresa.

5. Los Comités de Centro, vigilarán el estricto cumplimiento de los criterios que se acuerden en la citada Comisión para la dotación de vestuario.

Se les consultará a los citados Comités para la adjudicación de aquellas prendas no reglamentadas cuya adquisición pudiera ser necesaria en orden a la naturaleza del puesto, así como la adaptación concreta del vestuario aprobado a las condiciones climáticas de la zona.

6. En cuanto a las prendas de seguridad, así con las que se emplean contra el frío y el agua, por su carácter legal de equipo de protección individual, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (L.P.R.L), por lo que en todo lo referente a este tema se le consultará al Comité Local de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO XI

Previsión social complementaria

Artículo 35. *Planes de pensiones.*

El personal en activo de la empresa tendrá derecho a las prestaciones que otorga el plan de pensiones de «Altadis, Sociedad Anónima», en la forma y condiciones que se regulan en su propio reglamento, aprobado por la Comisión de control del mismo, con fecha 31 de diciembre de 2000, y que entró en vigor el día 1 de enero de 2001.

Las obligaciones económicas de la «Altadis, Sociedad Anónima» serán las derivadas de los compromisos establecidos en el citado Reglamento, de conformidad con el contenido de la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, según redacción dada por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

CAPÍTULO XII

Beneficios sociales

Artículo 36. *Labores promocionales.*

El personal de la compañía en activo seguirá percibiendo las siguientes labores de tabaco:

a) Mensualmente optará entre tres cartones de tabaco negro (Ducados o Ducados Lights blando) y tres cartones de rubio (Fortuna blando, Fortuna Lights duro o Nobel).

b) Además de la ración mensual, en junio y diciembre, meses en que se perciben asignaciones de carácter extraordinario, recibirán otros tres cartones de tabaco rubio o negro, según la opción elegida.

c) También en el mes de diciembre, y en el correspondiente al período de vacaciones, recibirá un cartón de tabaco rubio de las labores de la compañía o una caja de Farias Superiores (50 unidades), a elección del trabajador.

CAPÍTULO XIII

Artículo 37. *Vehículo de trabajo.*

La empresa, con el fin de facilitar el ejercicio de sus funciones, dotará de un vehículo de trabajo al personal comercial que se detalla en el artículo 27 de este mismo texto.



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXLII

MARTES 13 DE AGOSTO DE 2002

NÚMERO 193

FASCÍCULO TERCERO

CAPÍTULO XIV

Interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo y solución extrajudicial de conflictos

Artículo 38. *Comisión de interpretación, vigilancia y coordinación.*

1. Composición.—Se acuerda establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará integrada por cinco miembros de la representación sindical firmante del presente texto y otros cinco por parte de Altadis.

Los miembros de la representación sindical serán nombrados por los sindicatos firmantes en función de la representatividad sindical existente en el ámbito de la empresa.

Asimismo existirán cinco suplentes por parte de la empresa y otros cinco por parte de los sindicatos firmantes.

La Comisión se constituirá dentro del plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y deberá reunirse, de forma ordinaria, una vez cada cuatro meses, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que se convoquen, a iniciativa de cualquiera de las partes, las cuales se celebrarán en un plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la solicitud.



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

Las partes se comprometen a aplicar los principios informadores —de igualdad, de jerarquía y de complementariedad— recogidos en el título III del acuerdo marco suscrito para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» para resolver los conflictos de interpretación que puedan derivarse del Convenio Colectivo.

2. Funciones:

a) Con carácter general la Comisión tendrá la función de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo, y está facultada para intervenir en cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

En los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo el intento de solución de los mismos a través de esta Comisión será trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el A.S.E.C (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o, en su caso, a la vía judicial.

b) Asimismo, la Comisión asumirá los acuerdos que se alcancen en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Coordinación del acuerdo marco suscrito para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima», con fecha 4 de julio de 2002, incorporándolos como criterios interpretativos de este Convenio Colectivo, salvo que contravengan el contenido de este Convenio.

3. Procedimiento de actuación.—La propia Comisión establecerá, en cada caso, los criterios de funcionamiento, buscando como objetivo que la tramitación y resolución de los asuntos se realice con la máxima objetividad y en un plazo máximo de veinte días.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. Régimen de funcionamiento de la representación sindical en la Comisión.—Además de las reuniones que sean necesarias para el desarrollo de la función de interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo, para el desarrollo del resto de sus funciones recogidas en el apartado anterior, la representación sindical en la Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses, pudiendo celebrar reuniones de carácter extraordinario siempre que sea necesario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección de la empresa.

A las reuniones podrá asistir también un Delegado Sindical Estatal de cada uno de los sindicatos que tengan al menos un 10 por 100 de representación en la empresa.

La representación sindical en la Comisión podrá utilizar los locales y tableros de anuncios de la Comisión Sindical de Empresa, así como el personal administrativo al servicio de éste.

El régimen de gastos de desplazamiento y dietas será el mismo que se aplique al Comisión Sindical de Empresa.

Artículo 39. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con fecha 2 de febrero de 2001 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 26 de febrero de 2001.

DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DE ESPAÑA Y CIGARROS



Madrid, de de 2.002

CIRCULAR Núm. T.D.D.

A todos los centros de trabajo de Altadis y Logista.

Muy Sr. mío:

De acuerdo con la normativa vigente se convoca el siguiente puesto de trabajo, encuadrado en el Grupo

❖ PUESTO	- Nivel
Destino:	

Adjunto se remite la mencionada convocatoria, de la cual dará Vd. publicidad a fin de que sea conocida por todo el personal adscrito a ese Centro de Trabajo.

Todos aquellos empleados que deseen formular cualquier consulta o aclaración sobre la misma, pueden dirigirse a la **Dirección de Formación, Desarrollo y Selección**.

Atentamente le saluda
El Director de Formación, Desarrollo y Selección

ANEXO

Convocatoria interna

A. Puesto.—Denominación del puesto de convocatoria, nivel, del grupo, con destino en la

B. Descripción general del puesto.—La correspondiente al puesto de convocatoria.

C. Dependencia jerárquica.—Se pondrá el puesto del que dependa el convocado.

D. Requisitos.—Podrá solicitar este puesto de trabajo, cualquier persona de la compañía —fija o contratados en prácticas o eventuales que lleven prestando sus servicios, al menos, durante un año de forma continuada—, que cumpla los siguientes requisitos:

a) Estar en posesión de los estudios equivalentes al puesto convocado. Si dicha titulación no ha sido acreditada, deberán hacerlo remitiendo una fotocopia de la misma compulsada con el original.

b) Para los que no cumplan el anterior requisito, estar encuadrado en un nivel jerárquico o funcional igual o inmediatamente inferior al puesto convocado.

c) Quienes con los conocimientos requeridos, no reúnan los requisitos de los apartados anteriores, podrán realizar una prueba de acceso, si procede.

Conocimientos requeridos:

Conocimientos acordes con las funciones y tareas del puesto convocado.

E. Selección.—Los candidatos preseleccionados realizarán las pruebas que se estimen convenientes.

Las pruebas técnicas versarán sobre los conocimientos requeridos, acordes con el desempeño del puesto.

En la resolución de la convocatoria tendrá prioridad el personal fijo sobre el temporal.

F. Bases generales.—1. Las solicitudes se realizarán conforme al modelo que se acompaña y serán presentadas a los jefes respectivos quienes comprobarán que los datos reflejados en las mismas son correctos, remitiéndolas urgentemente a la Dirección de Formación, Desarrollo y Selección.

2. El plazo de recepción de solicitudes será de quince días contados a partir de la fecha de la presente circular.

3. La retribución será la asignada en la tabla salarial vigente al nivel del puesto de trabajo.

4. La previsión de este puesto será de un año contado a partir de la fecha de esta convocatoria, por lo que todas las vacantes que se produzcan, en este mismo destino, durante este período de tiempo se atenderán con la misma.

5. El nombramiento de la persona que se designe tendrá carácter provisional durante el período que establece la normativa para dicho puesto, transcurrido este período, se hará definitivo, si la persona nombrada demuestra plena capacidad para desempeñar este puesto de trabajo.

6. La Comisión de Evaluación levantará acta de los candidatos declarados idóneos y, en caso de no existir ninguno, esta convocatoria se declarará desierta.

Madrid, de de 2002.

El Director de Formación, Desarrollo y Selección,

FICHA DE PETICION PARA EL PUESTO DE:

PUESTO CONVOCADO – Nivel – Grupo
Destino:

Circular nº T.D.D. de fecha de de 2.002

Personal Fijo.
 Personal Contratado.

Datos del solicitante:

➤ Apellidos:

➤ Nombre:

➤ Nº de matrícula:

➤ Estudios que posee:

(Remitir fotocopia del título, si no se ha acreditado anteriormente)

➤ Adjunta Curriculum Vitae: SI () ó NO ()

(Obligatorio para los candidatos contratados eventuales o en prácticas)

..... a de de 2.002
(Firma)

En Intranet – Altadis está disponible el texto de esta convocatoria y su ficha de petición

Tablas de salarios y retribuciones vigentes

Año 2001

Grupo 1º-2º

1. Salario base o de calificación:

Niveles	Euros/mes	Pesetas/mes
I.	3.037,64	505.420
II.	2.326,82	387.151
III.	2.109,07	350.919
IV.	1.817,62	302.425
V.	1.635,35	272.099
VI.	1.513,33	251.798
VII.	1.343,78	223.586
VIII.	1.262,39	210.044
IX.	1.220,19	203.023

2. Complementos personales:

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes	Pesetas/mes
I.	37,91	6.308
II.	37,79	6.288
III.	37,67	6.268
IV.	37,18	6.186
V.	37,12	6.176
VI.	37,06	6.166
VII.	35,86	5.967
VIII.	35,32	5.877
IX.	34,59	5.755

3. Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

3.1 Incentivo de asistencia:

	Euros/mes	Pesetas/mes
Jornada continuada ...	3,89	648,41
Jornada partida	4,82	803,05

Grupo 3.º

1. Salario base o de calificación:

Niveles	Euros/mes	Pesetas/mes
IX.	1.270,91	211.461
VIII.	1.214,04	201.999
VII.	1.201,54	199.921
VI.	1.172,13	195.026
V.	1.147,16	190.871
IV.	1.106,13	184.043
III.	1.013,37	168.611
II.	783,96	130.440

2. Complementos personales.

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes	Pesetas/mes
IX.	34,90	5.807
VIII.	34,59	5.755
VII.	34,23	5.695
VI.	33,93	5.645
V.	33,69	5.606

Niveles	Euros/mes	Pesetas/mes
IV.	33,57	5.586
III.	32,85	5.466
II.	21,21	3.529

3. Complemento de puesto de trabajo.

3.1 Gratificación por razón de jornada:

	Euros/mes	Pesetas/mes
Conductor SS.CC. (N.VIII)	208,41	34.694

4. Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

4.1 Incentivo de asistencia:

	Euros/día	Pesetas/día
Jornada continuada	5,32	884,66
Jornada partida	6,25	1.039,54

Grupo 4.º

1. Salario base o de calificación:

Niveles	Euros/día	Pesetas/día
XII.	50,78	8.448,91
XI.	48,49	8.067,73
X.	46,21	7.687,59
IX.	43,91	7.306,51
VIII.	41,96	6.981,22
VII.	39,44	6.561,41
VI.	37,27	6.200,89
V.	35,95	5.980,66

2. Complementos personales.

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/día	Pesetas/día
XII.	1,22	202,99
XI.	1,20	199,66
X.	1,18	196,34
IX.	1,17	194,67
VIII.	1,15	191,34
VII.	1,13	188,02
VI.	1,12	186,35
V.	1,11	184,69

Gratificación establecida en el artículo 20 del C.C. de 1975, con los condicionamientos expresados en dicho texto, para aquellas personas que desempeñen el puesto de Jefe de equipo 180,16 pesetas/día o 1,08 euros/día.

3. Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

3.1 Incentivo de asistencia:

	Euros/día	Pesetas/día
Jornada continuada	6,74	1.121,01
Jornada partida	7,66	1.275,55

Diets por Comisión de servicio

	Euros/día	Pesetas/día
Dieta completa	86,16	14.337

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio queda establecida en 37,10 pesetas, equivalentes a 0,22 euros.

Complemento de puesto de trabajo

La gratificación establecida en el Convenio Colectivo de 1981 para los Serenos y Vigilantes se fija en el 22 por 100 del salario de su nivel, según consta en el artículo 8 del Convenio Colectivo del año 1988.

Gratificación por manejo de fondos

	Euros/año	Pesetas/año
Hasta 1,20 millones	195,92	32.599
Más de 1,20 millones hasta 3,01	242,94	40.422
Más de 3,01 millones hasta 6,01	289,96	48.246
Más de 6,01 millones hasta 12,02	344,81	57.372
Más de 12,02 millones hasta 18,03	399,67	66.499
Más de 18,03 millones hasta 24,04	462,37	76.932
Más de 24,04 millones hasta 30,05	525,06	87.363
Más de 30,05 millones hasta 36,06	595,60	99.099
Más de 36,06 millones hasta 42,07	666,12	110.833
Más de 42,07 millones hasta 48,08	752,32	125.175
Más de 48,08 millones hasta 54,09	793,11	131.963
Más de 54,09 millones hasta 60,10	847,20	140.963
Más de 60,10 millones hasta 66,11	938,99	156.234
Más de 66,11 millones hasta 72,12	1.044,90	173.856
Más de 72,12 millones hasta 78,13	1.150,79	191.475
Más de 78,13 millones hasta 84,14	1.270,82	211.447
Más de 84,14 millones hasta 90,15	1.420,38	236.332
Más de 90,15 millones hasta 120,20	1.605,01	267.052
Más de 120,20 millones hasta 150,25	1.810,71	301.277
Más de 150,25 millones hasta 180,30	2.046,18	340.455
Más de 180,30 millones hasta 210,35	2.311,43	384.590
Más de 210,35 millones	2.600,35	432.662

Plus de productividad

Queda establecido en 1.375,34 euros, equivalentes a 228.837 pesetas.

Nuevas categorías profesionales (al inicio del 4.º año)

1. Salario base:

	Euros/mes	Pesetas/mes
Auxiliar Comercial	577,50	96.087,59

	Euros/día	Pesetas/día
Auxiliar Operativo	26,03	4.330,65
Auxiliar Maquinista	27,29	4.541,17
Ayudante de Mantenimiento	28,67	4.769,26

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

2. Nocturnidad:

	Euros/hora	Pesetas/hora
Auxiliar Operativo	1,83	303,91
Auxiliar Maquinista	1,92	318,99
Ayudante de Mantenimiento	2,01	335,31

3. Plus de Productividad:

	Euros/año	Pesetas/año
Auxiliar Operativo	908,45	151.154
Auxiliar Maquinista	908,45	151.154
Ayudante de Mantenimiento	908,45	151.154
Auxiliar Comercial	833,82	138.735

Nuevas categorías profesionales

1. Salario base:

	Euros/mes	Pesetas/mes
Auxiliar Comercial	555,29	92.392

	Euros/día	Pesetas/día
Auxiliar Operativo	25,03	4.164,02
Auxiliar Maquinista	26,24	4.366,49
Ayudante de Mantenimiento	27,56	4.585,80

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

2. Nocturnidad

	Euros/hora	Pesetas/hora
Auxiliar Operativo	1,76	292,24
Auxiliar Maquinista	1,84	306,59
Ayudante de Mantenimiento	1,94	322,40

3. Plus de Productividad.

	Euros/año	Pesetas/año
Auxiliar Operativo	884,05	147.093
Auxiliar Maquinista	884,05	147.093
Ayudante de Mantenimiento	884,05	147.093
Auxiliar Comercial	812,29	135.154

Tablas de salarios y retribuciones vigentes*Año 2002*

Grupo 1.º-2.º

1. Salario base o de calificación:

Niveles	Euros/mes
I.	3.125,73
II.	2.394,30
III.	2.170,23
IV.	1.870,33
V.	1.682,78
VI.	1.557,22
VII.	1.382,75
VIII.	1.299,00
IX.	1.255,58

2. Complementos Personales:

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
I.	38,92
II.	38,80
III.	38,68
IV.	38,19
V.	38,13
VI.	38,07
VII.	36,87
VIII.	36,33
IX.	35,60

3. Complemento de Calidad o cantidad de trabajo.

3.1 Incentivo de Asistencia:

	Euros/día
Jornada continuada	4,00
Jornada partida	4,96

Grupo 3.º

1. Salario base o de calificación:

Niveles	Euros/mes
IX.	1.307,77
VIII.	1.249,25
VII.	1.236,38
VI.	1.206,12
V.	1.180,43
IV.	1.138,21
III.	1.042,76
II.	806,69

2. Complementos personales:

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
IX.	35,91
VIII.	35,60
VII.	35,24
VI.	34,94
V.	34,70
IV.	34,58
III.	33,86
II.	22,22

3. Complemento de puesto de trabajo:

3.1 Gratificación por razón de jornada:

	Euros/mes
Conductor SS.CC. (N. VIII)	214,45

4. Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

4.1 Incentivo de asistencia:

	Euros/día
Jornada continuada	5,47
Jornada partida	6,43

Grupo 4.º

1. Salario base o de calificación:

Niveles	Euros/día
XII.	52,25
XI.	49,90
X.	47,55
IX.	45,18
VIII.	43,18
VII.	40,58
VI.	38,35
V.	36,99

2. Complementos personales:

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/día
XII.	1,25
XI.	1,23
X.	1,21
IX.	1,20
VIII.	1,18
VII.	1,16
VI.	1,15
V.	1,14

Gratificación establecida en el artículo 20 del C.C. de 1975, con los condicionamientos expresados en dicho texto, para aquellas personas que desempeñen el puesto de Jefe de Equipo: 1,11 euros/día.

3. Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

3.1 Incentivo de asistencia:

	Euros/día
Jornada continuada	6,94
Jornada partida	7,88

Dietas por comisión de servicio

	Euros/día
Dieta completa	88,66

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 37,10 pesetas, equivalentes a 0,22 euros.

Complemento de puesto de trabajo

La gratificación establecida en el Convenio Colectivo de 1981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22 por 100 del salario de su nivel, según consta en el artículo 8 del Convenio Colectivo del año 1988.

Gratificación por manejo de fondos

	Euros/año
Hasta 1,20 millones	195,92
Más de 1,20 millones hasta 3,01	242,94
Más de 3,01 millones hasta 6,01	289,96
Más de 6,01 millones hasta 12,02	344,81
Más de 12,02 millones hasta 18,03	399,67
Más de 18,03 millones hasta 24,04	462,37
Más de 24,04 millones hasta 30,05	525,06

	Euros/año
Más de 30,05 millones hasta 36,06	595,60
Más de 36,06 millones hasta 42,07	666,12
Más de 42,07 millones hasta 48,08	752,32
Más de 48,08 millones hasta 54,09	793,11
Más de 54,09 millones hasta 60,10	847,20
Más de 60,10 millones hasta 66,11	938,99
Más de 66,11 millones hasta 72,12	1.044,90
Más de 72,12 millones hasta 78,13	1.150,79
Más de 78,13 millones hasta 84,14	1.270,82
Más de 84,14 millones hasta 90,15	1.420,38
Más de 90,15 millones hasta 120,20	1.605,01
Más de 120,20 millones hasta 150,25	1.810,71
Más de 150,25 millones hasta 180,30	2.046,18
Más de 180,30 millones hasta 210,35	2.311,43
Más de 210,35 millones	2.600,35

Plus de productividad

Queda establecido en 1.415,22 euros.

Nuevas categorías profesionales (al inicio del 4.º año)

1. Salario base:

	Euros/mes
Auxiliar Comercial	594,25
Agente de Ventas Junior (*)	904,42

(*) Al inicio del tercer año, efectivo desde julio de 2002.

	Euros/día
Auxiliar Operativo	26,78
Auxiliar Maquinista	28,08
Ayudante de Mantenimiento	29,50

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

2. Nocturnidad:

	Euros/hora
Auxiliar Operativo	1,88
Auxiliar Maquinista	1,98
Ayudante de Mantenimiento	2,07

3. Plus de Productividad:

	Euros/año
Auxiliar Operativo	934,80
Auxiliar Maquinista	934,80
Ayudante de Mantenimiento	934,80
Auxiliar Comercial	858,00
Agente de Ventas Junior	858,00

Nuevas categorías profesionales

1. Salario base:

	Euros/mes
Auxiliar Comercial	571,39

	Euros/día
Auxiliar Operativo	25,76
Auxiliar Maquinista	27,00
Ayudante de Mantenimiento	28,36

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

2. Nocturnidad:

	Euros/hora
Auxiliar Operativo	1,81
Auxiliar Maquinista	1,89
Ayudante de Mantenimiento	2,00

3. Plus de Productividad:

	Euros/año
Auxiliar Operativo	909,69
Auxiliar Maquinista	909,69
Ayudante de Mantenimiento	909,69
Auxiliar Comercial	835,69

16414 RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción, para el año 2002.

Visto el texto del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción, para el año 2002 (Código de Convenio número 9905595), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2002 de una parte por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales MCA-UGT y Fecoma-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Sectorial en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 26 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SECTORIAL NACIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN PARA EL AÑO 2002

Preámbulo

Las partes signatarias, integradas por la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.), y Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT), ambas en representación laboral, y la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), en representación empresarial, como organizaciones más representativas del sector de la construcción en sus respectivos ámbitos, y haciendo uso de las previsiones contenidas en el artículo 3.2 del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), acuerdan,