

ANEXO II

Cuatrienios

Categorías	S.B.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Jefe almacén	98.361	4.918	9.836	14.754	19.672	24.590	29.508	34.426	39.344	44.262	49.180
Jefe sección administrativa	96.867	4.843	9.686	14.529	19.372	24.215	29.058	33.901	38.744	43.587	48.430
Jefe sección servicios	95.888	4.794	9.588	14.382	19.176	23.970	28.764	33.558	38.352	43.146	47.940
Jefe sección mercantil	94.903	4.745	9.490	14.235	18.980	23.725	28.470	33.215	37.960	42.705	47.450
Dependiente mayor	94.036	4.702	9.404	14.106	18.808	23.510	28.212	32.914	37.616	42.318	47.020
Corredor de plaza	91.903	4.595	9.190	13.785	18.380	22.975	27.570	32.165	36.760	41.355	45.950
Dependiente	90.731	4.537	9.074	13.611	18.148	22.685	27.227	31.759	36.296	40.833	45.370
Oficial administrativo	90.731	4.537	9.074	13.611	18.148	22.685	27.227	31.759	36.296	40.833	45.370
Profesional de primera	87.890	4.395	8.790	13.185	17.580	21.975	26.370	30.765	35.160	39.555	43.950
Auxiliar administrativo	87.890	4.395	8.790	13.185	17.580	21.975	26.370	30.765	35.160	39.555	43.950
Profesional de segunda	87.666	4.383	8.766	13.149	17.532	21.915	26.298	30.681	35.064	39.477	43.830
Ayudante dependiente	87.666	4.383	8.766	13.149	17.532	21.915	26.298	30.681	35.064	39.477	43.830

17932 RESOLUCION de 29 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Tabacalera, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1992 de una parte por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda.

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, a 29 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «TABACALERA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad

Artículo 1.º *Objeto y ámbito de aplicación.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa «Tabacalera, Sociedad Anónima», y el personal que en ella presta sus servicios en la totalidad de los centros de trabajo existentes en el territorio español.

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.º 3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

— La Alta Administración de la Compañía, comprendiendo en ella a los Directores, Secretario general y Vicesecretario general.

— Los representantes garantizados y su personal, así como cualquier otra persona ligada a «Tabacalera, Sociedad Anónima», por un contrato de carácter no laboral.

— Los Subdirectores de la Compañía, Directores de fábrica, Delegados de zona de Distribución y Jefes regionales 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.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma y sustituye en todos los acuerdos en él contenidos— a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Tabacalera, Sociedad Anónima», de 28 de junio de 1946, y en todos los Convenios colectivos anteriores al actual.

Tendrá dos años de vigencia, contados desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993 y se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Los efectos de contenido económico en él pactados para el primer año de su vigencia, tendrán retroactividad al 1 de enero de 1992, excepción hecha de los casos en que expresamente se determine otra fecha, liquidándose en los distintos supuestos los atrasos devengados

desde la indicada fecha o desde la que para cada caso particular se indique.

Para su segundo año de vigencia, los efectos económicos en él pactados, serán de aplicación desde el 1 de enero de 1993.

Art. 3.º *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 deliberante.

CAPITULO II

Retribuciones primer año de vigencia

Art. 4.º *Incremento salarial.*—Todos los conceptos retributivos, excepto los expresamente excluidos por obtener una regulación propia, que más adelante se indica, se incrementarán en un 7 por 100.

El crecimiento indicado será también aplicable al Economato y al Fondo de la Comisión Mixta de Acción Social y Docente.

Art. 5.º *Premios de antigüedad.*—Experimentarán, en su conjunto, un incremento del 7 por 100, cuya distribución se llevará a efecto de forma lineal entre la totalidad de los premios existentes a 31 de diciembre de 1991.

Art. 6.º *Plus de productividad.*—En consideración al incremento de productividad experimentado en el último año, la cantidad que se percibe por este concepto en el mes de septiembre queda fijado en 102.353 pesetas.

Art. 7.º *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, en el periodo comprendido entre 31 de diciembre de 1991 y 31 de diciembre de 1992, experimentara un aumento superior al 5,25 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre dicha cifra.

Tal incremento se abonará con efectos desde el 1 de enero de 1992 en una sola paga, tan pronto como se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1993, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 1992.

Esta revisión se aplicará sobre todos los conceptos salariales, y además en las prestaciones de Economato y en el Fondo de la Comisión Mixta de Acción Social y Docente.

CAPITULO III

Retribuciones segundo año de vigencia

Art. 8.º *Crecimiento salarial.*—A partir de 1 de enero de 1993, todos los conceptos retributivos se incrementarán en el porcentaje de aumento del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para dicho año (o en su defecto, la media del Banco de España y de la O.C.D.E.) más 1,5 puntos. El plus de productividad experimentará un incremento adicional del 0,25 por 100 de la masa salarial.

Los incrementos citados tendrán carácter provisional hasta que se conozca oficialmente el índice real de precios al consumo del referido año.

2. Si dicho índice real resultara diferente al inicialmente previsto, se efectuará la regularización salarial correspondiente por la diferencia entre ambos índices.

3. Dicha regularización se aplicaría —en el supuesto de que así proceda— con efectos desde 1 de enero de 1993, en una sola paga, tan pronto como sea constatado oficialmente el índice real de precios al consumo antes indicado, sirviendo de base de cálculo para el incremento salarial del siguiente año, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1993.

4. El crecimiento de las retribuciones aquí pactadas será también aplicable al Economato y al Fondo de la Comisión Mixta de Acción Social y Docente.

CAPITULO IV

Horas extraordinarias

Art. 9.º La Compañía intensificará las acciones encaminadas a su reducción.

Con el fin de contribuir a este objetivo y habida cuenta de la imposibilidad de su supresión ante circunstancias imprevisibles, las horas extraordinarias que sea inevitable efectuar durante la vigencia del presente Convenio se abonarán según el módulo vigente a los valores correspondientes al año 1988 y la cantidad resultante por diferencia entre los valores de 1988 y los correspondientes a los años 1992 y 1993, se aplicará en la forma que se acuerde entre las partes, cuando se efectúe la revisión salarial en cada año de vigencia del presente Convenio.

CAPITULO V

Otras percepciones o beneficios sociales

Art. 10. *Economato laboral.*—El crecimiento de este concepto, durante los dos años de vigencia del presente Convenio, será igual al pactado para las retribuciones de carácter general, si bien quedará congelada la cuantía de los beneficiarios y el aumento correspondiente a éstos se distribuirá entre todos los titulares.

Art. 11. *Seguro de accidentes.*—A partir de la vigencia del presente Convenio, la Compañía establecerá una cobertura adicional en la Póliza de Accidentes hasta ahora vigente del personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima», mediante la creación de una Bolsa de Estudios para el supuesto de fallecimiento del trabajador por causa de accidente, que dará derecho a la percepción por parte de los hijos del causante de las siguientes prestaciones:

- En Educación General Básica: 100.000 pesetas/año.
- En B.U.P., C.O.U. y Formación Profesional: 150.000 pesetas/año.
- Estudios universitarios: 250.000 pesetas/año.

La edad máxima para que el beneficiario pueda percibir esta prestación, será la de veinticinco años.

Art. 12. *Anticipos de una mensualidad.*—El personal fijo de la Empresa, con más de un año de antigüedad, podrá solicitar, por causas justificadas, préstamos por importe de una mensualidad de su salario, a devolver en un plazo de seis meses, mediante el descuento correspondiente en las nóminas del solicitante.

En los casos en que la solicitud fuera denegada, la Dirección del centro de trabajo comunicará las causas de tal decisión al trabajador afectado y al Comité de Empresa o delegados de personal, por si pudieran aportar razones que aconsejaran una reconsideración del acuerdo inicialmente adoptado.

Sólo podrá solicitarse un nuevo préstamo cuando hayan transcurrido tres meses desde la cancelación del anterior.

Art. 13. *Labores promocionales.*—Quedan derogadas cuantas disposiciones hacían referencia al Tabaco de Regalía en la Normativa interna de «Tabacalera, Sociedad Anónima», si bien la Compañía seguirá manteniendo el tabaco de fuma que se pone a disposición de los trabajadores, en cada uno de los centros de trabajo, para su consumo durante la jornada laboral.

Asimismo, habida cuenta de la importancia que tiene para la empresa la promoción y lanzamiento de sus productos y la conveniencia de que todos los trabajadores participen en la misma, la Compañía fijará en cada momento las labores que se pondrán a disposición del personal a efectos de su promoción.

CAPITULO VI

Jornada y vacaciones

Art. 14. *Días de descanso por productividad. Año 1992.*—Exclusivamente durante este año, se conceden dos días más de descanso por productividad.

Art. 15. *Jornada laboral año 1993.*—A partir del 1 de enero de 1993, todos aquellos trabajadores que en 1992 tienen establecida una jornada de 38 horas semanales, pasarán a realizar una jornada semanal de 37 horas, que se distribuirá con carácter general de lunes a viernes.

La aplicación de dicha jornada en los distintos sectores de la empresa se efectuará en la forma que se indica en los artículos siguientes.

Art. 16. *Fábricas de Tabaco.*

1. *Jornada de trabajo del personal del Grupo 4.º*

1. *En la generalidad de las fábricas, excepto el C.I.T. de Cádiz y la fábrica de Logroño.*

a) Desde el 15 de enero de cada año y durante el período que más adelante se indica, la jornada semanal será de 35 horas, con los siguientes horarios:

Lunes a viernes: Turno de mañana, de 7 a 14; turno de tarde, de 13,55 a 20,55; turno partido, 7 horas diarias (4 por la mañana y 3 por la tarde).

Dicha jornada se prolongará el número de días que sea preciso hasta completar una reducción total de 49 horas respecto a la jornada vigente con anterioridad.

b) El resto del año, la jornada será de 38 horas semanales, con el siguiente horario:

Lunes a viernes: Turno de mañana, de 6 a 14; turno de tarde, de 13,55 a 21,55; turno partido, 8 horas diarias (4 por la mañana y 4 por la tarde).

Viernes (o último día laborable de la semana): Turno de mañana, de 8 a 14; turno de tarde, de 13,55 a 19,55; turno partido, 6 horas diarias (4 por la mañana y 2 por la tarde).

c) No obstante, se podrá establecer respecto al personal del turno partido una distribución distinta de la jornada del viernes, por acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de cada Centro.

Asimismo, se respetarán los acuerdos hasta ahora vigentes en algunas dependencias sobre distribución de la jornada semanal del personal de mantenimiento o de otros sectores productivos.

2. En el C.I.T. de Cádiz y en la fábrica de Logroño, por las especiales características de su organización, la reducción de 49 horas anuales se distribuirá de la forma que se establezca entre el Comité de Empresa y la Dirección de cada uno de estos Centros.

Si a 1 de noviembre de 1992 no se hubiera alcanzado acuerdo al respecto, dicha distribución se regulará por parte de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio.

II. *Condiciones inherentes a la nueva jornada de trabajo*

1. Dicha jornada supone el compromiso de mantener el tiempo de funcionamiento de las máquinas que a continuación se indica:

a) *En la generalidad de las fábricas, excepto el C.I.T. de Cádiz y la fábrica de Logroño.*

— Desde el 15 de enero y hasta la fecha en que finalice el período en que la jornada es de 35 horas semanales: De 7,05 a 14 horas el turno de mañana y de 14 a 20,55 horas el turno de tarde.

— El resto del año: De 6,05 a 14 horas el turno de mañana y de 14 a 21,55 el de tarde, de lunes a jueves; y el viernes, de 8,05 a 14 y de 14 a 19,55 horas, respectivamente.

b) En el C.I.T. de Cádiz y en la fábrica de Logroño, la determinación del tiempo de funcionamiento de las máquinas se realizará por acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de dichos Centros, o, en su defecto por acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio, tal como se indicaba respecto a la distribución de la jornada en el punto 2, del apartado I.

2. Los cambios de turno se seguirán realizando con las máquinas en marcha en todas las factorías.

3. El tiempo correspondiente a la recuperación de los «puentes» que se disfruten a lo largo del año, se realizará, con carácter general, a partir del mes de abril, salvo que por necesidades productivas fuera preciso efectuar dicha recuperación en periodos distintos.

Art. 17. *Sector comercial.*—La jornada del personal comercial será de 37 horas semanales, con el siguiente horario:

- De lunes a jueves: De 9 a 14 horas. De 17 a 20 horas.
- Viernes: De 9 a 14 horas.

No obstante, dicho horario podrá ser modificado por acuerdo expreso entre la Dirección de cada Centro y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 18. *Sector de distribución.*—La jornada de trabajo será de 37 horas semanales, distribuida de forma tendentes a homogeneizar la misma durante todos los días laborables de la semana. En este sentido y con carácter general, dicha jornada será de 7 horas a 14,30, en turno de mañana, y de 14 horas a 21,30, en turno de tarde, de lunes a jueves; y el viernes o último día laborable de la semana, de 7 a 14 horas y de 14 a 21 horas.

No obstante, se respetarán los acuerdos adoptados o que puedan adoptarse en algunas dependencias entre el Comité de Empresa o delegados de personal y la Dirección del Centro, dentro de la tendencia general antes expuesta.

Art. 19. *Resto del personal no comprendido en los apartados anteriores.*—Todos los trabajadores no comprendidos en los sectores y grupos antes indicados, que tienen establecida una jornada de 38 horas semanales, pasarán a realizar una jornada semanal de 37 horas.

La reducción se aplicará repartida entre todos los días laborales de la semana, aunque manteniendo el turno partido para todos aquellos trabajadores que vinieran realizando anteriormente dicho tipo de jornada.

Excepcionalmente, para los Serenos del Grupo 3.º y Vigilantes del Grupo 4.º, la jornada de 37 horas semanales se computará de forma anual y la distribución entre los días de la semana se realizará en base a las necesidades de la organización y a las características especiales de dicho servicio en cada dependencia.

Art. 20. *Derogación de la normativa anterior referente a la Jornada de Trabajo.*—Lo dispuesto en los artículos 15 a 19 de este Capítulo deroga y sustituye, a partir de 1 de enero de 1993, a la regulación de la jornada contenida en el artículo 28 de la normativa laboral que figura como Anexo del presente Convenio.

Art. 21. *Jornada reducida.*—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 otra 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 aquélla.

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 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.

CAPITULO VII

Art. 22. *Escala profesional integrada.*—Ambas partes, con objeto de llevar a cabo un nuevo ordenamiento profesional en la empresa, realizarán los estudios necesarios, en el plazo de seis meses a partir de la firma del presente Convenio y a través de la comisión de escala profesional, con los asesoramiento técnicos que sean precisos.

Una vez concluido dicho estudio, se negociará la aplicación de los aspectos técnicos y económicos que resulten del mismo, tanto en lo que respecta a los costes como a las posibles fases de su puesta en marcha. La negociación se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio colectivo, con la asistencia de los delegados sindicales de las organizaciones firmantes del mismo.

CAPITULO VIII

Formación del personal

Art. 23. *Objetivos generales.*—La Compañía, consciente de la necesidad de realizar un gran esfuerzo formativo, adaptado a sus necesidades específicas, se propone los siguientes objetivos:

1. Integrar la formación en la política global de gestión de recursos humanos de la empresa.
2. Potenciar iniciativas de formación que favorezcan la modernización y gestión de la empresa.
3. Impulsar una formación continua que asegure el mantenimiento de las competencias de los empleados y, al mismo tiempo, facilite la adquisición de nuevas capacidades que estimulen la promoción interna.
4. Renovar y desarrollar las destrezas y conocimientos en función de la previsible evolución de las profesiones y empleos, centrándose la atención en las cualificaciones que se requieran para el futuro.
5. Ampliar y desarrollar la colaboración con otras instituciones públicas en aquellos programas que complementen iniciativas de formación de la compañía.

Art. 24. *Plan general de formación, Comisión Nacional y Comités locales de formación.*—Para llevar adelante estos objetivos el Departamento de Formación de «Tabacalera, Sociedad Anónima», diseñará y elaborará un plan general que satisfaga las necesidades de formación detectadas a través de los responsables operativos de la empresa y de las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores, con el

fin de armonizar los objetivos de formación de la compañía y las iniciativas expresadas por los interesados.

La Comisión Nacional de Formación, integrada por representantes de la Dirección y de los trabajadores, se reunirá, al menos, con una periodicidad bimensual y desarrollará las siguientes competencias:

a) Establecer las acciones que permitan detectar las necesidades de formación a corto y medio plazo estimulando e incentivando la participación de los trabajadores en los procesos de formación.

b) Ejercer la función de seguimiento y evaluación de las acciones formativas realizadas, a efectos de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estimen convenientes introducir en posteriores programas.

c) Proponer las modificaciones y adaptaciones que esta Comisión considere oportunas al proyecto del Plan General de Formación antes de ser elevado a la Dirección de la Compañía y presentarlo a la aprobación del Consejo de Administración.

d) Seguimiento y evaluación de las dotaciones económicas para este fin.

La Comisión Local de Formación, integrada por tres responsables de la Dirección del Centro y otros tres del Comité de Empresa, o en su caso por el Delegado de Personal, se reunirá bimensualmente y tendrá las siguientes competencias:

a) Análisis de las necesidades de formación para el próximo ejercicio y confección de una propuesta de actividades formativas que incluya un calendario orientativo de las acciones a desarrollar en sus dependencias.

b) Seguimiento y control de las actividades formativas que se realicen en su centro de trabajo.

c) Establecimiento de las líneas de gestión y las condiciones de aplicación de los planes de formación acordados.

Art. 25. *Asistencia de los trabajadores a cursos de formación.*—La asistencia de los trabajadores a los cursos de formación se regirá por los siguientes criterios generales:

A.1. *La formación para el perfeccionamiento* es aquella que se imparte para mejorar los conocimientos necesarios para el adecuado desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo.

Este tipo de formación se impartirá fuera de la jornada laboral, a no ser que esté sujeta a una programación externa que obligue a la asistencia en el horario de trabajo.

No obstante, si las necesidades de la empresa lo permiten, esta formación se podría impartir dentro de la jornada laboral.

Esta formación no contemplará, en modo alguno, ayuda económica complementaria siempre que la actividad formativa se lleve a cabo en la misma localidad del centro de trabajo.

A.2. *La formación orientada a la previsible evolución de profesiones y empleos* estará orientada hacia las cualificaciones que se requieran en el futuro renovando y desarrollando las actuales capacidades y conocimientos de los trabajadores.

Este tipo de formación se impartirá dentro de la jornada laboral, siempre y cuando no se vean alteradas las necesidades de la empresa.

Si tuviera lugar fuera de la jornada laboral, se incentivará la asistencia con 40.000 pesetas en los cursos de larga duración, cuyo cómputo total de horas lectivas sea superior a 200 horas. En los demás casos, este incentivo será de 200 pesetas por cada una de las horas que exceda de la jornada laboral.

A.3. *Formación continua de los trabajadores.* Es un tipo de formación dirigida, tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la adaptación persona-puesto de los trabajadores, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual del trabajador.

Desarrolla las principales funciones señaladas por la resolución del Consejo de Comunidades Europeas sobre Formación Profesional permanente de 5 de junio de 1989:

— Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y empleos y de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de la empresa y de su personal.

— Una función de promoción social que permita a los trabajadores superar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación laboral.

— Una función preventiva para anticiparse a las posibles consecuencias derivadas tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.

Respecto a la *concesión de permisos* para este tipo de formación, la empresa estudiará y decidirá en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas y las iniciativas formativas expresadas por los interesados, dando cuenta de las incidencias que se produzcan a la Comisión Local, por si fuera posible aportar alegaciones que permitieran su reconsideración.

B. La formación para la promoción se realizará fuera de la jornada laboral. No obstante, en función de la organización de estos cursos, se

podrían impartir excepcionalmente dentro de la jornada laboral, siempre de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Si un proceso de promoción llevara implícita cualquier actividad formativa posterior al nombramiento para el nuevo puesto de trabajo, ésta sería considerada formación para el perfeccionamiento.

C. Formación para la adaptación de puestos de trabajo

Esta formación se impartirá dentro de la jornada laboral, siempre y cuando no se vean alteradas las necesidades de la empresa.

Cuando este tipo de formación tenga lugar fuera de la jornada laboral se articularán ayudas económicas de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.500 pesetas en concepto de almuerzo.
- 1.000 pesetas por hora de formación que exceda del total de horas laborables del centro de trabajo donde presta sus servicios el alumno.

Cuando el alumno tenga que desplazarse a otra localidad distinta de la de su centro de trabajo, se acogerá a lo previsto en Convenio colectivo sobre dietas y gastos de locomoción.

En aquellos cursos cuyo contenido requiera formación en Seguridad y salud laboral, se impartirá ésta como complemento a la formación específica del curso.

Toda la formación realizada por los alumnos quedará reflejada en los registros oportunos del Departamento de Formación.

La duración de los cursos de formación estará en función de las necesidades de formación detectadas y de los objetivos perseguidos.

Será el Departamento de Formación quien determine la conveniencia o no de realizar aquellas actividades formativas específicas y aisladas que no estén recogidas en el Plan General de Formación, informándose adecuadamente a la Comisión Nacional de Formación.

Art. 26. *Medios técnicos y humanos para la formación.*—Con independencia de las diversas actividades formativas que puedan llevarse a cabo, la Compañía tenderá a crear aulas de formación a las que dotará de los medios materiales necesarios para impartir cursos, seminarios y reuniones de formación.

Las actividades formativas podrán realizarse en las aulas creadas a tal fin en cada Centro de trabajo o fuera de ellas.

Las actividades formativas podrán ser impartidas por el Centro de Formación de Logroño, colaboradores y entidades u organismos externos.

En cuanto al personal colaborador, se considerará la actuación de personas ajenas al Departamento de Formación que, mediante la liberación temporal de su puesto de trabajo, se integren como monitores de cursos organizados conjuntamente con el Departamento de Formación.

Todas las acciones formativas, en las que intervenga personal colaborador, deberán ser comunicadas con 15 días de antelación, como mínimo, al Departamento de Formación de estas OO.CC., quien una vez analizada la conveniencia de las mismas, las expondrá a la Dirección para su aprobación y someterá su nombramiento a la consideración de la Comisión correspondiente.

Estos colaboradores, de carácter temporal, serán incentivados de la siguiente forma:

—Curso impartido dentro de la jornada laboral: Se incentivará con 1.000 pesetas la hora de formación impartida, más el incremento de subida salarial acordado en Convenio.

—Curso impartido fuera de la jornada laboral: Se incentivará con 3.000 pesetas la hora de formación impartida, más el incremento de subida salarial acordado en Convenio.

El límite máximo a percibir por cada colaborador durante un año será el equivalente al 10 por 100 de su salario.

El Centro de Formación de Logroño seguirá impartiendo la formación programada, en las aulas destinadas a tal fin en el propio Centro, y al mismo tiempo, la formación programada en las distintas dependencias.

Se propondrá la ampliación del fondo bibliográfico y documental en la Biblioteca de Oficinas Centrales y se articulará el mecanismo de préstamo con suficientes garantías, ampliándose complementariamente las Bibliotecas por Centros de trabajo cuya dimensión justifique su constitución.

Art. 27. *Financiación de los planes de formación.*—La Compañía invertirá los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en los artículos anteriores, fijándose la dotación anual en un 2 por 100 de la masa salarial correspondiente al 31 de diciembre del año anterior al que afecte el Plan de Formación.

A estos efectos se calculará, de acuerdo con las necesidades de cada dependencia, el porcentaje a destinar a cada una de ellas, todo sin perjuicio de cualquier otra acción formativa que el desarrollo de nuevas actividades aconseje.

CAPITULO IX

Ingresos de personal. Incompatibilidades

Art. 28. *Ámbito de la normativa.*—La normativa vigente en materia de selección externa de personal se aplica tanto a la contratación de

duración indefinida como a la de duración determinada, con la excepción de los puestos de los niveles I, II y III de los Grupos 1.º y 2.º.

Art. 29. *Proceso de cobertura de vacantes.*—Una vez resueltas las solicitudes de traslado, la cobertura de vacantes se realizará por promoción interna o por nuevo ingreso de personal, si bien sólo se recurrirá a esta segunda alternativa cuando no exista en la Compañía personal que reúna los requisitos exigidos para presentarse a la convocatoria del puesto de que se trate, o cuando efectuada la correspondiente convocatoria de promoción interna hubiera sido declarada desierta.

En consecuencia, el proceso que ha de observarse para la cobertura de vacantes de plantilla es el siguiente:

- 1.º Convocatoria interna para el personal fijo.
- 2.º Convocatoria interna para el personal contratado en prácticas o eventual y que lleve prestando sus servicios a «Tabacalera, Sociedad Anónima», durante, al menos, un año de forma continuada. Los trabajadores interinos, que lleven prestando sus servicios en la Compañía durante, al menos, un año podrán concurrir a las plazas, pero deberán pasar un proceso de selección previo.
- 3.º Convocatoria exterior

Art. 30. *Condiciones de incorporación. Participación en las mismas de la representación del personal.*—1. Las admisiones de personal en la empresa, con observancia siempre de las disposiciones vigentes en materia de contratación, se realizarán mediante proceso de selección, según las características del puesto de trabajo que se convoque.

2. Para tomar parte en el proceso de selección serán convocados los aspirantes que, según se deduzca de su solicitud, aporten las condiciones más adecuadas para poder desempeñar con eficacia inmediata los puestos que se desean cubrir.

3. En los procesos de selección participará la representación designada por el Comité de Empresa correspondiente, en la forma y condiciones establecidas en el artículo que regula la actuación de las Comisiones de Evaluación. Las Comisiones de Evaluación corresponden, a todos los efectos, a los antes llamados Tribunales de Gestión y Calificación.

Art. 31. *Condiciones de ingreso.*—La edad mínima exigida para la incorporación en la Compañía será la de dieciséis años, en los términos y condiciones establecidos por la Legislación laboral vigente.

Art. 32. *Convocatorias al exterior para cubrir vacantes de plantilla.*—Solamente procederá dicha convocatoria externa cuando no hayan podido cubrirse las vacantes mediante promoción interna, tal como se deduce del artículo 29 de este mismo capítulo.

En las convocatorias que se efectúen al exterior deberán darse a conocer las condiciones generales exigidas para el ingreso, así como los requisitos que deben reunir los solicitantes; que no podrán ser inferiores a los exigibles en convocatoria interna para el puesto de trabajo de que se trate.

Art. 33. *Periodo de prueba.*—Todos los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados en periodo de prueba por un plazo de seis meses para los Técnicos titulados; de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días hábiles.

Durante tal periodo, ambas partes podrán rescindir libremente su relación laboral sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso y, en su transcurso, forzosamente habrá de emitirse por el mando inmediato, con la periodicidad que la Dirección establezca, evaluación de la actuación de los interesados a fin de que durante el mismo, o a su finalización, pueda ser tomada decisión de si el trabajador debe ser confirmado en su puesto de trabajo o causar baja.

Art. 34. *Contrataciones especiales de carácter temporal, en prácticas, para la formación, por jubilación y contratos de relevo.*—1. a) Como medida de fomento de empleo o, en casos excepcionales, cuando en las dependencias se hayan de realizar trabajos extraordinarios o iniciar nuevas actividades, o cuando sea necesario cubrir faltas de personal de plantilla, la Compañía podrá realizar contrataciones temporales de duración determinada, en la forma y condiciones establecidas por la legislación vigente.

b) Los contratos de trabajo de interinidad se ofertarán en régimen de urgencia, y estarán excluidos de la normativa vigente en la Compañía en materia de procedimientos de selección. No obstante, los grados de capacitación serán los correspondientes a los puestos objeto de cobertura, debiendo consultarse a los servicios centrales de selección sobre los conocimientos a exigir a los aspirantes, y utilizándose criterios objetivos para la adecuada selección.

Si existiera una bolsa de personas que, habiendo superado un proceso selectivo, se encontraran en espera de plaza para un puesto de idénticas características al que se tiene que cubrir interinamente, se podrá acudir a ella.

Todo ello sin perjuicio de aplicar, siempre que concurren los requisitos imprescindibles, la normativa referente a trabajos de superior categoría.

Los contratados en régimen de interinidad, una vez concluido el tiempo pactado, cesarán en toda relación con la Compañía, sin que durante la vigencia de la misma tengan acceso a los cauces establecidos

en promoción interna para los otros tipos de incorporaciones; esto último, salvo en el caso de que el contratado proceda de una de las bolsas a que se hacía referencia en el apartado anterior, ya que en este caso sí ha habido proceso de selección previo; o cuando se cumplan las condiciones previstas en el artículo 29.2.º de este mismo texto.

c) Tampoco se aplica esta normativa a los becarios de la Compañía en colaboración con Fundaciones, Universidades y Ministerio de Educación. Concluido el periodo formativo, podría llegar a establecerse una relación laboral mediante contrato en prácticas, en función de la valía de la persona o si los trabajos emprendidos durante ese periodo precisaran de su continuación.

2. Cuando la conveniencia de los servicios así lo requiera, la Compañía podrá admitir personal por la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, de acuerdo con la normativa en cada momento vigente.

a) El personal así contratado percibirá como retribución:

- Los Titulados Superiores, el equivalente a la de los puestos de trabajo incluidos en el Nivel V de la escala Técnico-Administrativa y en igual número de pagas anuales.

- Los Titulados de Grado Medio, la correspondiente a la de los puestos incluidos en el Nivel VII de la misma escala y también en igual forma y número de pagas.

b) Transcurrido el primer año, si el trabajador contratado en prácticas permanece en la Compañía por prórroga de su contrato, podrá concurrir a las convocatorias para la cobertura de vacantes que, con carácter restringido, han de efectuarse antes de proceder a las que con carácter general se publiquen para el exterior, una vez que éstas hubieran quedado desiertas en promoción interna.

Si la Comisión de Evaluación lo estima conveniente, podrán efectuarse una única convocatoria interna, tanto para el personal fijo como para el personal temporal o en prácticas. En tal caso, se resolverán en primer lugar las pruebas del personal fijo y, en el supuesto de que no fueran cubiertas con éstos todas las vacantes, se procederá a resolver a continuación las correspondientes al personal temporal o contratado en prácticas.

c) Asimismo, aquellos trabajadores en prácticas, cuya duración de su contrato, a través de sucesivas prórrogas, sea superior a los dos años, durante el tercero podrá percibir la retribución asignada al Nivel de puesto de trabajo que desempeñen, siempre en el bien entendido caso de que en los años anteriores hayan acreditado la capacidad y preparación suficientes para ello.

3. Por otra parte, cuando las necesidades de personal lo requieran, la Compañía podrá efectuar contrataciones de personal para la formación, en las condiciones previstas por la legislación vigente.

La retribución de los trabajadores contratados en formación se configurará sobre la base del 75 por 100 del salario correspondiente al puesto de trabajo para el que se forme.

En ningún caso dicha base será inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, y todo ello en orden a su jornada y en la proposición de que preste sus servicios efectivos a la Compañía, y no de mera instrucción.

4. Manteniéndose la jubilación forzosa de los trabajadores de «Tabacalera, Sociedad Anónima», a los sesenta y cuatro años, las vacantes que por tal motivo se produzcan serán cubiertas conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

La modalidad de contrato a realizar por tal causa estará de acuerdo en todo caso con las necesidades de la Compañía en cada momento.

5. La Compañía estimulará -a partir de la fecha en que se procedió a la integración del personal en el Régimen General de la Seguridad Social- la modalidad de contrato de relevo íntimamente ligada a la jubilación parcial, contemplado todo ello desde los límites establecidos para la jubilación por edad en la Compañía.

Art. 35. *Incompatibilidades del personal.*-1. La prestación de servicios laborales para «Tabacalera, Sociedad Anónima», será incompatible con todo destino en empresas públicas o privadas que tengan o puedan tener relaciones directas con la Compañía.

2. El trabajador que, como consecuencia de la normativa vigente con carácter general sobre incompatibilidades en las empresas públicas, deba optar por un solo puesto de trabajo, quedará en el que cesare -si éste corresponde a «Tabacalera, Sociedad Anónima»- en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, conservando indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacante igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la empresa.

CAPITULO X

Promoción

Art. 36. La Comisión de Promoción procederá, a partir de la firma del presente Convenio, a elaborar una nueva normativa de promoción, más dinámica y acorde a las exigencias de gestión actual, y tendente

a la aplicación de aquellas técnicas que faciliten la adecuación personal-puesto de trabajo.

Los acuerdos que se alcancen en dicha Comisión -una vez refrendados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio-, se incorporarán como Anexo al presente Convenio, procediéndose, en consecuencia, a derogar la regulación hasta ahora vigente sobre la materia.

CAPITULO XI

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 37. *Suspensión del contrato de trabajo por pase del trabajador a empresas filiales.*

a) A partir de la firma del presente Convenio, los trabajadores que, de mutuo acuerdo con «Tabacalera, Sociedad Anónima», sean designados para prestar servicios en empresas filiales o participadas de la Compañía, quedarán con respecto a «Tabacalera, Sociedad Anónima», en la situación de suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, conforme a lo previsto en el artículo 45.a) del Estatuto de los Trabajadores, computándose a los efectos de antigüedad en «Tabacalera, Sociedad Anónima», el tiempo que permanezcan en tal situación.

En idéntica situación quedará el personal de la Compañía que sea nombrado representante de «Tabacalera, Sociedad Anónima» en alguna dependencia en régimen garantizado, así como los trabajadores que pasen a ocupar cargos directivos en la Mutualidad de Tabacalera de Previsión Social.

b) Cuando el trabajador cese en la empresa filial por cualquier causa, excepto por despido disciplinario, jubilación o invalidez permanente total o absoluta -en cuyo caso no procederá la reincorporación-, deberá solicitar su reintegro en la Compañía dentro del mes siguiente a dicho cese, y el no cumplimiento de tal requisito se entenderá como un desistimiento voluntario de la relación laboral con la empresa.

La reincorporación se producirá de forma inmediata en un puesto correspondiente a la categoría que ostentara en el momento de la suspensión del contrato o, en su defecto, en otra de nivel similar.

CAPITULO XII

Condiciones específicas de la fuerza de ventas y del sector de distribución

Art. 38. *Fuerza de ventas.*-1. *Incentivos.*-El incentivo que se abonará en período vacacional para los componentes de la Fuerza de Ventas, se calculará en función de la media percibida por este concepto en los doce meses anteriores, actualizado a los valores del Convenio vigente.

2. *Kilometraje.*-Para los coches en sistema de «leasing» asignados a Promotores, Visitadores y Supervisores de Ventas, se fija en 8,50 pesetas la cantidad a abonar por kilómetro recorrido, en las condiciones que se regulan en Convenio colectivo.

En el momento en que se constate que el precio de venta al público de la gasolina experimenta una variación del 5,0 por 100, al alza o a la baja, sobre las 93 pesetas/litro que en el momento del acuerdo se encontraban en vigor, se revisará el precio del kilometraje, al alza o a la baja, en esa misma proporción.

3. *Comisión de distribución y ventas.*-Se mantiene vigente dicha comisión para el tratamiento de los asuntos relacionados con la fuerza de ventas.

Art. 39. *Sector de distribución.*-1. Por las especiales características de la actividad de distribución, cuyo objetivo fundamental consiste en la mejora de la calidad y flexibilidad del servicio, se ha realizado la implantación del turno de tarde.

2. En las representaciones en las que el volumen de actividad no justifique la implantación de un turno completo de tarde, se efectuarán los oportunos desplazamientos de jornada por turnos rotativos. Su aplicación concreta se realizará por acuerdo entre la Dirección del Centro y los delegados de personal.

3. El seguimiento de los criterios expuestos en los apartados anteriores y del cumplimiento de los acuerdos reflejados en las Actas de la comisión de distribución, se realizará a través de esta Comisión.

CAPITULO XIII

Art. 40. *Transformación de las MUTAPS en Fondo de Pensiones.*-En virtud de lo dispuesto en el artículo 42 del Convenio colectivo de 1990/1991, ambas partes acuerdan proceder al desarrollo y aplicación -en la forma que se determine entre las partes- de los acuerdos contenidos en el Acta, de fecha 2 de noviembre de 1990, de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de 1990/1991.

CAPITULO XIV

Salud laboral

SECCION PRIMERA

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 41. *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Política general.*—1. La Compañía, consciente de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de riesgos profesionales, adoptará las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente, y para el fomento de la información, la consulta, la participación y la formación de los trabajadores y sus representantes. Asimismo, establecerá las líneas generales para la aplicación de dicha política, su organización y la asignación de los medios necesarios.

En consecuencia la prevención será desarrollada mediante un conjunto de disposiciones y medidas a adoptar en todas las fases de la actividad de la empresa, es decir, de todos los factores presentes en el Centro de trabajo que puedan tener efecto sobre la seguridad e higiene de los trabajadores, con el fin de evitar o disminuir los riesgos profesionales.

2. La prevención será planificada buscando un conjunto coherente que integre en ella los siguientes componentes: la técnica, la organización del trabajo, las condiciones ambientales de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

3. A fin de formular la política de la Compañía en materia de prevención, se adopta la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales de «Tabacalera, Sociedad Anónima», emisión 1 de junio de 1990, aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía, en su sesión del 26 de julio de 1990, previa consulta a las Direcciones de las Diferentes Áreas, Directores de Fábrica, Vicesecretaría General, Asesoría Jurídica y Comité Nacional de Seguridad e Higiene.

Esta Normativa constituirá el marco de referencia para la fijación de los objetivos anuales de cada Centro de trabajo, que serán establecidos por cada uno de ellos, en función de sus necesidades.

Asimismo, la Normativa define las funciones y responsabilidades —en materia de Prevención de Riesgos Laborales—, que los diferentes estamentos de la organización empresarial deben incorporar a las propias de cada puesto de trabajo, para promover, planificar, organizar, ejecutar y controlar la acción preventiva, en todos y cada uno de los niveles de la estructura operativa.

4. La prevención se llevará a cabo partiendo de la integración de la acción preventiva en todas las áreas de la actividad de la empresa, y por parte de todo el personal. Es decir, mediante la asunción de la labor de prevención por todos y cada uno de los trabajadores, constituyendo una obligación propia de cada uno de ellos, que han de acometer con el mismo sentido profesional, con que efectúa el resto de las funciones asignadas al puesto de trabajo, y que es inherente al mismo.

5. La acción preventiva se planificará en base a la eliminación de los riesgos en lo posible y a la evaluación y tratamiento de los riesgos que no se puedan evitar, incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, las sustancias químicas y el acondicionamiento de los lugares de trabajo. Para ello la acción preventiva estará integrada en el conjunto de las actividades de cada Centro de trabajo y en todos los niveles jerárquicos.

6. Se iniciarán las acciones preventivas encaminadas a:

- Eliminar y controlar los riesgos en origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo y los métodos de trabajo.
- Cuando la eliminación del riesgo en su origen no sea posible, se adoptarán medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

7. Sólo los trabajadores que hayan recibido una información e instrucciones adecuadas, podrán acceder a las zonas de riesgos graves y específicos.

8. Al encontrarse integrada la formación en la política global de gestión de recursos humanos de la Empresa, la promoción de la Prevención de Riesgos Laborales se efectuará dentro del Plan General de Formación, de tal forma que todo trabajador recibirá formación adecuada en materia preventiva en el momento de su contratación, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la salud.

Esta formación se repetirá periódicamente cuando se detecte su necesidad.

9. A fin de adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores de las empresas contratistas, que realicen su trabajo en Centros de «Tabacalera, Sociedad Anónima», cumplan con las correspondientes medidas de prevención, al servicio de la Compañía encargada de la contratación del correspondiente suministro, obra o servicio, vigilará que dichos contratistas cumplan con las normas de prevención.

Art. 42. *Comités de Seguridad e Higiene de Centro.*—La Compañía se atendrá a las normas que en cada momento regulen esta materia, en el sentido siempre de conseguir el mayor perfeccionamiento posible en los métodos de seguridad, que eviten los riesgos propios del trabajo, y garantice en la medida de lo posible la salud física y mental de sus trabajadores.

En los Centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, de carácter paritario, ateniéndose en cuanto al número de sus integrantes a la siguiente escala:

- De 51 a 500 trabajadores: Tres miembros.
- De 501 a 1.000 trabajadores: Cuatro miembros.
- Más de 1.001 trabajadores: Cinco miembros.

correspondiendo la designación de los representantes de los trabajadores al Comité de Empresa.

En aquellos Centros de trabajo con una plantilla inferior a cincuenta trabajadores los Delegados de Personal podrán designar un Delegado de Seguridad e Higiene.

Dicho Comité tendrá derecho a conocer las condiciones relativas a máquinas, herramientas y procesos laborales, en la medida que sea necesario para evitar en lo posible los riesgos que puedan afectar a la salud del trabajador, proponiendo a la Empresa, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que considere oportunas.

La Compañía concederá a los representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad e Higiene una dispensa laboral suficiente, y pondrá a su disposición los medios necesarios para que puedan ejercer los derechos y las funciones resultantes de las actividades asignadas.

A) Funciones del Comité de Seguridad e Higiene en el Centro

Serán aquellas asignadas conforme a lo establecido en el artículo 8.º de la Ordenanza aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 9 de marzo de 1971, y especialmente:

a) Detectar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, proponiendo en su caso la adopción de las medidas preventivas necesarias.

b) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales, que pudieran producirse en la Empresa, con objeto de tratar de evitar unas y otras, dando cuenta de sus resultados a la Empresa y órganos representativos en el ámbito de su competencia.

c) Proceder a la información y al estímulo en la Empresa, sobre la divulgación, aplicación y enseñanza de los temas relativos a Seguridad e Higiene.

d) Tener conocimiento de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como en su caso, del presupuesto destinado a tal fin.

e) Conocer los índices de absentismo laboral que mensualmente se vayan produciendo en el Centro de trabajo, procurando sensibilizar al personal para corregir éstos cuando estén fuera de los que puedan considerarse de carácter normal.

f) Recibir información previa a la implantación de nuevos productos, métodos de trabajo y tecnología que puedan entrañar un riesgo para la salud.

g) En particular, los Comités de Seguridad e Higiene de Centro, serán informados de lo siguiente:

g.1. De los accidentes laborales habidos entre reunión y reunión, resaltándose los aspectos de gravedad y pronóstico.

g.2. Anualmente se les facilitarán las estadísticas de accidentalidad, conteniendo los datos sobre índices de frecuencia y gravedad de los accidentes y una comparación con los resultados del año anterior.

g.3. Relación anual de las bajas por enfermedad común y del número total de días perdidos por este motivo.

g.4. Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos, respetando en todo caso el secreto profesional.

g.5. Resultados de los análisis de Higiene Industrial efectuados.

g.6. Composición química de todos los productos empleados, en el proceso productivo, o en su defecto, datos sobre sus características químicas, riesgos toxicológicos y de prevención, primeros auxilios, riesgo de incendio y agente extintor, actuación ante derrames y formas de almacenamiento y sistemas de embalaje y etiquetado.

g.7. Cambios introducidos en el proceso laboral que puedan tener incidencia sobre la salud del trabajador.

Art. 43. *Comité Nacional de Seguridad e Higiene.*—Se constituirá a nivel nacional, de conformidad a las siguientes prescripciones:

A) Composición

La composición del citado Comité será la siguiente:

a) Un Presidente de libre designación por la Dirección de la Empresa.

b) El Técnico de mayor grado especialista en Seguridad del Trabajo y el Jefe del Servicio Médico de Empresa, en uno de los cuales, por decisión igualmente de la Dirección de la Empresa, recaerá la vicepresidencia del Comité.

c) El Técnico de la plantilla de la Empresa, del área afectada por los asuntos a tratar, que se considere necesario adscribir, en cada período de reuniones.

d) Cinco vocales, en representación de los trabajadores, designados libremente por el Comité intercentros.

e) Un Secretario con voz y voto, designado por la Dirección de la Empresa.

B) Funciones

Las funciones de este Comité, sin perjuicio de las que las disposiciones de carácter general puedan determinar en cada momento, serán las siguientes:

a) Promover la observancia en el seno de la Empresa de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Promover, para su consideración por la Dirección de la Compañía, cuantas medidas estime oportunas para la evitación de riesgos de accidentes de trabajo y la mejora de las condiciones ambientales de los Centros de Trabajo.

c) Conocer trimestralmente las estadísticas de accidentes de trabajo elaboradas por los servicios competentes de la Empresa e investigar sus causas.

d) Interesar, con independencia de los reconocimientos médicos anuales, la práctica de otros reconocimientos de periodicidad menor, cuando por circunstancias excepcionales así se estime conveniente.

e) Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de medicina preventiva y Seguridad e Higiene del Trabajo en la Empresa.

f) En general, tendrán a nivel central las mismas funciones que a nivel de dependencia tienen reconocidos los Comités Locales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

g) Para el desarrollo de sus funciones podrán convocar reuniones que con carácter general, tendrán una periodicidad trimestral, sin perjuicio de que, cuando la emergencia de las materias a tratar así lo aconsejen, la frecuencia de dichas reuniones pudiera ser mayor.

h) Informar de aquellos casos en los que la disminución de las condiciones físicas de un trabajador en relación con el puesto de trabajo que desempeña, pueda aconsejar un cambio de ocupación del trabajador afectado.

i) Elaborar los criterios para llevar a cabo el Plan de Prevención, su desarrollo a nivel nacional y la coordinación y seguimiento del mismo. Dispondrá del tiempo y medios necesarios para llevar a cabo su cometido; a estos efectos, en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio, deberán haberse elaborado las bases del programa de acciones, fijando: calendario de trabajo, objetivos, formación necesaria y medios precisos.

j) A fin de potenciar y coordinar la política de seguridad y salud laboral, la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene organizará cada año una reunión, a la que asistirán, en representación de los trabajadores, un miembro del Comité de Seguridad e Higiene de cada dependencia y el Delegado de Seguridad e Higiene, donde no exista Comité.

Art. 44. Higiene industrial del centro y accidentalidad.—La Compañía, a través de los Servicios Técnicos competentes, y con la colaboración del Comité de Seguridad e Higiene, con el fin de evitar riesgos de accidente y mejorar las condiciones de trabajo, llevará a cabo en las Dependencias fabriles, un estudio tendente a conocer el grado de accidentalidad en que se encuentran dichas Dependencias, procediéndose también a las mediciones de higiene industrial relativas a ruidos, luz, polvo y temperatura, las cuales se realizarán con una periodicidad anual.

De la realización, seguimiento y conclusiones de dichos estudios y mediciones, se dará cuenta en su caso a los Comités de Seguridad e Higiene de cada Centro, así como al Comité Nacional de Seguridad e Higiene con el objeto de que por los mismos —conjuntamente con los Servicios Técnicos de la Empresa—, puedan proponerse las medidas preventivas que se consideren convenientes, dentro de las atribuciones que cada uno de dichos órganos tienen reconocidas en este mismo texto.

Art. 45. Plan de actividades en materia de Seguridad e Higiene con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

1.º Los Servicios Técnicos de Seguridad e Higiene de cada dependencia, con el asesoramiento de los servicios centrales y la colaboración del Comité de Seguridad e Higiene competente, elaborarán un Plan de Seguridad con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993, constituido por un programa concreto de acciones a realizar, entre las que necesariamente se incluirán las siguientes:

a) Investigación de las causas generadoras de los accidentes de trabajo y elaboración y análisis de las estadísticas de siniestralidad.

b) Elaboración de un mapa de riesgos, a fin de conocer las mediciones de higiene industrial relativa a ruido, luz, polvo y temperatura, para lo cual se dotará a cada Centro de trabajo de los instrumentos necesarios para ello.

c) Establecimiento de objetivos a realizar durante la vigencia del Plan tendentes a la prevención de los riesgos laborales, relacionando las medidas concretas que se propone adoptar y el coste aproximado

de las mismas, para su aprobación por los servicios competentes de la Compañía.

d) Aprobación de un Plan de emergencia de cada Centro de trabajo y realización de un simulacro anual de evacuación, sin previo aviso, de cada uno de los turnos de trabajo.

e) Dentro del estudio del mapa de riesgos de cada Centro de trabajo se dará prioridad a la eliminación de los riesgos de mayor gravedad. Contendrá una descripción de las características, localización y nivel de los riesgos existentes. En su elaboración, participará todo el personal, mediante una encuesta de observaciones instantáneas.

2.º La Compañía se compromete a incluir, en el Plan de Formación, un programa de actividades anuales en Seguridad e Higiene que abarque tanto a los mandos superiores e intermedios, como a los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene, adicional a la formación impartida en base a lo señalado en el artículo 25 de este texto.

3.º Lo dispuesto en los dos puntos anteriores se entiende que permanece vigente, salvo que se oponga a las diferentes Normativas de carácter obligatorio en materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

SECCION II

Medicina del Trabajo

Art. 46. Medicina preventiva.

a) La Compañía, a través de los Servicios Médicos de Empresa de cada dependencia, aplicando los medios necesarios, con el fin de garantizar en lo posible la salud física y mental de sus trabajadores, realizará en todos sus centros de trabajo, con una periodicidad anual reconocimientos médicos habituales para todo el personal.

b) Con motivo de los preceptivos reconocimientos médicos antes citados, se facilitará a los trabajadores, cartilla sanitaria debidamente cumplimentada e informe escrito con las observaciones pertinentes que a la vista de las pruebas a las que se haya sometido el interesado, estime oportuno formular el facultativo que haya llevado a cabo dicho reconocimiento.

Igualmente, se hará entrega de dicho informe en aquellos otros casos en que el trabajador deba, por cualquier causa, someterse a un reconocimiento médico distinto a los anteriores.

c) Se verá enriquecido el reconocimiento periódico anual con la práctica de unos análisis de sangre y orina, como complemento de las exploraciones que habitualmente se vienen realizando.

El análisis de sangre constará de las siguientes determinaciones:

- Hemograma (coulter)
- Glucosa
- Colesterol
- Acido úrico
- Creatinina
- Transaminasas

El análisis de orina constará de las siguientes determinaciones:

- Anormales
- Sedimento

d) A través de dichos reconocimientos se conocerá el estado de salud del colectivo de trabajadores que se recogerá en la memoria anual de los Servicios Médicos de Empresa de cada dependencia y servirá de guía y asesoramiento de los trabajadores a efectos de prevención ante posibles enfermedades.

e) La Compañía llevará a cabo gestiones con las instituciones sanitarias públicas a fin de que aquellas trabajadoras que así lo manifiesten, en todo caso fuera del horario de trabajo, se les realice un estudio ginecológico y de mamografía.

f) Los reconocimientos médicos cumplirán dos objetivos:

- Valorar la repercusión del trabajo sobre la salud.
- Detectar enfermedades comunes.

Para cumplir dichos objetivos se dotará a los Servicios Médicos de los medios apropiados y la analítica se irá ampliando en función de las necesidades.

g) La informatización de los Servicios Médicos será eficaz para controlar accidentes, enfermedades, los resultados de los reconocimientos periódicos y efectuar los estudios estadísticos.

h) La Compañía organizará en todos los centros, cursos para la formación de socorredores.

i) Se dotará a la totalidad de las clínicas, situadas en los centros fabriles, del siguiente material específico:

- Control de visión.
- Cabina de exploración audiométrica.
- Equipo de electroterapia en las fábricas que no dispongan del mismo.

Todo ello con el fin de actualizar el estado de equipamiento de los Servicios Médicos de Empresa, para contribuir a la mejora de las condiciones de salud de los trabajadores.

Asimismo, y con este mismo objeto, se dotará a los trabajadores, en los casos en que por razón de su trabajo sea estimado necesario, de zapatos anatómicos y se contemplará la posibilidad de que en las plantillas de los centros de trabajo exista un fisioterapeuta.

j) Zapatos anatómicos.

Los criterios a seguir para la dotación de zapatos anatómicos en la Compañía, con el carácter de uniformidad que ha de tener, serán desarrollados por el Comité Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que elaborará el procedimiento general de actuación en este tema.

De acuerdo con este procedimiento y respetando la presupuestación aprobada por la Dirección de la Compañía para la partida de calzado anatómico, la adquisición del mismo se realizará en cada dependencia, tomando en consideración lo siguiente:

- El principio de uniformidad en todos los centros de la Compañía donde se utilicen.

- Respeto a la prioridad de las medidas de seguridad.

- La obligación del uso de calzado de seguridad prevalecerá respecto al de zapatos anatómicos.

k) Los Servicios Médicos de Empresa realizarán campañas informativas y educativas sobre temas actuales de salud, de marcado interés general de carácter preventivo.

l) En la mujer embarazada y teniendo en cuenta las circunstancias específicas evolutivas del propio embarazo y/o las características del puesto de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer y/o del hijo, se estudiará el posible cambio a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud, siempre que lo certifique el especialista correspondiente que la esté tratando y lo verifique el Servicio Médico de Empresa.

CAPITULO XV

Art. 47. *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*-1. *Composición.*-Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará formada por seis Vocales Titulares en representación de la Empresa y otros seis por parte de los trabajadores, elegidos de entre los miembros que forman la Comisión Negociadora.

Asimismo, existirán seis suplentes por parte de la Empresa y otros seis por parte de los trabajadores.

Los Vocales en representación de la Empresa son:

- Titulares:

Don Luis Esteban Crespo.

Don Calixto Ríos Pérez.

Don Angel Sastre de la Fuente.

Don Vicente Santamaría de Paredes Castillo.

Don Luis Egidio Gálvez.

Don Angel Zugasti Caldera.

- Suplentes:

Don Luis Porras Alvarez.

Don Francisco Córdón Baztán.

Don Nicolás Pueyo Vázquez.

Doña Carmen Rodríguez Carrasco.

Don Antonio García Villanueva.

Don Francisco Hernando de Francisco.

Y en representación de los trabajadores:

- Titulares:

Don Manuel López Gómez (en representación de U.G.T.).

Don Manuel Ugarte Villa (en representación de U.G.T.).

Don Jorge A. Tomé Sánchez (en representación de CC.OO.).

Don Jorge Corral Sánchez (en representación de CC.OO.).

Don José Gil Adorna (en representación de C.T.I.).

Don Marcelino Toca Cosío (en representación de C.G.T.).

- Suplentes:

Don Juan Olivé Gibert (en representación de U.G.T.).

Don Francisco Morote Fernández (en representación de U.G.T.).

Doña Aurora Iglesias Bermúdez (en representación de CC.OO.).

Do Isidro Rubio Silvestre (en representación de CC.OO.).

Don Francisco Vidaller Peiret (en representación de C.T.I.).

Don Jesús Albelda Martínez (en representación de C.G.T.).

La Comisión se constituirá dentro del plazo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, 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.

2. Funciones.

a) Además de la vigilancia e interpretación del Convenio, la Comisión Paritaria deberá ejercer funciones de conciliación o arbitraje

-según proceda- en cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, les sean sometidos por las partes.

En los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio, el intento de solución de los mismos a través de la Comisión Paritaria será trámite preceptivo, previo e inexcusable, por el acceso a la vía jurisdiccional.

Las consultas de carácter individual deberán plantearse ante la Comisión a través del Comité Intercentros, o en su defecto, de las Secciones Sindicales, Comités de Centro de trabajo o Delegados de Personal, quienes transmitirán las mismas a la Comisión, previo acuerdo al respecto.

b) Asimismo, la Comisión Paritaria entenderá de todos aquellos asuntos que le sean encomendados en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.

3. Procedimiento de actuación.

La propia Comisión establecerá, en cada caso, los criterios de funcionamiento, buscando como objetivo básico 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 acuerdos requerirá el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes para ambas partes, así como para las Organizaciones representadas en su seno. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador para recurrir ante la jurisdicción competente contra aquellas resoluciones que afecten lesivamente a sus intereses.

4. Posibilidad de arbitraje externo.

Para la solución de conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación del Convenio, si existe acuerdo unánime al respecto por parte de todos los componentes de la Comisión Paritaria, podrá solicitarse la intervención de uno o más arbitros externos, cuya decisión deberá ser acatada por ambas partes.

CAPITULO XVI

Art. 48. *Derechos y garantías sindicales.*-Se constituirá una Comisión que, durante la vigencia del presente Convenio, adecuará los Derechos y Garantías sindicales a la representatividad de los sindicatos, teniendo en cuenta, a estos efectos, los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

ANEXO NUMERO 1

Normativa laboral

CAPITULO PRIMERO

Organización del trabajo y productividad

SECCION PRIMERA

Organización del trabajo

Artículo 1.º *Régimen de trabajo y organización de servicios.*-1. Constituye facultad privativa de la Empresa la organización del trabajo, en relación con las disposiciones legales sobre la materia y con lo previsto en la Ley 38/1985, de 22 de noviembre, del Monopolio Fiscal de Tabacos.

2. «Tabacalera, Sociedad Anónima», organizará, también libremente, el régimen de sus servicios locales, estableciendo las representaciones y delegaciones que estime oportunas, con las modalidades de funcionamiento que aconseje la experiencia.

3. Sin menoscabo del derecho privativo de la Dirección de la Empresa en lo tocante a la organización del trabajo, se articulará dicha organización en base a los siguientes principios:

a) De acuerdo con las finalidades y medios, se estructurará la Compañía en distintas áreas funcionales de trabajo.

b) Asimismo se articularán todos los medios para que las personas integradas en las distintas áreas de trabajo, tengan planes concretos de formación, tanto para potenciar su profesionalidad en el propio puesto, como para posibilitar el acceso, en su caso, a otras áreas de la Empresa, mediante los oportunos cursos de adaptación.

Art. 2.º *Participación de los Comités de Empresa en la organización del trabajo.*-«Tabacalera, Sociedad Anónima», antes de la puesta en marcha de los planes organizativos, tanto de carácter general como parcial, y siempre que esto suponga modificaciones en las condiciones de trabajo, dará conocimiento del mismo a los órganos representativos de los trabajadores.

Su puesta en marcha tendrá un carácter experimental durante el tiempo que por la Empresa se señale, a la vista de la dimensión del mismo y de las posibilidades de adaptación del personal a las posibles nuevas

técnicas de trabajo, sin que en ningún caso aquél pueda exceder de cinco meses efectivos a partir de la fecha de su iniciación.

El tiempo de cierre de las factorías por vacaciones o causa de fuerza mayor que supusieran periodos de inactividad, no se tendrán en cuenta a los efectos del cómputo del plazo prefijado.

Durante este periodo de tiempo, los órganos representativos de los trabajadores recibirán información sobre la marcha del mismo, y podrán emitir cuantas sugerencias estimen convenientes a efectos de su estudio y posible consideración, en su caso, por parte de la Empresa.

En ningún caso, cualquier tipo de modificación que pudiera introducirse en las condiciones de trabajo supondrá discriminación alguna en el total del colectivo de trabajadores que resultara afectado, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia.

Art. 3.º *Registro*.—La Compañía, cuando lo estime necesario para la protección del patrimonio empresarial y de los trabajadores, podrá efectuar registros en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con los requisitos y condiciones que establece el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Servicio de apertura y cierre de la factoría*.—Este servicio se realizará por los especialistas que tienen encomendada dicha actividad como función básica de su puesto de trabajo.

Sin embargo, en las dependencias en que no exista el citado puesto, el Servicio de apertura y cierre de la factoría quedará integrado por un profesional del servicio de mantenimiento eléctrico-electrónico y un vigilante que se responsabilizará de la apertura y cierre de las puertas. Se realizará en horas normales de trabajo con la excepción de las efectuadas por el profesional del servicio de mantenimiento eléctrico-electrónico que se registrará por el régimen de horas extraordinarias dentro de los criterios establecidos, arbitrándose las rotaciones que sean precisas.

En este segundo supuesto (inexistencia del puesto de trabajo específico), los domingos y festivos este servicio se realizará únicamente a través del de vigilancia, cuyos ocupantes vendrán obligados en los cambios de turno o jornada que se efectúen, a comunicar su salida a los entrantes cualquier novedad que hayan observado, dejando constancia clara de ella en el libro de portería.

SECCION II

Productividad

Art. 5.º *Productividad*.—Conscientes las partes firmantes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social a la consecución de tales mejoras, se considera imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, los factores que inciden sobre los mismos, y los instrumentos básicos para lograrlos.

Objetivos:

1. Elevar la competitividad y rentabilidad de la Empresa, optimizando la capacidad productiva.
2. Maximizar la riqueza y bienestar de todos los agentes de la producción.
3. Maximizar el empleo y las condiciones de trabajo.

Factores que inciden sobre la productividad:

1. La política de inversiones.
2. La racionalización de la organización productiva.
3. La mejora tecnológica.
4. La programación empresarial de la producción y productividad.
5. El clima y la situación de las relaciones laborales, así como las condiciones de la calidad de vida en el trabajo.
6. La política salarial y de incentivos material.
7. La cualificación y adaptación de la mano de obra.
8. El absentismo.

Instrumentos básicos para alcanzar los objetivos:

A fin de mejorar la productividad y alcanzar los objetivos señalados, es necesario arbitrar los siguientes compromisos:

1. La negociación de los asuntos relacionados con la productividad. Para ello, a nivel de cada Centro de trabajo, la Dirección, el Comité de Empresa y secciones sindicales, discutirán y elaborarán las alternativas concretas de mejora de la productividad, así como de aquellos otros procesos (previsión de plantillas, organización del trabajo, previsión de materiales, etc.), que persigan y permitan iguales objetivos.
2. Establecimiento de sistemas, en su caso, que permitan la medición de la productividad, así como la participación de los Comités y Secciones Sindicales en el seguimiento de las mediciones de productividad, y la receptividad de la Empresa a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los aumentos de productividad, emitidas por los trabajadores.

3. Establecimiento de una Comisión Nacional de Productividad y Empleo, con la presencia de las partes firmantes del presente Convenio, que estudiará la puesta en marcha de una estrategia de productividad en la Empresa, que comprenda:

- a) La implantación de medidas concretas para la mejora de la productividad.
- b) El establecimiento de sistemas de medición de la productividad, tanto a nivel global de la empresa como en cada uno de sus distintos sectores.
- c) La fijación de criterios para la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas en la Empresa.

4. Asimismo, para efectuar el seguimiento de todos los aspectos relacionados con el absentismo y establecer los mecanismos necesarios para su corrección, se procederá a la constitución de una Comisión Paritaria en cada Centro de trabajo, integrada por tres representantes de la Dirección —entre ellos el Médico de Empresa— y otros tres designados por el Comité de Empresa.

Planes para mejora de la productividad:

Los planes de mejora de la productividad se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Información previa a los representantes de los trabajadores, mediante la discusión establecida en el apartado relativo a la Comisión de productividad.
2. Que no se produzca discriminación de ningún trabajador sobre otros.
3. Establecimiento de periodos de prueba y adaptación, tal como se establece en el capítulo de Organización del Trabajo.
4. En ningún caso podrán arbitrarse medidas de mejora de productividad que exijan el aumento de la jornada laboral.

CAPITULO II

Valoración de puestos de trabajo

Art. 6.º *Comisión de Valoración*.—Con objeto de dar uniformidad a todo el proceso de valoración de los puestos de trabajo y asegurar la representatividad de los diversos sectores de trabajo, incluidos los Grupos Laborales, 1.º, 2.º y 3.º, se constituirá una Comisión de Valoración, formada por las personas que la Dirección determine e igual número de representantes de los sectores afectados, designados estos últimos por el Comité Intercentros.

Esta Comisión tendrá como única función la de valorar —de acuerdo con su propia normativa interna— los puestos de trabajo de nueva creación y aquellos otros, ya valorados antes, que hubieran sido modificados o ampliados en sus funciones o también cuando razones organizativas así lo aconsejaran.

Art. 7.º *Comisión de análisis de los puestos de trabajo*.—Precisamente con el fin de conseguir una mayor operatividad en los procesos de valoración, y ante las posibles discrepancias que pudieran existir en cuanto a los puestos de trabajo que puedan haber experimentado una variación real de sus funciones, se creará otra Comisión, formada por los representantes de la Empresa y del Comité Intercentros, que analizará y determinará los puestos de trabajo que, por haber variado sustancialmente sus funciones, aconsejen una nueva valoración.

Dicha Comisión, encargada igualmente del análisis de los puestos de trabajo de nueva creación, tendrá a su disposición cuantos documentos y elementos de juicio sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, pudiendo incluso desplazar a dos miembros de cada parte a una de las Dependencias donde exista un puesto de trabajo sobre el que surgiera controversia en cuanto a la determinación de sus funciones.

Art. 8.º *Medidas de apoyo para la valoración*.—Para facilitar el trabajo de las citadas Comisiones, la Compañía adoptará todas las medidas de apoyo necesarias —tanto de medios técnicos como de personal— para que puedan desarrollar su cometido con la agilidad de funcionamiento y el rigor que requiere la resolución de los temas que les han sido confiados.

CAPITULO III

Empleo plantillas y promoción

SECCION PRIMERA

Plan general de empleo, plantillas y contratos de servicios

Art. 9.º *Política general de empleo*.—Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria, formada por cuatro representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos y seis representantes de la Dirección, con el fin de alcanzar un acuerdo que permita ajustar gradualmente la dotación real de personal en las distintas dependencias a

las necesidades de la Empresa en los próximos cuatro años, en función de las expectativas de la Compañía durante dicho periodo, así como establecer los procedimientos y condiciones en los que se llevará a cabo dicha adaptación, contemplándose, entre éstos, el posible trasvase de personal a actividades alternativas.

A estos efectos, la Empresa facilitará, dentro de los seis primeros meses del presente año, los siguientes datos:

- Las previsiones de demanda y producción en los distintos Sectores.
- Los planes de inversión y las características de la tecnología que se va a aplicar en la Empresa.
- Los sistemas de organización del trabajo a utilizar.
- Las necesidades previstas de personal, en función de todo lo anterior, para alcanzar una competitividad adecuada.

Art. 10. Plantillas.—La Compañía, treinta días antes de la terminación de cada ejercicio económico, confeccionará un estudio en el que se determinen las necesidades de personal de cada una de sus áreas funcionales para el ejercicio siguiente, de acuerdo con la planificación comercial y de producción y teniendo en cuenta la organización del trabajo existente en cada dependencia.

Las necesidades de personal se desglosarán por grupos, puestos, niveles y categorías, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la Empresa.

En dicho estudio se fijarán igualmente aquellos puestos que puedan ser ocupados por trabajadores minusválidos, así como los destinados al personal con capacidad física disminuida, todo ello en la forma y con los límites previstos en las disposiciones vigentes en esta materia.

Art. 11. Procedimiento de aprobación de las plantillas.—Con carácter previo a su preceptiva aprobación, la Compañía remitirá el citado estudio al Comité Intercentros, acompañado de los supuestos y análisis que sirvieron de base para su elaboración.

Asimismo, para que los Comités de cada uno de los Centros dispongan de la necesaria información, se les facilitarán, en reunión convocada a estos efectos, cuantas aclaraciones sean precisas en base a criterios técnicos y de productividad, al objeto de que por la Dirección de la Dependencia puedan recogerse, para su remisión a la Dirección de la Compañía, cuantas sugerencias y aportaciones consideren conveniente realizar los citados órganos de representación.

El Comité Intercentros, en el término de sesenta días y con las aportaciones que pudieran realizar los distintos Comités de Centro, deberá emitir un informe al respecto acompañado de cuantas sugerencias considere convenientes, el cual, una vez estudiado conjuntamente por los servicios de la Compañía y dos representantes del Comité Intercentros, se incorporará al realizado por la Compañía para su presentación al Consejo de Administración.

Art. 12. Calendario de los procesos de selección.—Una vez aprobadas por el Consejo de Administración, las plantillas tendrán la consideración de límite máximo de trabajadores, quedando a juicio de la Compañía la procedencia o no de cubrir la totalidad de estos puestos, así como el momento en que hayan de cubrirse de acuerdo con las necesidades que se vayan produciendo.

No obstante, en el plazo de quince días, a partir de la aprobación, se procederá a determinar el balance de vacantes existentes por diferencia entre la dotación prevista para el año de que se trate y el anterior, confeccionándose a continuación el calendario de procesos de selección a realizar, el cual será consultado al Comité Intercentros para que, en el mismo plazo de quince días, pueda adoptar cuantas sugerencias estime oportunas. Una vez aprobado el calendario, y siempre dentro de los cuatro primeros meses del ejercicio económico, la Compañía lo hará público, para conocimiento de todo el personal de la Empresa.

Asimismo y con independencia de lo anterior, el Comité Intercentros será informado con carácter previo, y con una antelación de al menos diez días a su iniciación, de todos los procesos de selección no incluidos en el calendario a que se refiere el párrafo anterior, por no estar previstos en el momento de la confección de éste.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que las vacantes no previstas en el calendario, que se originen a lo largo del año, deben ser cubiertas dentro del trimestre siguiente a la fecha en que se produzcan, salvo que sean amortizadas de acuerdo con el procedimiento que se indica en el artículo siguiente.

Art. 13. Amortización de puestos de trabajo.—Excepcionalmente, la Compañía—oído el Comité Intercentros— podrá modificar la plantilla aprobada, alterando el número de puestos de trabajo e incluso amortizando alguno, por las siguientes causas:

- Variación de los volúmenes de producción.
- Mejora de los métodos o modificación de procesos, maquinaria o instalaciones en general.
- A causa de los efectos de mayor capacitación profesional, lograda mediante la ejecución de los planes de formación previstos para el perfeccionamiento del personal en los distintos puestos de trabajo.

Art. 14. Contratas de servicios.—Por la Compañía se realizará un estudio sobre las contratas de servicios actualmente existentes, con el fin de evitar que actividades que deban realizarse con los medios pro-

pios de la Empresa o con posibles contrataciones temporales, puedan ser prestadas por personal de contratas de servicios ajenas a la misma.

Cuando se haga precisa la contratación de una empresa, para la realización de servicios susceptibles de ser realizados por trabajadores de la Compañía, la Dirección del Centro de que se trate facilitará al Comité de aquél, con carácter previo, información, además de la razón social de la Empresa contratada, de los motivos por los que se realiza dicha contratación, los justificantes de que los contratos de las citadas empresas con sus trabajadores se ajustan a las disposiciones legales vigentes y, fundamentalmente de encontrarse al corriente de pago en cuanto a las cotizaciones a la Seguridad Social.

SECCION II

Promoción en la Empresa

Art. 15. Promoción. Definición general.—Se denominan procesos de promoción a todas aquellas acciones de selección encaminadas a la cobertura de puestos de la Compañía, en las que participan de forma voluntaria los integrantes de la misma y mediante las que éstos acceden a puestos de mayor cualificación y responsabilidad en unos casos y en otros se encauzan a distintos campos funcionales de similar entidad, todo ello en función de las necesidades y objetivos de la Empresa.

Art. 16. Clasificación de los procesos de promoción.

1.º Las acciones de selección encaminadas a la promoción se articularán en dos sistemas distintos:

- Procesos de promoción de carácter general.
- Procesos especiales de promoción, que constituyen excepciones al proceso general.

2.º El proceso de promoción de carácter general es el que se realiza para la cobertura interna de puestos de trabajo, que no poseen ninguna especialidad que justifique un tratamiento excepcional o diferenciado.

Los candidatos que pretendan acceder a tales puestos deberán reunir alguno de los siguientes requisitos:

- a) Acreditar la titulación requerida, según el nivel de capacitación definido para el puesto convocado, en el artículo 17 de este mismo capítulo.
- b) Ocupar un puesto de trabajo para el que se requiera un nivel de Capacitación igual o inmediatamente inferior que el del puesto convocado.
- c) Ocupar un puesto de trabajo situado en un Nivel funcional inmediatamente inferior al ofertado.
- d) Haber superado un proceso de formación de los que se hace referencia en el punto 3.b) de este mismo artículo, correspondiente a un puesto de trabajo de las mismas características que el ofertado.
- e) Haber ocupado, durante al menos un año, un puesto de trabajo que implicaba la colaboración directa e inmediata con el puesto que se convoca o con otro de idénticas o similares funciones profesionales.
- f) Quien no cumpla alguno de los requisitos anteriores, tendrá que realizar una prueba de nivel, correspondiente al grado de capacitación del puesto ofertado.
- g) Todos los solicitantes, a excepción de los que se presenten en función del punto c), deberán reunir la siguiente condición en relación con su antigüedad en la Empresa:

Puestos de trabajo que requieran un nivel de capacitación de:

- Graduado Escolar: 1 año de antigüedad.
- Bachiller Superior: 2 años de antigüedad.
- Titulación Grado Medio: 3 años de antigüedad.
- Titulación Superior: 4 años de antigüedad.

No obstante, los Tribunales de Gestión y Calificación que, a la vista de las peculiaridades del puesto de trabajo a convocar, estimen no ser necesaria la condición de antigüedad, podrán eliminar dicho requisito.

Lógicamente, tampoco se exigirá esta condición—si es superior a un año de antigüedad—, en las convocatorias internas para el personal temporal o en prácticas; o cuando se efectúe una única convocatoria, comprensiva tanto del personal fijo como del antes citado.

3.º Los procesos especiales de promoción son los siguientes:

a) *Procesos de promoción para puestos de trabajo en los que el candidato deberá acreditar inexcusablemente la posesión de la titulación requerida.*

Los puestos de trabajo a los que se refiere este apartado y las titulaciones que deben acreditar los candidatos son los que a continuación se indican en plan orientativo:

Puesto de trabajo: A.T.S. de Empresa; Grupo: 1.º y 2.º; Nivel: IV; Titulación exigida: A.T.S. diplomado en Empresa.

b) *Procesos de formación-promoción.*

Son aquellos procesos que se dirigen, exclusivamente, a un determinado colectivo de trabajadores, en base a los siguientes hechos:

- La necesidad de atender al personal que, por innovaciones tecnológicas o cambios organizativos, hayan quedado desplazados de sus anteriores puestos de trabajo, y/o

- La existencia de nuevos puestos de trabajo, con especiales exigencias de cualificación, cuya cobertura sería imposible mediante el proceso de promoción de carácter general.

Estos procesos se caracterizan por la articulación de un sistema de formación previo teórico-práctico 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.

No obstante, aquellos trabajadores que no hubieran obtenido plaza, pero sí hubieran superado la evaluación del curso quedarán habilitados para concurrir, en un proceso de promoción de carácter general, a las pruebas para la cobertura de otro puesto de las mismas características de aquel para el que fueron formados.

c) *Procesos de cambio de ocupación entre sectores funcionales distintos.*

Son aquellos que se articulan para posibilitar, dentro del mismo nivel salarial y de capacitación, el acceso a otros puestos de trabajo de distinta función o de diferente especialidad.

Estos procesos de cambios de ocupación se llevarán a cabo mediante un proceso acelerado de formación-selección dirigido, exclusivamente, a las personas interesadas, y sólo se convocarán cuando la Compañía precise potenciar el trasvase de personal de unos a otros sectores funcionales o especialidades profesionales.

Art. 17. Niveles de capacitación de los puestos de trabajo.

1.º Los niveles de capacitación y grados de conocimiento que se estiman inherentes al desempeño de los diversos puestos de trabajo y niveles salariales son los que a continuación se exponen:

Nivel	Grupo	Categoría del puesto	Título
I-II-III	1.º y 2.º		Tit. Superior
IV	1.º y 2.º		Tit. Medio
V-VI	1.º y 2.º		Bach. Superior
VII-VIII-IX	1.º y 2.º		Graduado Escolar
VII-VIII-IX	3.º		Graduado Esc. F.P. 1
VI	3.º		Cert. Est. Prim.
XII-XI-X	4.º	Mando Prof.	F.P. 2
VII al IX	4.º	Mando Oper.	F.P. 1
VI y V	4.º	Mando Oper.	Cert. Est. Prim.
VI-VII-VIII-IX	4.º	Espec. Prof.	F.P. 1
VII al V	4.º	Espec. Oper.	Cert. Est. Prim. *
VII-VI-V	4.º	Esp. Tabaq.º	Cert. Est. Prim.
V	4.º	Operario	Cert. Est. Prim.

* Excepto Ayudante de caja y especialista en gestión de personal que precisa Graduado Escolar.

2.º Las equivalencias de titulaciones admitidas por el Ministerio de Educación y Ciencia registrarán en la interpretación de los niveles de capacitación antes consignados.

A estos efectos, aquellos integrantes de la Compañía 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.

3.º Las titulaciones o niveles de conocimiento reseñados en el punto 1, de este artículo servirán de orientación fundamental para la confección de las pruebas técnicas y, en su caso, las de nivel de capacitación correspondiente a los puestos de trabajo que se convoquen.

Estas pruebas de capacitación constarán de un número mínimo de sesenta preguntas y, una vez superadas, habilitarán indefinidamente a los candidatos para presentarse a cualquier convocatoria de puestos de trabajo del mismo nivel de capacitación que el reconocido mediante la superación de las pruebas.

4.º Al término del período hábil de recepción de solicitudes el Tribunal de Gestión y Calificación levantará acta donde se relacionen los candidatos y de entre ellos aquellos que deban realizar la prueba de nivel de capacitación. Dentro de los quince días a partir de la fecha de la mencionada acta se procederá a efectuar la aplicación de dicha prueba.

Cuando el número de candidatos pueda incidir en los procesos productivos o de gestión deberán habilitarse las medidas necesarias que posibiliten la salvaguarda de éstos.

Art. 18. Características de los procesos de promoción.

1.º Como norma general, las acciones de selección vinculadas a los procesos de promoción de carácter normal abarcarán una duración máxima de noventa días entre la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria y la fecha del acta del Tribunal de Gestión y Calificación que dé por concluido el proceso.

No obstante, en aquellos procesos de promoción reconocidos como especiales y, principalmente, en aquellos denominados de formación-

promoción, el palzo antes indicado se acomodará a las peculiaridades de los mismos, con objeto de atender plenamente los objetivos previstos.

2.º La Compañía, en todos los procesos de promoción que se realicen, determinará, en función de los contenidos de la convocatoria, un tiempo prudencial entre la misma y el comienzo del proceso selectivo, para facilitar la preparación de los candidatos.

3.º Concluidos los trabajos encomendados a los Tribunales de Gestión y Calificación, los servicios de la Compañía informarán a los candidatos que hubieran participado en las pruebas de selección, del resultado individual del proceso.

4.º La Compañía publicará mensualmente los movimientos de personal de todos los grupos laborales.

Art. 19. Ambito de convocatoria.

1.º Los puestos de trabajo comprendidos en los Niveles IV, V y VI del Grupo 1.º y 2.º se convocarán a nivel nacional.

2.º Los puestos de trabajo de los Niveles VII, VIII y IX del Grupo 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 el mismo Tribunal de Gestión y Calificación para las dos convocatorias. Se resolverá con carácter previo la convocatoria de ámbito provincial y, de no existir candidatos aptos en ésta, se procederá a resolver la de ámbito nacional.

3.º Los puestos de trabajo no comprendidos en los apartados anteriores se convocarán, en primer lugar, en el ámbito provincial, y de quedar desierta ésta, se procederá a realizarla nuevamente con carácter externo en el mismo ámbito.

4.º A tenor de las características de los puestos que hubieran quedado desiertos la Compañía podrá sustituir los procesos de carácter externo por acciones de formación-promoción que permitan la cobertura con personal integrado en la Compañía.

5.º La oferta, ya sea nacional o provincial, se ajustará a las formas, contenidos y requisitos que rijan en cada momento para el conjunto de la Compañía.

6.º Las convocatorias de ámbito nacional deberán permanecer un mínimo de siete días hábiles en los tablones de anuncios en los distintos centros de trabajo a los efectos de asegurar una mayor información.

Art. 20. Información a facilitar en las convocatorias.-La Dirección de la Compañía y las personas en quien ella delegue se responsabilizarán de la adecuada publicación de las correspondientes convocatorias, conforme a los acuerdos que haya generado el Tribunal de Gestión y Calificación correspondiente.

La información a facilitar en éstas se suministrará a todas las dependencias a las que afecten, de forma homogénea, y comprenderá fundamentalmente:

- La descripción general y el nivel salarial del puesto.
- Los requisitos que deben reunir los solicitantes.
- La forma y plazo de presentación de instancias.
- El temario sobre el que versarán las pruebas.
- El tipo de pruebas que se realizarán y la fecha de las mismas.
- La orientación bibliográfica precisa, en el bien entendido de que algunas convocatorias que afectan a puestos muy peculiares y operativos puedan quedar sin orientación bibliográfica.

Art. 21. Tribunales de Gestión y Calificación.

1.º Dichos órganos actuarán en todos los procesos de selección que a continuación se indican:

- Convocatorias de selección de personal del exterior, excepto en las contrataciones para ocupar puestos de trabajos comprendidos en los Niveles I, II y III del Grupo Técnico y Administrativo y en los contratos de interinidad regulados en el artículo 15.c) del Estatuto de los Trabajadores.

- Convocatorias de promoción interna, excepto en los procesos correspondientes a puestos de trabajo comprendidos en los Niveles I, II y III del Grupo Técnico y Administrativo.

2.º Los Tribunales tendrán las siguientes funciones:

a) Establecer las necesarias convocatorias en las condiciones que a continuación se citan:

- Fijar un plazo mínimo de veinte días, a partir de la fecha de la convocatoria, para la presentación de solicitudes de acceso al puesto convocado. A estos efectos se excluirá el período de vacaciones de verano de cada dependencia.
- Requisitos que deberán cumplimentar los solicitantes.
- Tipo de pruebas que se realizarán.
- Documentación o bibliografía necesaria para la preparación de dichas pruebas, si las hubiera.
- Fecha de realización de las pruebas.

b) Resolver los procesos de selección con las siguientes condiciones:

- Admisión de solicitudes, en función de los requisitos de la convocatoria.

- Elaboración de las pruebas a realizar por los concursantes a las plazas convocadas.
- Controlar la realización de dichas pruebas.
- Evaluar las pruebas.
- Resolución del concurso con propuesta de los aprobados.

c) Levantar acta de sus actuaciones, quedando en posesión de la misma los integrantes del Tribunal hasta la conclusión del proceso de selección. Una vez finalizado el mismo se depositará una copia del acta en la Secretaría del órgano representativo a que afecte, según el ámbito de la convocatoria, quedando el acta original bajo la custodia de la Dirección.

3.º En los Tribunales de Gestión y Calificación se integrará un miembro designado por los órganos representativos -Comité Intercentros, 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- junto con los previstos por la Compañía y antes de la sesión de constitución todos los integrantes conocerán la composición del mismo.

En casos de excepcional dificultad por la peculiaridad de los puestos de trabajo, los órganos representativos podrán designar a un miembro más, que se integrará desde la constitución del Tribunal en todos los trabajos del mismo.

4.º Durante el primer trimestre de cada ejercicio, la Compañía confeccionará el calendario de procesos de selección a realizar, que será consultado al Comité Intercentros; y, posteriormente, los órganos representativos designarán los miembros que han de integrarse en los distintos Tribunales de Gestión y Calificación correspondientes a los puestos consignados en el calendario general, distribuyendo tales designaciones entre las distintas áreas de la Compañía para atender aquellas convocatorias únicas y de ámbito nacional que se desprendan.

5.º Para todos aquellos puestos que al no estar integrados en el calendario general no contaran con Tribunales de Gestión y Calificación ya constituidos, los órganos representativos designarán, en el espacio de siete días, los correspondientes miembros, a partir de la fecha de recepción de la solicitud de nombramiento por parte del Comité de Empresa correspondiente.

La Comisión deberá quedar constituida en el mismo plazo de siete días a partir de la fecha de recepción del nombramiento por la Compañía.

Art. 22. *Resolución de las convocatorias.*-La resolución de los concursos con propuesta de los aprobados se basará fundamentalmente en las pruebas de carácter profesional. Las de carácter psicotécnico, una vez evaluadas, únicamente se tendrán en cuenta a efectos complementarios y para aquellos casos que por similitud en las calificaciones obtenidas en las pruebas profesionales se haga preciso recurrir a aquéllas.

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.

Art. 23. *Ámbito de aplicación de la presente normativa.*-Las normas contenidas en la presente sección afectarán a todos los puestos de trabajo de la Empresa, con las excepciones que se indican respecto a los Niveles I, II y III de los Grupos 1.º y 2.º.

CAPITULO IV

Régimen de retribuciones

Art. 24. *Estructura del Salario.*-Las retribuciones en «Tabacalera, 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 Gratificación por taquigrafía.
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 Gratificación Serenos y Vigilantes.
 - 3.5 Gratificación de Mecánicos en funciones de Jefes de Equipo.
 - 3.6 Plus de nocturnidad.
 - 3.7 Plus de rotación.
4. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.
 - 4.1 Primas o incentivos.
 - 4.2 Incentivo por asistencia al trabajo.

- 4.3 Horas extraordinarias.
- 4.4 Paga de productividad.
5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 - 5.1 Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio 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 Prestaciones de la Seguridad Social y complementarias.
 - 8.4 Prestaciones de previsión social específicas de «Tabacalera, Sociedad Anónima».
 - 8.5 Gratificación por trabajo de campo.
 - 8.6 Gratificación por pase a la situación pasiva.

Art. 25. *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 la Compañía, disfrutará de trienios, según los años de servicio en la misma. Su número será limitado y su cuantía será la fijada para cada nivel retributivo en el Convenio colectivo.

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 veinticinco años de servicios efectivos en la Compañía, le será abonada, por una sola vez, una gratificación por el importe de una mensualidad de la misma cuantía que si se tratara de una paga extraordinaria 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 más beneficiosas que venían disfrutando con anterioridad a la reestructuración de los diversos grupos laborales de la Empresa, regulada en los Convenios colectivos de 1975 y 1979 y a la modificación del sistema de cálculo de los premios de antigüedad realizada en el Convenio colectivo 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 1978 y desaparecido en el del año siguiente.

Estas cantidades -tanto las que procedan por reestructuración como las derivadas de los premios de antigüedad y de los conceptos de «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 Gratificación por taquigrafía.

Es la devengada por aquellos Auxiliares Administrativos que tienen reconocido por la Empresa el empleo habitual de la taquigrafía en su trabajo normal.

3. Complementos de puesto de trabajo.

3.1 Por trabajo de superior categoría.

El personal que realice trabajo de superior categoría, en la forma que regula el artículo 50 de este mismo texto, 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 y Jefe de Equipo de Limpieza en Oficinas Centrales, Conductor de la Unidad Móvil ads-

crita a la fábrica de Madrid, así como la que perciben a título personal los anteriores Inspectores de Labores en Fábricas.

3.3 Gratificaciones especiales.

Son las cantidades actualmente establecidas por la Compañía, como complemento salarial de quienes ocupen determinados puestos de trabajo en Oficinas Centrales y, en concreto, los Conductores, Portero Mayor, Jefe de Equipo de Mantenimiento, Secretarías de Despacho, Jefe del Gabinete de la Presidencia y Secretarías en la Delegación del Gobierno.

3.4 Gratificación 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 en «Tabacalera, Sociedad Anónima», 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 trabajadores durante la semana en el indicado turno nocturno.

3.7 Plus de rotación.

Es el que se percibe en aquellas dependencias en las que —por necesidades de la Empresa y tras el cumplimiento de lo dispuesto legal o convencionalmente (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o artículo 2.º de este texto)— se implante definitiva o temporalmente un sistema de trabajo de tres turnos, entendiéndose por tal el que se presta de forma rotativa en turno de mañana, tarde y noche, y cubre, por tanto, las veinticuatro horas en cada día de trabajo de la jornada semanal ordinaria. Su importe, por cada día efectivamente trabajado dentro de dicho sistema, será el que se determine en el Convenio colectivo vigente.

4. Complemento de calidad y cantidad de trabajo.

4.1 Primas o incentivos.

Serán las que, en su caso, se establezcan en base a una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

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 de cada mes simultáneamente con los salarios correspondientes al mismo.

Su regulación concreta se precisa a continuación:

a) A partir de 1 de enero de 1990, desaparecieron los siguientes conceptos retributivos:

- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus de transporte.
- Economías de fabricación.

En su lugar se crea un nuevo incentivo a la asistencia al trabajo, que estará integrado, para el personal del Grupo 4.º, por todos los conceptos antes citados; y para los restantes Grupos se exceptuará el concepto de economías de fabricación.

El importe del nuevo 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, aun 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 inver-

tido 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 «Tabacalera, 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 consulta médica no puedan incorporarse al turno concedidos 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, de acuerdo con lo dispuesto en la Circular de 19 de septiembre de 1990.

6.º Trabajadores que hagan uso del periodo 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 laboral transitoria 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 periodo vacacional anual.

d) Con la diferencia entre lo que debería abonarse, si todos los trabajadores asistieran al trabajo todos los días laborales, y lo que realmente se abone por este concepto, se constituirá un fondo que se repartirá anualmente entre todos aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo más de quince días laborales al año.

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 laborales 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, 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.

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

e) El Comité Intercentros y los Comités de cada dependencia o delegados de personal, tendrán conocimiento, en las reuniones que están 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 44.2 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.

a) Las horas extraordinarias, cuyo concepto se precisa en los artículos 33 y 34 de este mismo texto, se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el valor hora de la jornada habitual de trabajo. No obstante, las que excedan de cuatro en una sola jornada, así como las que se realicen en días festivos y en trabajos nocturnos —entendiéndose por tales las comprendidas entre las nueve de la noche y las siete de la mañana— se abonarán con el recargo del 100 por 100, así como

cuando, por razones técnicas de mantenimiento o estructurales, proceda la realización de horas extraordinarias acumuladamente en día laboral distinto a los consignados para la jornada semanal.

b) El valor hora de la jornada habitual de trabajo, que sirve de módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias, será el cociente que se obtenga de la operación de división que a continuación se indica:

Dividiendo:

Estará constituido por el salario base o de calificación, más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia y plus de asistencia y puntualidad, correspondientes a seis días, más la retribución del domingo, más la cantidad resultante de dividir el importe de los complementos de vencimiento periódico superior al mes, por cincuenta y dos.

Divisor:

Estará constituido por el cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por cincuenta y dos.

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 la empresa 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»).

Habiendo sido alteradas las condiciones pactadas en el artículo 5 del Convenio colectivo de 1970, como consecuencia del cambio institucional introducido por la Ley 38/1985, de 22 de noviembre, sobre el Monopolio Fiscal de Tabacos, ambas partes se ven obligadas y, en consecuencia, acuerdan transformar a partir del ejercicio de 1986 en armonía con la entrada en vigor de dicha Ley, el citado artículo en la siguiente forma:

1.º Se mantiene la paga que actualmente se viene percibiendo a los valores establecidos en la tabla salarial fijada en cada Convenio colectivo.

2.º Las normas contenidas en los restantes apartados del citado artículo se sustituyen por el abono de media paga a los mismos niveles fijados en la tabla salarial antes citada.

3.º En uno y otro caso, el devengo (nacimiento de la obligación) y pago efectivo de las cantidades señaladas en los apartados 1.º y 2.º anteriormente indicados, tendrán lugar en el mismo ejercicio y se abonarán, en consecuencia, con carácter proporcional, en el transcurso del mismo, concretamente en el mes de marzo, regularizándose al final de cada año.

4.º Excepcionalmente, y como norma transitoria que sirva para enlazar armónicamente el tránsito del régimen preexistente al 1.º de enero de 1986 con el establecido a partir de dicha fecha, todo el personal que se encuentre en situación de activo 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 la Compañía.

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 de calificación 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 o de calificación 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 la Empresa 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 y depósitos tienen derecho a que se les asigne vivienda. Al personal antes citado que no pudiera facilitársela dentro de los locales propios (fábricas y depósitos) se les abonará el importe del alquiler de la vivienda que tengan 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 presten sus servicios en Algeciras, Baleares y Canarias, así como por aquellos que se desplacen a dichas localidades en comisión de servicio. La cuantía del citado plus es de un 20 por 100 del salario base en Algeciras, un 30 por 100 -también del salario base- en Baleares y un 50 por 100 del haber regulador en Canarias.

8. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.

8.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.

a) El personal a quien se le confie una Comisión de servicio -en la forma establecida en el artículo 49 de este mismo texto- 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) Quedan excluidos del régimen general de dietas los Jefes de dependencias, así como los Jefes de departamento y de servicios en oficinas centrales, y, en general, todos los trabajadores comprendidos en el nivel salarial I del Grupo Técnico Administrativo.

Las personas que ocupen estos puestos, así como todas las que realicen comisiones de servicio en el extranjero, 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, cuya cuantía se fijará en los sucesivos Convenios colectivos.

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

d) Los medios de locomoción que podrá utilizar el personal de la Compañía en los desplazamientos a localidades distintas a la de su centro de trabajo, serán los siguientes: FF.CC. de primera clase y suplemento de cama, o avión, clase turista.

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 de locomoción, autorizados por la Dirección en todo caso.

8.2 Gratificación por manejo de fondos.

Es la devengada por quebranto de moneda o mercancía por los Jefes de Unidad de Tesorería y de Distribución de las distintas dependencias, de conformidad con la escala que se regula en los Convenios colectivos

8.3 y 8.4 Prestaciones de la Seguridad Social y complementarias, así como prestaciones de previsión social específicas de «Tabacalera, Sociedad Anónima».

Son las que se describen en el capítulo XI de este mismo texto.

8.5 Gratificaciones por trabajo de campo.

Consiste en alguna de las siguientes compensaciones económicas, que percibirán los Supervisores y Promotores de Ventas, por su trabajo de campo:

a) Dieta de campo, por día de trabajo dentro del casco urbano y del espacio comprendido dentro de un radio de acción de 12 kilómetros del centro de la ciudad donde venga obligado a fijar su residencia.

b) Media dieta por día cuando el desplazamiento supere el límite de 12 kilómetros anteriormente citado, pero se realice dentro de su provincia de residencia.

c) Cuando el trabajo se realice fuera del ámbito de su provincia de residencia, se estará al régimen general de dietas por comisión de servicio.

Estas asignaciones son incompatibles entre sí no permitiéndose que, por prolongación de los desplazamientos, pueda producirse más de una de ellas por día ni acumularse a la dieta.

Tampoco se devengarán cuando el trabajador permanezca en la oficina habilitada para el trabajo administrativo y de control.

8.6 Gratificación por pase a la situación pasiva.

Es la indemnización que perciba el personal de la Compañía 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.

Art. 26. *Liquidación y pago 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 en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 27. *Exclusiones del sistema retributivo de carácter general.*—Excepcionalmente, a los Jefes de Sección de dependencias que realicen una jornada inferior a 38 horas en 1992 y 37 en 1993, en horario de mañana y tarde, y al resto del personal de los Grupos 1.º, 2.º y 3.º que realice una jornada de trabajo inferior a 35 horas y media semanales, no les será de aplicación el sistema retributivo regulado por el presente texto, sino que mantendrán la estructura salarial que tuvieron acreditada hasta ahora, en la cuantía vigente a 31 de diciembre de 1991, con los incrementos posteriores que procedan de la aplicación de los sucesivos Convenios colectivos.

CAPITULO V

Tiempo de trabajo SECCION PRIMERA

Jornada de trabajo y horarios. Horas extraordinarias.

Art. 28. *Jornada de trabajo y horario.*—Con carácter general, la jornada máxima de trabajo para todo el personal de la Compañía será de treinta y ocho horas semanales de lunes a viernes, salvo en aquellos casos en los que existan acuerdos entre la Dirección del Centro y los representantes de los trabajadores por los que se haya establecido una distribución de la jornada semanal distinta de la antes citada.

Esta jornada semanal se distribuirá en los siguientes horarios:

a) En los Centros Fabriles, la jornada será de ocho horas diarias, salvo el último día laborable de la semana que será de seis horas, realizándose en este último día el horario de 8 a 14 horas en el primer turno y de 14 a 20 horas en el segundo.

b) En el sector de distribución y en el comercial, dadas sus especiales características, la distribución de la jornada semanal se acordará en cada centro de trabajo, entre los representantes de los trabajadores y de la Dirección de la dependencia, teniendo siempre en cuenta las peculiaridades de cada centro.

c) Al quedar suprimido desde 1 de enero de 1991 el registro general de salida en los centros fabriles, el tiempo que se dedicaba a tal fin pasará a formar parte de la jornada efectiva de trabajo.

d) Especialidades:

1) *Jefes de Sección de dependencias, incluidos en el nivel salarial II, acogidos a los efectos económicos de la reestructuración pactada en el Anexo del Convenio colectivo de 1979.*

La jornada de 38 horas semanales se distribuirá diariamente en horario de mañana y tarde.

2) *Serenos del Grupo 3.º y Vigilantes del Grupo IV.*

La distribución diaria de las horas de trabajo regulada en los puntos anteriores no será de aplicación al personal arriba indicado, por la índole especial del servicio que prestan. Por ello, aunque si les afectara el número total de horas de trabajo que constituye la jornada semanal, su distribución entre los días de la semana se efectuará en consideración a las características del servicio.

Art. 29. *Excepciones al régimen de jornada laboral.*—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior respecto a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, se respetarán a título individual las situaciones especiales más beneficiosas que ya están reconocidas por la Empresa, si bien el personal de los Grupos 1.º, 2.º y 3.º acogido a los derechos económicos de la reestructuración pactada en el Anexo del C.C. de 1979, no podrá tener una jornada inferior a 35 horas y media semanales, aunque viniera disfrutando anteriormente de una situación más beneficiosa.

Art. 30. *Tolerancia a la entrada al trabajo.*—El personal del Grupo 4.º dispondrá de una tolerancia de cinco minutos para su incorporación al trabajo, que podrá ampliarse hasta diez minutos, con un límite —en este último caso— de tres días al mes y quince días al año.

Art. 31. *Incorporación al puesto de trabajo en caso de retraso.*—Al personal del Grupo 4.º que se presente al trabajo 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 periodo, 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.

Los Directores de las dependencias, a la vista de los motivos de las imputabilidades, podrán dispensar a los productores que hayan incurrido en las mismas de todas sus consecuencias.

Art. 32. *Modificación de la jornada y horarios de trabajo.*—La Compañía podrá modificar 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 las normas laborales vigentes.

Art. 33. *Horas extraordinarias: Concepto y límites.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral establecida en Convenio colectivo y la de aquellos trabajadores que, por razones legales o contractuales, tuvieran acreditada individualmente una jornada de trabajo inferior a la antes señalada.

Su prestación será voluntaria y se registrará día a día, sin que puedan exceder de los límites establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Su abono se realizará en todo caso, en efectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo de retribuciones de este mismo texto.

Art. 34. *Concepto de Horas extraordinarias estructurales.*—A efectos de reducción de la cotización a la Seguridad Social de las horas extraordinarias, se entenderán por horas estructurales, las señaladas con tal carácter en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto.

Además, tendrán también dicha consideración las siguientes:

—Las efectuadas para encendido de calderas y puesta en marcha de la factoría.

—Las necesarias para asistencia de servicio médico y botiquín.

—Las empleadas para el servicio de apertura y cierre de las factorías.

—Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

—Las operaciones de mantenimiento que sea imprescindible realizar los sábados.

Art. 35. *Comunicación al Comité de Empresa.*—1. Con el fin de articular el procedimiento para su obligada notificación a la Autoridad laboral, se comunicarán al Comité de cada dependencia las horas extraordinarias de carácter estructural, previamente a su realización.

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

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

Art. 36. *Reducción del número de horas extraordinarias.*—Se intensificará al máximo la reducción de las horas extraordinarias para que, en la medida de lo posible, pueda conseguirse su total supresión.

Para ello, se organizarán los servicios de mantenimiento de tal forma que estas operaciones puedan realizarse dentro de la jornada normal de trabajo —de lunes a viernes—, sin perjuicio de que se mantengan aquellas situaciones contractuales que tengan actualmente otra jornada laboral distinta a la habitual.

SECCION II

Vacaciones, fiestas y permisos

Art. 37. *Duración de las vacaciones.*

a) Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

b) Los empleados que se incorporen al trabajo durante el transcurso del año, disfrutarán, dentro del mismo año natural, de un número de días de vacaciones proporcional a los meses trabajados.

c) El personal que cese antes de finalizar el año y por alguna causa no haya disfrutado sus vacaciones, tendrá derecho a la compensación en metálico de ellas, en cuantía proporcional a los meses trabajados. A estos efectos, la fracción de mes trabajado se considerará como mes completo.

Art. 38. *Tiempo de disfrute de las vacaciones.*—1. El personal del Grupo 4.º, obrero, con destino en las fábricas de tabacos, disfrutará sus vacaciones anuales durante los meses de julio y agosto, de acuerdo con el plan rotativo de cierre de aquellas dependencias que la Compañía establezca.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, para las atenciones de los servicios de conservación, mantenimiento, reparaciones, limpieza, etc., de las instalaciones y maquinaria, la Compañía dispondrá la constitución de un equipo de retén que prestará los servicios indicados durante los treinta días naturales de vacaciones. Los componentes de

este equipo de retén podrán elegir para el disfrute de sus vacaciones cualquier otro mes del año natural.

El resto del personal del Grupo 4.º iniciará las vacaciones el día primero del mes en que corresponda cerrar el Centro de trabajo donde presta sus servicios.

Sin embargo podrá retrasarse su comienzo hasta el primer lunes del mes o, si éste fuera festivo, el siguiente día hábil, siempre que ello no suponga disminución alguna en el número total de horas a trabajar durante el año natural.

2. El personal del Grupo 4.º con destino en los depósitos de tabacos, disfrutarán también, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, sus vacaciones anuales durante los meses de julio y agosto, estableciéndose para ello una distribución proporcional de la plantilla.

3. Al resto de los trabajadores les serán concedidas sus vacaciones anuales, preferentemente en verano, pudiendo disfrutarlas fraccionándolas en dos periodos, cuya duración será fijada libremente por el trabajador, sin que en ningún caso la suma de ambos pueda rebasar de los treinta días naturales.

4. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, en los periodos anteriormente establecidos y de forma continuada desde la fecha de iniciación del periodo correspondiente, considerándose interrumpidas única y exclusivamente en el supuesto de que el trabajador sufriese enfermedad que necesitara atenciones médicas o quirúrgicas durante un tiempo superior a tres días, circunstancia que deberá acreditarse mediante el correspondiente parte de baja, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, expresando el establecimiento sanitario o domicilio en el cual se encuentre.

El periodo de vacaciones que reste en este supuesto, quedará sometido a la regla general de que sólo podrá ser disfrutado dentro del año natural.

Asimismo, según dispone la Circular número 2, de 27 de abril de 1973, el personal que se encuentre en incapacidad laboral transitoria en el momento del cierre de la factoría por vacaciones, podrá iniciar éstas tan pronto obtenga la correspondiente alta.

Art. 39. *Retribuciones.*—La retribución correspondiente al periodo de vacaciones será la misma devengada normalmente por todos los conceptos con exclusión del incentivo por asistencia al trabajo, que se abonará en un porcentaje del 50 por 100 de su importe por cada día laborable comprendido en el periodo vacacional.

En cuanto al plus de nocturnidad, se abonará el promedio de lo percibido por tal concepto, desde el 1 de enero hasta la fecha en que se inicien las vacaciones.

Art. 40. *Fiestas Laborales.*—Únicamente las doce fiestas nacionales y las dos locales señaladas en los calendarios laborales que correspondan tendrán la consideración de días festivos, así como los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

No obstante, se podrán disfrutar, previa solicitud de los órganos representativos de los trabajadores, los días denominados de puente, que habrán de ser restituidos, bien mediante una prolongación de la jornada reglamentaria de al menos quince minutos de trabajo efectivo por día, y por día y turno en aquellas dependencias que tengan establecido este sistema de trabajo, o mediante el sistema de recuperación de una jornada completa en sábados. Dentro de este mismo régimen de restitución se respetarán los días de fiesta que tradicionalmente vienen disfrutándose en algunas dependencias.

Art. 41. *Días de descanso por productividad.*—Como consecuencia del establecimiento y continuación futura del sistema de cambio de turnos con las máquinas en marcha, se garantiza a todos los trabajadores el derecho a cuatro días anuales de descanso.

Su disfrute se realizará en las fechas que se determinen para cada dependencia en el correspondiente calendario laboral, o, en su defecto, en las que se acuerden entre el trabajador individual y el Director de cada centro de trabajo o persona en quien éste delegue.

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

Art. 42. *Excepción a la festividad de los días 24 y 31 de diciembre.*—La expendeduría central permanecerá abierta los días 24 y 31 de diciembre, durante las mismas horas que el resto del comercio de Madrid.

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

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

Art. 43. *Cuadro horario y calendario laboral.*—La Compañía, 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.

Art. 44. *Permisos retribuidos.*—1. Por asistencia a familiares enfermos.

El trabajador, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo durante un periodo máximo de doce días, percibiendo en dicho tiempo el 75 por 100 de su salario de calificación o base, en los casos comprobados de enfermedad grave o intervención quirúrgica de: cónyuge, descendientes o ascendientes del trabajador, y cuando éste sea la única persona que pueda atender a ese familiar.

En el caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, hasta el segundo 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.

A los efectos señalados en los dos apartados anteriores, se entenderá por intervención quirúrgica aquella para la que sea preciso el internamiento del paciente en un centro hospitalario, o 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 de las circunstancias que concurren en el paciente.

2. Por fallecimiento de parientes o asistencia a entierros. El personal de la Empresa, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de cuatro jornadas, manteniendo el derecho a la percepción del salario, en los supuestos debidamente justificados de: fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, naturales o políticos, pudiendo aumentarse este plazo hasta un máximo de cinco días, cuando el fallecimiento de los familiares anteriormente indicados se produzca fuera de la localidad donde dicho trabajador preste sus servicios.

Con el fin de asistir al entierro de un trabajador fallecido o de un cónyuge, padre e hijos, se constituirá una comisión, compuesta por trabajadores de la misma dependencia del afectado, siempre que el sepelio tenga lugar dentro de los límites de la provincia en la que radique el centro de trabajo y durante la jornada laboral. Integrarán dicha comisión cinco trabajadores, en caso de fallecimiento de personal de la Empresa, y tres, en el de los familiares indicados. Los miembros de tales comisiones no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por su asistencia al sepelio.

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 en forma marital 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:

- Que se aporte el correspondiente certificado de convivencia.
- Que la persona con que se declare convivir figure designada como beneficiaria, sin necesidad de que lo sea con carácter exclusivo, en el correspondiente póliza de accidentes, a que se refiere el artículo 90.h) del presente Texto.

4. 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 de primeras nupcias o de nuevo matrimonio del padre o de la madre.

5. Por alumbramiento.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de tres días, en 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.

6. Por exámenes.

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

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 su asistencia a exámenes, salvo en los casos comprobados de enfermedad o fuerza mayor.

7. De todas las autorizaciones referentes a permisos retribuidos, se dará cuenta a los órganos de representación de los trabajadores del centro de trabajo, de los que se solicitará información en aquellos casos en los que existieran dudas razonables para su posible concesión.

En el caso de que hubieran de ser denegados, también se dará conocimiento previo al Comité por si éste pudiera aportar razones que condujese a su posible reconsideración.

Art. 45. *Permisos no retribuidos.*-1. *Licencia 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 periodos.

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 periodo de tiempo utilizado. En ningún caso este descuento podrá ser inferior a una hora.

CAPITULO VI

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

SECCION PRIMERA

Movilidad geográfica y funcional. Trabajos de inferior o superior categoría

Art. 46. *Traslado voluntario.*-El personal de la Compañía podrá solicitar voluntariamente su traslado, de una a otra dependencia, por causas justificadas.

No obstante lo anterior, los trabajadores que hayan ingresado al servicio de la Compañía, por medio de concurso-oposición, podrán solicitar su traslado a otra dependencia distinta de aquella a la que fueron voluntariamente destinados, cuando haya transcurrido un año a contar de la fecha de su incorporación.

El orden con que se atenderán estas peticiones será el siguiente:

a) Para el personal comprendido en los Grupos 1.º y 2.º, por su antigüedad en la Empresa dentro de estos Grupos, salvo los Jefes de las distintas dependencias, que están exceptuados de la aplicación de estas normas.

b) Para el personal de los Grupos 3.º y 4.º, por la fecha de petición, dentro de cada categoría y a medida que se produzcan las vacantes.

c) En todo caso, los trabajadores que, por razón de matrimonio o traslado del cónyuge, soliciten ser destinados a otras Dependencias de la Compañía en distinta localidad, tendrán derecho carácter inmediato a dicho traslado, que se habrá de resolver en el plazo de tres meses, a partir de la fecha de su petición.

En el caso de que no existiera vacante de su puesto de trabajo u otro similar, se solicitará la opinión del Comité Intercentros para ser considerada y tenida en cuenta en su caso.

d) 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 aprobación, incorporándose el trabajador a su nuevo destino dentro de los cinco días siguientes a contar desde la fecha en que causara baja en la Dependencia de donde hubiera sido trasladado.

Estos traslados no llevan aparejada percepción alguna en concepto de gastos de viaje y dietas.

Art. 47. *Traslado forzoso.*-La Compañía -en caso de no haber peticiones voluntarias- para llevar a cabo el traslado forzoso de cualquier trabajador a otro Centro de trabajo que exija cambio de residencia, deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, se abonará al empleado, para él y los familiares que vivan a sus expensas, los gastos de locomoción, los de embalaje y transporte de muebles, debidamente justificados, y, además quince días de dietas de la cuantía correspondiente a la categoría del trasladado.

La cantidad importe aproximado de los anteriores gastos, se abonará por adelantado, cuando el interesado así lo reclame.

Art. 48. *Permutas.*-Sólo en casos excepcionales y cuando con ello no se entorpezca la buena marcha de los servicios ni se perjudique el derecho preferente al traslado de otros trabajadores, la Compañía podrá utilizar las permutas entre personal del mismo grupo, categoría, oficio y especialidad. Para solicitar la permuta será condición indispensable haber prestado como mínimo dos años de servicio en la Empresa, debiendo los afectados permanecer durante otros dos años, cuando menos, en el nuevo destino. Asimismo tampoco podrá permutarse con empleados a los que falten dos años o menos para su jubilación.

Estas permutas no llevan aparejada percepción alguna en conceptos de gastos de viaje y dietas.

Art. 49. *Desplazamiento en comisión de servicio.*-De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores la Compañía 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 periodo 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.

En cuanto a su retribución, el trabajador desplazado percibirá las dietas y gastos de viaje y de locomoción que se especificarán en el capítulo de retribuciones de este mismo texto.

Art. 50. *Trabajos de categoría superior.*-El trabajador que realice funciones de categoría superior a la suya percibirá la retribución de la Categoría o Nivel al que circunstancialmente resulte adscrito durante el tiempo de prestación de dichos servicios, incluida la parte proporcional correspondiente a sábados, domingos y festivos.

Asimismo, el tiempo de realización de estas funciones tendrá la repercusión económica que corresponda en las pagas extraordinarias de junio y Navidad.

Todas las suplencias serán cubiertas, siéndolo por aquella persona que mayores garantías de idoneidad ofrezca para cubrir el puesto de que se trate.

Se entenderá que la idoneidad y la preferencia para cubrir dicha suplencia la tienen las personas que optaron en su día al puesto que se trate de suplir, en aquellas fechas vacante, y que, aun superando las pruebas y demás elementos que intervienen en el proceso de selección no obtuvieron plaza.

En cualquier caso, estas personas tendrán carácter preferente para efectuar dichas suplencias y, dentro de ellas, las que estuvieran adscritas al área o sector de la dependencia en que estuviera la plaza que hubiera necesidad de suplir.

Art. 51. *Trabajos de categoría inferior.*-Si por necesidades perentorias y de corta duración, se destinará a un trabajador a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará el salario correspondiente a su categoría o nivel.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en petición del trabajador, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

En ambos casos deberán ser informados los representantes legales de los trabajadores.

Art. 52. *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 dos años, contados a partir de la fecha en que efectivamente hayan ocupado el puesto de trabajo al que hubieran promocionado.

SECCION II

Suspensión del contrato de trabajo. Excedencias y reingresos

Art. 53. *Excedencias.*-Se establecen las siguientes clases de excedencias:

1. *Forzosa:*

a) *Por designación o elección para cargo público.*

Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras se encuentre en esta situación, aquellos trabajadores que sean designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

Autorizada la excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso en la Compañía dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. En el caso de que no fuera cumplida esta condición, causará baja definitiva en la Empresa.

b) *Por funciones sindicales.*

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y ello les imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

Este tipo de excedencia tendrá la misma regulación que la otorgada por la designación o elección para un cargo público.

2. *Por maternidad:*

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento, el plazo de tres años se contará siempre desde la citada fecha de nacimiento.

b) En el supuesto de adopción, el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial.

En este segundo caso, deberá presentar la documentación a la que se hace referencia en el apartado b) del artículo 58 (relativo al descanso maternal).

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o ésta fuera denegatoria, deberá solicitar inexcusablemente su reingreso en la Empresa en un plazo no superior a siete

días desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse; y, si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la Empresa.

c) Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho a la excedencia.

d) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

e) Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. En este sentido, el momento inicial de la «excedencia» con reserva del puesto de trabajo no podrá ser anterior a la fecha en que concluya el descanso por maternidad.

f) Finalizado el primer año, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

g) En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 55 de este mismo texto, en tanto no se opongan a lo establecido en el presente artículo.

3. Voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a un año ni mayor de diez.

El pase a la indicada situación se producirá en la fecha que indique el trabajador en su solicitud.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.

Acordada la excedencia, el interesado, antes de pasar a esta situación y a efectos del ejercicio de su derecho al reingreso previsto en este mismo capítulo, vendrá obligado a someterse a reconocimiento médico por los facultativos que designe la Empresa, con el fin de determinar, en este momento, el estado en que se encuentren sus facultades de aptitud para el trabajo. Del resultado del reconocimiento se expedirá por los facultativos certificado por duplicado, uno de cuyos ejemplares se entregará al interesado, quedando el otro unido a su expediente personal. En este certificado se harán constar las deficiencias físicas y mentales que se hayan observado, referidas al cuadro clínico ya establecido y publicado para regular el ingreso en la Compañía, determinándose igualmente si en ese momento es o no «apto» para el trabajo, por no padecer enfermedad ni tener defecto físico alguno y a pesar de la merma natural de facultades que resulte por la edad.

Art. 54. *Normas comunes de reingreso por excedencia voluntaria y por maternidad.*—1. El excedente por estas causas deberá, antes de finalizar el periodo de excedencia, y a los efectos de su reingreso en la Empresa, formular la correspondiente solicitud.

Para la efectividad de su reingreso, deberá existir vacante en la plantilla, de igual o similar categoría a la que venía ocupando, quedando a la espera, en caso contrario, de que se produzca vacante.

En el supuesto de concurrencia de solicitudes se estará a la antigüedad en la petición de reingreso.

No obstante, en las fábricas en que por exceso de plantilla no existiera posibilidad de reingreso del personal procedente de excedencia por maternidad, las nuevas excedencias que por esta causa se produzcan serán cubiertas por el personal femenino excedente por tal motivo que se encontrara pendiente de reingreso, siguiendo siempre para ello el criterio de antigüedad en su petición de vuelta al servicio activo.

2. Antes de formalizarse dicho reingreso, los Servicios Médicos de Empresa deberán reconocer al solicitante a efectos de determinar si se encuentra en condiciones para su reincorporación al trabajo.

Si en el momento de su petición de excedencia, y en el preceptivo reconocimiento médico, se hubieran apreciado causas por las cuales el trabajador no reuniera las condiciones mínimas exigidas, éstas se tendrán en cuenta con el deterioro normal que tuvieren por el transcurso de los años, en el momento que solicitara su nuevo ingreso. Si dichas condiciones físicas le impidieran totalmente el ejercicio de su trabajo, la Compañía abrirá un expediente de invalidez, a los efectos de pasar, en su caso, a esta situación.

Por el contrario, el trabajador que, por cualquier causa, no se hubiera sometido al reconocimiento médico en el momento de su petición de excedencia, quedará a las resultas para la determinación de su aptitud para el trabajo—del reconocimiento que se le practique para obtener el reingreso solicitado.

3. El excedente que en el plazo de un mes no se reincorpore al puesto para el que hubiere sido designado al reingresar, causará baja definitiva en la Empresa, e igualmente, si su solicitud no se presentara antes de cumplirse el periodo máximo de su excedencia.

Art. 55. *Regulación transitoria de los reingresos de personal femenino en excedencia por matrimonio o que hubieran rescindido obligatoriamente su contrato por esa razón.*—El personal femenino procedente de la ya derogada excedencia por matrimonio o que hubiera rescindido obligatoriamente su contrato por dicha causa, en base a la legislación entonces vigente, podrán reintegrarse al servicio de la Com-

pañía, siempre que se acredite la obligada idoneidad para la función respectiva y su edad no excede de cuarenta y cinco años, en los siguientes casos:

- Fallecimiento o incapacidad absoluta para todo trabajo del marido.
- Separación matrimonial mediante sentencia firme, con declaración de culpabilidad del marido, o condena de éste —igualmente por sentencia firme— por el delito de abandono de familia.

En cuanto a los demás requisitos para la efectividad del reingreso, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior.

Art. 56. *Personal excedente en situación de expectativa de vacante.*—Con el fin de conocer las posibilidades reales de reingreso del personal que se encuentra en situación de expectativa de vacante, se constituirá una comisión, formada por representantes de la Dirección y del Comité Intercentros que, a la vista de las perspectivas de empleo en la Empresa, analizará y estudiará las posibilidades de solución de este problema.

Art. 57. *Servicio Militar.*—El personal fijo de la Compañía que se incorpore al Servicio Militar, o, en su caso, al Servicio Social sustitutorio, cuando en el lugar donde fuera destinado no existieran dependencias de la Compañía que le permitan trabajar o sus obligaciones militares se lo impidieran, percibirá el 75 por 100 de su salario base durante el tiempo que permanezca en dicha situación.

Por el contrario, si pudiera prestar servicio a «Tabacalera, Sociedad Anónima», en cualquiera de sus dependencias durante media jornada completa, percibirá como remuneración la totalidad de su salario base o de calificación, más las retribuciones complementarias, correspondientes a la jornada que realice.

Art. 58. *Descanso maternal.*

a) La maternidad de la mujer trabajadora y la adopción de menores de cinco años dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo y las condiciones previstas en el artículo 43.4 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción establecida por la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

b) No obstante, en el supuesto de adopción, el trabajador podrá optar entre tomar el descanso correspondiente a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la fecha de la resolución judicial.

En este último caso, el trabajador deberá presentar, previamente, copia de la resolución o acuerdo por el que se le autoriza a hacerse cargo del menor, así como certificado que acredite que se encuentra en tramitación la solicitud de adopción. También deberá presentar en su momento la correspondiente copia de la resolución judicial por la que se constituye finalmente la adopción.

El trabajador que opte por adelantar su derecho al descanso, en ningún caso podrá obtener mayores beneficios que los que le correspondieran después de la resolución judicial.

Por ello, si por cualquier causa se diera tal circunstancia, el interesado deberá reintegrar a la Compañía el importe de las retribuciones percibidas en exceso con cargo a ésta.

Art. 59. *Detención o prisión preventiva.*—Durante el tiempo de ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria, se entenderá suspendido el contrato de trabajo; y en el caso de que no hubiera procesamiento o resultara absuelto, dicho periodo de tiempo será reconocido a efectos de antigüedad y ascensos, admitiéndose su incorporación a su antiguo puesto de trabajo o similar, en el plazo de quince días, a partir de la fecha en que haya sido puesto en libertad.

La misma consideración tendrán los procesados por delitos cometidos con la utilización de cualquier clase de vehículo, aunque hubieran resultado condenados, salvo que por el acto por el que fueron encausados se apreciara dolo criminal, por sentencia firme.

Art. 60. *Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.*—En los demás supuestos de suspensión de contrato, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

SECCION III

Extinción del contrato de trabajo

Art. 61. *Resolución del contrato de trabajo por razón de matrimonio.*—Cuando exista en algún centro de trabajo exceso de personal, tanto a nivel global como del puesto de trabajo que viniera ocupando, el trabajador, al contraer matrimonio podrá, de mutuo acuerdo con la Empresa, rescindir su contrato percibiendo la siguiente indemnización:

- Hasta un año de servicio, el importe de tres mensualidades.
- De uno a cinco años de servicio, el importe de seis mensualidades.
- De cinco años en adelante, el importe de doce mensualidades.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se llevará a efecto a solicitud del trabajador, que podrá ejercer ese derecho aun sin existir exceso de personal en su puesto de trabajo, si la vacante que se produce puede ser cubierta mediante un sistema de promoción interna.

Art. 62. *Otras causas de extinción de contrato.*—Respecto a las demás causas de resolución de contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el capítulo de faltas y sanciones de este mismo Texto.

CAPITULO VII

Faltas y sanciones

Art. 63. *Faltas y sanciones de trabajadores.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Compañía, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se indican en los artículos siguientes.

Art. 64. *Incumplimientos laborales del personal.*—Los incumplimientos laborales del personal, según su importancia, se clasifican en:

- Faltas muy graves.
- Faltas graves.
- Faltas leves.

Art. 65. *Faltas muy graves.*—Tendrán dicha consideración las que se enumeran y describen dentro de la clasificación de causas que a continuación se indica.

A) *Por inasistencia al trabajo:*

1. Las faltas de asistencia al trabajo por más de ocho días consecutivos sin motivo justificado o cuando se comprobara la falsedad de la justificación aportada por el trabajador.

B) *Por indisciplina o desobediencia en el trabajo:*

2. La negativa terminante e injustificada a cumplir las órdenes o instrucciones dadas—en el ejercicio regular de sus facultades— por su inmediato superior o por los demás mandos de la dependencia o Empresa.

3. La alteración grave de la normalidad laboral, interrumpiendo o paralizando la marcha normal del trabajo, salvo en supuestos de huelga general.

C) *Por ofensas verbales o físicas:*

4. Promover o participar activamente en riñas o pendencias en los locales de la Empresa, causando lesiones o contusiones—aunque sean leves— a cualquier persona.

5. Proferir amenazas, injurias o insultos graves contra el empresario, las personas que trabajan en la Empresa y los familiares de unos y otros.

6. Las acciones tendentes a coaccionar de forma violenta u ofensiva a otras personas, dentro del centro de trabajo, o las que supongan una falta grave e intencionada de respeto a las ideas religiosas, políticas, morales o sociales que cada uno profese.

D) *Por transgresión de la buena fe contractual o por abuso de confianza:*

7. Trabajar para otras industrias que tengan alguna relación con la Compañía, sin previa autorización de la Dirección de ésta.

8. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades en el sector público, cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

9. La alegación de causa falsa en la solicitud de permisos o ausencias retribuidas al trabajo, si se ha hecho uso total o parcialmente de los mismos.

10. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente o con negligencia grave en los productos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, mobiliario y documentos de la Compañía.

11. Sustraer o intentar en cualquier forma, la sustracción de dinero, tabaco, efectos, mercancías, útiles, herramientas o material de toda clase que pertenezca a la Compañía o se encuentre en el interior de sus locales. La complicidad o encubrimiento de estas sustracciones se considerará también falta muy grave.

12. Faltar a la fidelidad debida en el cumplimiento de sus funciones, cometiendo—a sabiendas y/o con ánimo de lucro— equivocaciones o irregularidades de cualquier tipo en perjuicio de la Empresa o de sus trabajadores.

13. Aceptar o recibir cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.

14. Realizar o tolerar que se realicen, durante la jornada de trabajo y en los locales y con el material de la Compañía, trabajos distintos a los reglamentarios.

15. Violar o hacer uso indebido de documentos o datos de «Tabacalera, Sociedad Anónima», de reserva obligada.

16. El abuso de autoridad reiterado, cuando se manifieste mediante órdenes notoriamente injustas, ilegales o vejatorias.

17. La imprudencia o negligencia grave, que haya dado lugar a un accidente, con daños a terceros.

E) *Por disminución continuada en el rendimiento laboral:*

18. La conducta continuada y voluntaria del trabajador que suponga un manifiesto e injustificado incumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.

F) *Por embriaguez o toxicomanía:*

19. La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercuten negativamente en el servicio y el trabajador ha desatendido los requerimientos de sus superiores para modificar su conducta.

G) *Por el ejercicio ilegal del derecho de huelga:*

20. Dirigir, promover o intervenir decisivamente en una huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.

H) *Por reincidencia en faltas graves:*

21. La reiteración en falta grave sancionada y no invalidada, aunque sea de distinta naturaleza.

I) *Por condena en sentencia firme:*

22. La condena en sentencia criminal firme impuesta por la jurisdicción competente, cuando dé lugar a la inasistencia al trabajo durante más de ocho días consecutivos.

No obstante, las personas que hubieran sido despedidas por esta causa, una vez cumplida su condena podrán solicitar su reingreso en la Empresa, pudiendo concedérselo o no la Dirección de la Compañía—previo informe del Comité Intercentros— a la vista de las circunstancias que hayan concurrido, de la gravedad de la falta, y de su trayectoria anterior en la Empresa.

Art. 66. *Faltas graves.*—Tendrán esta consideración las que se enumeran y describen a continuación:

1. Las faltas reiteradas y sin justificar de puntualidad al trabajo, cuando superen el número de tres durante el período de un mes.

2. Las faltas de asistencia al trabajo o el abandono del mismo, sin autorización ni justificación válida, de dos a ocho días.

3. La negativa a realizar trabajos extraordinarios de inaplazable cumplimiento para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

4. Las riñas y disputas dentro del centro de trabajo, siempre que no resulte contusión ni lesión alguna para nadie.

5. Las ofensas de palabra y obra, o las faltas notorias de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, así como el incumplimiento de las órdenes impartidas por los mandos.

6. La conducta continuada incorrecta y desconsiderada respecto a los clientes o personas que traten con la Compañía, o, en general el comportamiento incorrecto en el Centro de trabajo.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

8. La alegación de causas no existentes al solicitar un permiso, siempre que no haya llegado a disfrutarse éste.

9. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

10. Los descuidos, negligencias, retrasos, informalidades o faltas de interés reiterados en el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo cuando ocasionen perturbación en el servicio.

11. En general, todas las actuaciones y omisiones, de características análogas en gravedad, a las anteriores relacionadas.

12. La reincidencia en falta leve sancionada y no invalidada, aunque sea de distinta naturaleza.

Art. 67. *Faltas leves.*—Tendrán esta consideración las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad injustificada, cuando no superen el número de tres al mes.

2. La no asistencia al trabajo, sin justificar, durante una jornada completa.

3. El abandono del servicio, sin autorización ni justificación, durante parte de la jornada.

4. Las discusiones en el interior de la dependencia, que alteren levemente el funcionamiento normal del servicio.

5. Las actuaciones aisladas de carácter incorrecto o irrespetuoso en el interior de la dependencia.

6. Los descuidos, negligencias, demoras, etc., en el desempeño del trabajo, cuando tengan escasa repercusión.

Art. 68. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) *Por faltas leves:*

1. Amonestación privada en forma verbal.

2. Amonestación privada en forma escrita, que constará en el expediente personal.

b) *Por faltas graves:*

1. Amonestación pública ante representantes del personal de igual o superior categoría, que se hará constar en el expediente personal del interesado.

2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.

c) *Por faltas muy graves:*

1. Suspensión de empleo y sueldo de nueve a sesenta días.

2. Traslado, en cuyo caso no serán de abono los gastos que éste origine.

3. Despido.

Art. 69. Procedimiento sancionador.

a) El ejercicio de las facultades disciplinarias de la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en la Ley de Procedimiento Laboral, de forma que sólo será preceptiva la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por presuntas faltas graves o muy graves de los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

En los demás casos no hará falta incoar tal expediente, limitándose el propio Jefe de la Dependencia o persona en quien delegue a investigar los hechos acaecidos, practicando las pruebas que estime pertinentes, si bien, en los supuestos de presuntas faltas graves o muy graves, deberá —con carácter previo a la imposición de la sanción— comunicar por escrito al trabajador el cargo que se formule, para que éste pueda efectuar, en el plazo de cuatro días hábiles, las alegaciones que estime pertinentes; así como dar audiencia previa al Comité de Empresa o delegados de personal.

b) La duración de la tramitación del expediente contradictorio o de la investigación de los hechos, no podrá exceder de treinta días, entendiéndose interrumpidos, mientras tanto, los plazos de prescripción de faltas.

Tales plazos serán los establecidos en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La decisión de sancionar las faltas muy graves corresponde a la Dirección de la Compañía, a la que se elevarán por los Jefes de las dependencias los expedientes o investigaciones efectuadas, sin perjuicio de que la carta de comunicación de la sanción al trabajador se remita por el propio Director de la dependencia, una vez recibida la necesaria autorización de la Dirección de la Empresa.

En cuanto a las faltas graves o Leves se impondrán por los propios Directores o Jefes de dependencia, dando cuenta de las primeras a la Dirección de la Compañía.

d) Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del interesado, salvo las amonestaciones privadas de carácter verbal.

En todo caso, las sanciones de faltas graves o muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

e) Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, lo serán sin perjuicio de ejercer las acciones oportunas ante la jurisdicción competente, cuando la falta pueda constituir delito, o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si así procediera.

Art. 70. Invalidez de notas desfavorables.—Las notas desfavorables que, a consecuencia de las sanciones impuestas, aparezcan en los expedientes del personal se cancelarán automáticamente por el transcurso de los plazos siguientes:

- Sanciones por faltas leves: Cuatro meses.
- Sanciones por faltas graves: Ocho meses.
- Sanciones por faltas muy graves: Un año.

Dicha invalidez no significará la de los efectos de la sanción impuesta, excepto, en su caso, en el supuesto previsto en el párrafo 2.º del artículo 65.1.22.

CAPITULO VIII**Derechos sindicales****SECCION PRIMERA****Organos de representación colectiva de los trabajadores.**

Art. 71. Comités de Empresa y delegados de personal.—1. *Composición:* El número de miembros de cada Comité de Empresa y, en su caso, el número de delegados de personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa en cada momento vigente para la elección de los órganos de representación de los trabajadores.

2. *Dotación:* Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa, la Compañía facilitará un local equipado con los medios adecuados para su normal desenvolvimiento.

3. *Competencias:* Además de la que de forma concreta les asigna el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, con excepción de aquellas que tenga asumidas directamente y específicamente el Comité Intercentros, dispondrá de las que a continuación se relacionan:

a) Con carácter mensual y en cada uno de los centros de trabajo, el Comité y la Dirección del mismo celebrarán una reunión en la que ésta informará a nivel de dependencia, sobre el programa de producción y evolución probable del empleo, estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como de todo aquello de lo que deba tener conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en la legalidad vigente.

En dicha reunión se tratará igualmente de la programación que para horas de carácter extraordinario esté prevista para el mes siguiente, dándose cuenta en la siguiente reunión de cuantas desviaciones hubieran surgido en su realización.

Si en dichas reuniones surgieran discrepancias que no pudieran ser resueltas en el transcurso de las mismas, se dará traslado de éstas a la Dirección de la Compañía, al objeto de su tratamiento en las reuniones que trimestralmente vienen manteniéndose entre aquella y el Comité Intercentros.

b) Designar las personas que han de formar parte de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) Designar a los miembros que, en representación de los trabajadores, han de formar parte de la comisión local de formación y de los tribunales de las convocatorias de exámenes de ingresos y promoción, dentro de su ámbito de competencia.

d) Designar, de entre sus miembros, a las personas que, en representación de los trabajadores, han de formar parte de las comisiones encargadas de la concesión de los anticipos reintegrables.

e) Designar, de entre sus miembros, a los componentes de la Comisión de absentismo regulada en el artículo 6.º de este mismo texto.

f) Recibir información de las autorizaciones referentes a permisos retribuidos en la forma que se indica en el artículo 44.7 del presente texto.

4. Medios y facilidades:

4.1 Los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, comunicándolo a la Empresa.

4.2 Cada uno de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Hasta 50 trabajadores: 20 horas.
- De 51 a 100 trabajadores: 25 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 30 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 35 horas.
- Más de 500 trabajadores: 40 horas.

4.3 En aquellos centros de trabajo, en que los representantes de los trabajadores así lo soliciten, se establecerán con periodicidad trimestral o anual, sistemas de acumulación de horas sindicales de los distintos delegados de personal, miembros del Comité o delegados sindicales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal autorizado. Asimismo, y mediante este mismo sistema, podrán acumularse las horas sindicales a nivel nacional.

Con carácter previo y con objeto de no perjudicar la organización del trabajo, se comunicará a la Dirección de la dependencia el nombre de la persona o personas en que se acumularán las horas sindicales de los demás durante dichos periodos.

4.4 Con carácter general, las asambleas de trabajadores se regularán de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, se habilita un crédito de diez horas anuales para la celebración de asambleas de cada uno de los centros de trabajo, dentro de la jornada laboral.

El Comité se responsabilizará de la preparación y desarrollo de la misma y deberá, con carácter previo, dar conocimiento a la Dirección de la dependencia con una antelación de al menos veinticuatro horas a la fecha de su celebración.

En la comunicación, que habrá de formularse por escrito, se detallará también su duración, horario, carácter de la misma, así como los temas a tratar que, en todo caso, habrán de ser de carácter laboral.

4.5 En aquellos centros de trabajo que se encuentren fuera del casco urbano, los miembros del Comité o de Comisiones de trabajo de éste y los delegados de personal que tengan que asistir a reuniones convocadas por las Direcciones de los centros, fuera de su jornada de trabajo, y no exista transporte público tendrán derecho a que se les abonen los gastos de kilometraje por dicho desplazamiento.

Art. 72. Comité Intercentros.—1. El Comité Intercentros es la representación legal y máxima de todos los trabajadores de la Compañía.

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

2. *Composición:* Estará compuesto por trece miembros titulares y asistido por representantes en número de siete que actuarán en calidad de suplentes.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de la Empresa, correspondiente a éstos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y, en su caso, delegados de personal.

Elegirá de entre sus miembros un presidente y un secretario que, asistido por otros tres miembros, integrarán la Secretaría permanente, que graduará la debida proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente.

3. *Reuniones:* Las reuniones ordinarias tendrán una periodicidad mensual y una duración máxima de dos días por cada una de ellas.

Asimismo podrá celebrar reuniones de carácter extraordinario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección de la Compañía.

Para una mayor eficacia y desarrollo de sus funciones, podrá nombrar de entre sus miembros, comisiones de trabajo, que podrán celebrar sus reuniones previa comunicación a la Compañía.

En cualquier caso, deberá comunicarse a la Empresa la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y asignadas por el secretario con el visto bueno del presidente.

4. *Dotación y facilidades:* La Compañía pondrá a disposición de este órgano de representación de los trabajadores un local adecuado, dotado de mobiliario y material de oficina necesarios para el desempeño de sus funciones.

Asimismo y para el desarrollo de las tareas administrativas que le son propias, se dotará al Comité Intercentros de un auxiliar administrativo.

Además, se pondrá a disposición del Comité Intercentros, para uso exclusivo del mismo, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias del mismo.

Igualmente, este órgano de representación podrá solicitar la utilización del servicio de correo interior de la Compañía y, si la urgencia del caso lo requiriese, la transmisión por télex, siempre que en ambos casos la petición venga suscrita por el secretario con el visto bueno del presidente.

5. *Desplazamientos y horas:* La Compañía procederá al abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a las reuniones del pleno y sus comisiones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el punto 3 de este mismo artículo.

No se computarán a los efectos del crédito de horas sindicales a que se hace referencia en el artículo 71.4.2, las empleadas por los miembros del Comité Intercentros para asistir a las reuniones de este órgano o sus comisiones de trabajo.

Tanto el presidente como el secretario del Comité Intercentros, por el mero hecho de serlo y salvo petición expresa en sentido contrario, estarán exentos de la prestación de servicios.

6. *Competencias:*

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

b) Recibir información periódica y documentada sobre la situación de la Empresa en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, investigación científica, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

d) Solicitar a través de la mesa negociadora la celebración de asambleas en todas las Dependencias de la Compañía con motivo de la negociación colectiva, así como aquellas otras que considere necesarias para tratar asuntos de ámbito general con cargo, en este último caso, al crédito de diez horas anuales establecido en el artículo 71.4.4 del presente Texto.

e) Ser consultado, previamente a su aprobación, sobre las plantillas.

f) Ser consultado sobre el calendario de procesos de selección.

g) Ser informado, antes de su iniciación, de todos los procesos de selección no incluidos en el calendario de dichos procesos.

h) Ser informado, previamente a su aprobación, de los planes de formación.

i) Ser informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el periodo anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión cuando sea posible.

j) Ser informado de las características del vestuario de trabajo previamente a su adjudicación.

k) Designar a los miembros que, en representación de los trabajadores, han de formar parte del Comité Nacional de Seguridad e Higiene con las atribuciones concedidas a este órgano en nuestra normativa interna.

l) Ser consultado sobre las peticiones de cambio de destino que se realicen por razón de matrimonio o traslado del cónyuge en el supuesto de que no existiera vacante de su puesto de trabajo u otro similar.

ll) Designar, de entre sus miembros, a los representantes de los trabajadores que han de formar parte de la Comisión para la concesión de anticipos reintegrables en las Dependencias agrupables a estos efectos.

m) Acceder, previa autorización de la Compañía, a los locales en que se celebre alguna reunión de Comités de Empresa, contando con el consentimiento de éstos, así como a las asambleas de trabajadores, que se celebren en los locales de la Compañía.

n) Designar a los miembros que, en representación de los trabajadores, han de formar parte de los Tribunales de Gestión y Calificación en las convocatorias de exámenes de promoción, dentro de su ámbito de competencia.

ñ) Con el objeto de que aquellas dependencias que no estén representadas en el Comité Intercentros puedan estar debidamente informadas, la Secretaría permanente podrá convocar reuniones con un representante sindical de cada uno de estos centros, previa autorización de la Compañía, con una periodicidad de tres reuniones anuales como máximo y una duración para cada una de ellas de dos días.

Art. 73. *Asambleas por elecciones sindicales.*—Los trabajadores de todos los centros de trabajo de la Compañía, con motivo de la celebración de elecciones sindicales de cualquier tipo, dispondrán de dos horas anuales para la realización de asambleas en horas de trabajo, cuando así lo soliciten las distintas candidaturas, distribuyéndose dicho tiempo entre las mismas a partes iguales.

En el orden de estas asambleas, se dará prioridad de elección, a la hora de decidir el turno de intervención, a la candidatura que hubiera resultado más votada en las últimas elecciones celebradas en la dependencia.

En aquellas dependencias, en que se trabaje a turnos, el tiempo destinado a los fines del párrafo anterior, y en idénticos supuestos, será de dos horas por cada uno de ellos.

SECCION II

Acción sindical en la Empresa

Art. 74. *Actividades sindicales de los trabajadores afiliados a un sindicato.*—En el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, los trabajadores afiliados a un sindicato—cualquiera que sea su representatividad— podrán realizar las siguientes actividades:

a) Construir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Art. 75. *Secciones sindicales.*—Las secciones sindicales de los sindicatos que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6.º 2 y 7.º 1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan la consideración de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma; así como las secciones de aquellos sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa en las elecciones celebradas al efecto; y las de los sindicatos de ámbito nacional, que aun no obteniendo representación en dicho Comité, hubieran obtenido un 10 por 100 de representatividad a nivel de la Empresa, o un 20 por 100 en su circunscripción, si son de ámbito provincial o autonómico, podrán ejercitar los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos Centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Art. 76. *Delegados Sindicales.*—1. De centro de trabajo.

a) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los Centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales que se constituyan por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de que se trate.

El número de Delegados por cada sección sindical de aquellos sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 en las elecciones del Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 600 trabajadores: Uno.
- Más de 600 trabajadores: Dos.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos —con presencia en el Comité— que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

b) Las secciones sindicales constituidas por aquellos sindicatos que hayan obtenido en las correspondientes elecciones sindicales al menos un 10 por 100 de representación a nivel de Empresa, cuando sean de ámbito nacional, o un 20 por 100 de representantes en su circunscripción, cuando su ámbito se limite a una provincia o territorio autónomo, estarán representadas por un delegado sindical en todos los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, aun en el caso de no tener presencia en el Comité del centro. Sin embargo, si la tuvieran, en centros de más de 250 trabajadores el número de delegados a elegir será exclusivamente el que resulte de la escala prevista en el apartado anterior.

c) Los delegados sindicales del centro de trabajo, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos que los señalados para los miembros de los comités o delegados de personal, además de los que a continuación se indican:

— Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

— Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y a todas las comisiones de participación sindical de carácter mixto en materia de Seguridad e Higiene, Productividad, Empleo, etc., y, en general, en cuantas sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral.

— Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

— En el caso de que el delegado sindical reúna, asimismo, la condición de miembro del Comité de Empresa, el cómputo mensual de horas será la suma de las que les correspondan por cada una de dichas representaciones.

2. De Empresa

a) Las secciones sindicales constituidas por aquellos sindicatos de ámbito nacional, que hayan obtenido al menos un 10 por 100 de representación a nivel de toda la Empresa, podrán elegir un delegado sindical más de ámbito nacional, que asumirá la representación de la sección sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito local o autonómico.

b) Los delegados sindicales a nivel nacional en el supuesto de que no formen parte de ningún Comité tendrán las mismas garantías y derechos que los señalados para los miembros del Comité o delegados de personal.

Además tendrán derecho a recibir de la Dirección de la Compañía la misma información que ésta facilite al Comité Intercentros, debiendo observar asimismo el debido sigilo profesional.

A estos efectos, tales delegados podrán asistir también, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Intercentros y a las que celebre éste con la Empresa, para lo cual dispondrán de idénticos derechos y garantías que los miembros del Comité Intercentros.

3. Derecho de reunión y acumulación de horas sindicales

a) A petición de las centrales sindicales, los delegados de las distintas secciones sindicales reconocidas podrán reunirse con cargo a su crédito de horas mensuales.

Cuando se trate de los delegados de las secciones sindicales de aquellos sindicatos que hubieran obtenido al menos un 10 por 100 de representatividad en el ámbito de la Empresa podrán celebrar, previa autorización de la Compañía y sin cargo a dicho crédito, reuniones con periodicidad mensual de una duración máxima de dos días por cada una de ellas, con derecho a percibir los correspondientes gastos de dietas y desplazamientos.

b) A petición de la sección sindical correspondiente, podrá establecerse, con periodicidad trimestral o anual, la acumulación de horas sindicales de los distintos delegados sindicales, miembros del Comité o delegados de personal en uno o varios, sin rebasar el máximo autorizado.

Art. 77. *Reducción de cuotas sindicales.*—La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Art. 78. *Exención de la prestación de servicios a cargos sindicales.*—A solicitud de las organizaciones sindicales, que tengan la consideración de más representativas a nivel estatal, de conformidad con lo dispuesto en la L.O.L.S., se autoriza a relevar de la prestación de servicios a los trabajadores miembros de la ejecutiva federal o confederal a nivel estatal del sindicato correspondiente, de acuerdo con el siguiente baremo:

— Un representante del sindicato cuando hayan obtenido hasta un 25 por 100 de delegados en las últimas elecciones sindicales celebradas en la Compañía.

— Dos representantes del sindicato cuando hayan obtenido más del 25 por 100 de delegados en las precitadas elecciones.

Art. 79. *Participación sindical en el Consejo de Administración.*—En el Consejo de Administración de «Tabacalera, Sociedad Anónima» habrá un representante por cada una de las organizaciones sindicales que hayan obtenido un 25 por 100 del número total de delegados de personal y miembros del Comité en el ámbito de la Empresa, hasta un límite de dos consejeros.

Cuando sólo fuera uno el sindicato con derecho a participar en el Consejo, tendrá derecho a los dos representantes.

A solicitud de TAXA, los sindicatos con derecho a participación propondrán el nombre del representante que vaya a formar parte del Consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.

Los miembros del Consejo de Administración propuestos por las organizaciones sindicales, tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.

CAPITULO IX

Vestuario de trabajo

Art. 80. *Personal afectado.*—El personal de los Grupos 3.º y 4.º y el que se determine del Grupo 1.º y 2.º, vestirá dentro de las dependencias de la Empresa, el traje de trabajo reglamentario, que le será suministrado por ésta.

Art. 81. *Características de la ropa de trabajo.*—Con carácter general, la Compañía dotará a su personal de las prendas de trabajo que estime más ajustadas a la clase e índole de trabajo que desempeñe y, atendiendo siempre a las condiciones climatológicas de la localidad donde radique la dependencia, facilitará prendas adecuadas para la protección y seguridad personal a quien desempeñe trabajos en el exterior.

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

a) A los Conductores de turismos, Vigilantes, Ordenanzas, Porteros y personal que desempeña puesto de portería interna-externa y portería interna de los Grupos 3.º y 4.º, así como a los dependientes de la expendedoría central, 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.

No obstante lo anterior, a todos los Porteros, Ordenanzas, Serenos y Vigilantes de dependencias, se les dará el mismo tratamiento que a los de igual categoría y función con destino en las oficinas centrales.

b) Al resto del personal se les dotará del siguiente vestuario:

1. Al personal encuadrado en los niveles XI y XII del Grupo 4.º se les entregará una prenda de dos piezas, compuesta de chaqueta y pantalón.

2. Al personal de control de calidad, métodos y tiempos y especialistas de gestión de personal, se les dotará de batas de color crema, además de pantalones al personal masculino.

3. Al resto del personal masculino de los Grupos 3.º y 4.º corresponderá una prenda de una sola pieza, de calidad razonable y con cremallera.

4. Al personal femenino del Grupo 4.º se le dotará de batas de trabajo y, además, a las Auxiliares de limpieza de pantalones.

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

5. El color del vestuario, con las excepciones apuntadas en los apartados anteriores, será el azul.

6. En cuanto a la periodicidad de dotación de vestuario, el personal antes citado recibirá cuatro uniformes de trabajo cada dos años a partir de la próxima entrega bianual.

7. El personal que integra la plantilla de los depósitos y almacenes distribuidores recibirá en época estival dos camisas y un pantalón por cada prenda de una sola pieza sustituida.

c) A los Vigilantes de exterior, se les dotará con prendas de abrigo y ropa de agua cada tres años.

No obstante, respecto de las prendas contra el agua y el frío, por su carácter legal de equipo de protección individual, se atenderá a la normativa general existente para este tipo de equipos de protección.

Art. 82. *Participación de los representantes de los trabajadores en la dotación y modificaciones del vestuario.*—Los criterios a seguir para la dotación e innovación del vestuario laboral de la Compañía, sin perder el carácter de calidad, color y tipo de prenda (que se adaptará en cada centro a las circunstancias del tipo de trabajo que se desempeñe, al sexo y a las condiciones climáticas de la zona), serán desarrollados

por el C.N.S. e H. en el Trabajo, que elaborará el procedimiento general de actuación en este tema.

De acuerdo con este procedimiento y respetando la presupuestación aprobada por la Dirección de la Compañía, para la partida de vestuario de trabajo, la adquisición del mismo se realizará en cada dependencia, tomando en consideración tanto que la confección se efectúe en tejidos adecuados con la funcionalidad de la prenda y su adecuación a los distintos sectores existentes en el centro de trabajo.

Para ello, las jefaturas de dependencias consultarán a los Comités de Empresa de las mismas, al objeto de determinar, dentro de los criterios fijados por el C.N.S. e Higiene en el Trabajo, aquellas prendas que mejor se ajusten a las condiciones climatológicas de la localidad donde esté situada la dependencia. Asimismo se consultará a los citados Comités para la adjudicación de aquellas prendas de trabajo no reglamentadas cuya adquisición pudiera ser necesaria en orden a la naturaleza del puesto.

La uniformidad general de la Compañía queda reflejada en el siguiente cuadro resumen, actualizado, de la dotación bianual de vestuario de trabajo previsto en el punto b) del artículo anterior. La adaptación en cada centro de trabajo se atenderá a opciones completas entre los conjuntos de prendas señalados en el mismo.

Criterios de uniformidad general para la aplicación de los artículos 81.b) y 82.

Conjunto de prendas	Grupos de referencia por categorías y niveles	Número, color y tipo de prendas
1	Niveles XI y XII. Grupo 4.º ...	4 chaquetas azules 4 pantalones grises
2	Control de calidad. Métodos y tiempos. Espec. Gest. Personal.	4 batas crema hombre 4 pantalones crema hombre
3	Control de calidad. Métodos y tiempos. Espec. Gest. Personal.	4 batas crema mujer
4	Servicio limpieza. Grupos 3.º y 4.º	4 batas azules mujer 4 pantalones azules mujer
5	Resto del personal hombres. Grupos 3.º y 4.º	4 monos azules
6	Resto del personal (mujeres grupo 4.º) y auxiliares almacén	4 batas azules
7	Personal de depósitos, almacenes y distribución	2 monos azules 2 pantalones azules 4 camisas
8	Personal femenino	2 cofias azules

CAPITULO X

Prestaciones y beneficios sociales

Art. 83. *Fondo de Acción Social y Docente.*—El Fondo de Acción Social y Docente es el que atiende las necesidades económicas de orden social del personal activo, pasivo y pensionista de «Tabacalera, Sociedad Anónima», así como de sus familiares.

La dotación económica del mismo será la resultante de aplicar el 1,5 por 100 sobre el importe total de los haberes del personal activo y pasivo a 31 de diciembre de 1985, con sus correspondientes actualizaciones posteriores, con la única excepción de los conceptos de dietas, asistencia a familiares enfermos y remuneraciones por cargos sindicales.

La cantidad resultante se revisará anualmente, en función del incremento que para este capítulo se pacte en los sucesivos Convenios colectivos

Las prestaciones básicas que se conceden con cargo al Fondo —aparte de las que acuerde discrecionalmente la Comisión encargada de su gestión— son las que actualmente se regulan en las siguientes circulares:

—Circular número 52, de 28 de julio de 1978 y Acuerdo de la Comisión Mixta de Acción Social y Docente, de 26 de marzo de 1990, sobre ayudas para prótesis dentales y tratamientos de ortodoncia.

—Circular número 115, de 25 de septiembre de 1991, sobre Ayudas de Estudio.

—Circular número 95, de 22 de julio de 1987, sobre Ayudas para Minusválidos.

—Circular número 3, de 2 de febrero de 1961; así como Circular número 34, de 14 de septiembre de 1970 y Acuerdo de la Comisión Mixta de 26 de septiembre de 1988, sobre Ayudas para gastos de internamiento en Sanatorios Psiquiátricos.

Art. 84. *Anticipos reintegrables.*

1.º «Tabacalera, Sociedad Anónima», con carácter discrecional, en atención a las circunstancias de cada caso, tiene establecida la concesión de anticipos reintegrables a sus trabajadores en activo, con un límite de seis mensualidades de su haber regulador y hasta un tope de 400.000 pesetas, (sólo se concederá hasta esta cuantía en los casos debidamente documentados de adquisición de primera vivienda).

Los anticipos concedidos han de ser reintegrados en un periodo de dos años, amortizándose en 30 pagas (24 ordinarias y 6 extraordinarias).

2.º *Tramitación.* Las solicitudes de anticipos se presentarán ante la Jefatura de cada dependencia y serán informadas, en cuanto a la veracidad de los hechos en que se sustentan, por las siguientes Comisiones Paritarias:

— En las dependencias con fondo propio, la Comisión estará formada por tres miembros en representación de la Empresa y tres representantes del Comité de Empresa de la dependencia.

— En las «dependencias agrupadas con fondo común», la Comisión estará formada por dos representantes de la Empresa y dos delegados de personal o miembros del Comité de Empresa de cada centro, en su caso.

— Para la administración centralizada del Fondo Común de las dependencias agrupadas, existirá también una Comisión, con sede en oficinas centrales, formada por tres representantes de la Empresa y tres del Comité Intercentros.

3.º *Dotación.* La dotación del Fondo para la cobertura de estos anticipos, se obtendrá mediante la aplicación del 0,40 por 100 de la base reguladora destinada en cada ejercicio económico a la determinación del Fondo de la Comisión Mixta de Acción Social y Docente.

No obstante, para atender situaciones de extrema urgencia, se constituye un Fondo adicional del 0,10 por 100 sobre la misma base reguladora antes indicada.

En el caso de que dicho fondo adicional no se emplee en su totalidad durante el ejercicio correspondiente, la cantidad sobrante pasará a incrementar la dotación del fondo general para el año siguiente.

4.º *Normativa de desarrollo.* La normativa vigente en cuanto a tramitación, criterios de concesión y sus prioridades queda regulada de forma detallada en la Circular número 92 TDD, que en 3 de octubre de 1985 emitió el Departamento de Previsión y Acción Social, así como en la número 37 de 7 de marzo de 1991.

Art. 85. *Facilidades para el transporte de personal.*—En aquellas localidades donde existan serias dificultades para el desplazamiento del personal a los centros de trabajo, la Compañía gestionará y concertará un servicio de transporte para su personal, haciéndose cargo del coste que ello represente.

Art. 86. *Prioridad para el personal de la Empresa en la cobertura de las representaciones garantizadas.*—En igualdad de condiciones, se reconoce al personal de la Compañía el derecho preferente para solicitar y obtener las representaciones garantizadas vacantes.

Art. 87. *Economato.*

a) El importe del primaje de economato, por titular y por beneficiario, será en cada momento el que se determine en el Convenio colectivo vigente.

b) A efectos del disfrute de esta prestación de carácter social, tendrá la consideración de beneficiario —además de los reconocidos hasta ahora legal o convencionalmente— la pareja del titular, con convivencia en forma marital estable de, al menos seis meses anteriores al hecho causante, siempre y cuando aquélla quede acreditada, como mínimo, por el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Que se aporte el correspondiente certificado de convivencia.

2. Que la persona con la 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 90.h) del presente Convenio.

c) Para dar una mayor dimensión a esta prestación, la Compañía se compromete a establecer los mecanismos necesarios para hacer llegar los productos del grupo «Tabacalera, Sociedad Anónima», en el sector de Alimentación, a todos los trabajadores de la Empresa, a precios más favorables que los vigentes en el mercado.

Art. 88. *Vehículo de trabajo.*—La Compañía dotará de un vehículo de trabajo a los Promotores y Supervisores de Ventas, así como a los Visitadores de Expendedurías y al Subjefe Regional de Ventas de Barcelona, en las condiciones que se determinen en la Comisión específica creada al efecto.

CAPITULO XI

Seguridad Social

Art. 89. *Características generales del sistema de Seguridad Social en «Tabacalera, Sociedad Anónima».*—Habiéndose producido la integración en el régimen General de la Seguridad Social de todo el per-

sonal activo y pasivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima», los trabajadores de la Compañía disfrutarán de la protección establecida en dicho Régimen para sus diversas contingencias, de acuerdo con su propia normativa.

No obstante, todo el personal en activo de la Empresa tendrá derecho a determinadas mejoras y/o complementos de la indicada acción protectora de la Seguridad Social, de la siguiente forma:

a) Mediante las mejoras y/o complementos de prestaciones asumidos directamente por «Tabacalera, Sociedad Anónima», que se describen en el artículo siguiente.

b) Mediante las prestaciones que otorga la Mutualidad de «Tabacalera, Sociedad Anónima», de Previsión Social, entidad cuya constitución se acordó con carácter obligatorio en el artículo 17 del Convenio colectivo de 1986, a partir de la antes denominada «Caja de Pensiones de Tabacalera, Sociedad Anónima», tras adaptar sus Estatutos a lo dispuesto en la Ley 33/1984, de 2 de agosto, y al Reglamento de Entidades de Previsión Social, aprobado por el Real Decreto 2615/1985, de 4 de diciembre.

Las condiciones y funcionamiento de dicha Entidad se regulan en sus propios Estatutos, si bien tomando como base lo acordado en el artículo 18 del Convenio colectivo de 1986, cuyo contenido —en todo cuanto sigue vigente— se transcribe literalmente como artículo 91 del presente texto.

Art. 90. *Mejoras y complementos de prestaciones de la Seguridad Social asumidos directamente por «Tabacalera, Sociedad Anónima».*

a) *Asistencia sanitaria.*

Con carácter general, todo el personal recibirá la asistencia sanitaria establecida en el Régimen General de la Seguridad Social, si bien la Compañía mantendrá como hasta ahora, el servicio de colaboración en todas las dependencias en las que venía funcionando.

b) *Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.*

El personal de la Compañía percibirá las prestaciones económicas previstas en el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas con cargo a «Tabacalera, Sociedad Anónima», de la siguiente forma:

1. Mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria definida en las disposiciones del Régimen General de la Seguridad Social, y por un período máximo de doce meses, contados a partir del primer día en que se decreta la baja, percibirá el complemento necesario para alcanzar —junto con la prestación de la Seguridad Social— el 100 por 100 de su salario base o de calificación y de las remuneraciones complementarias que le correspondan, con la única excepción de los complementos de cantidad de trabajo y de aquellas otras remuneraciones que sean inherentes a la asistencia al trabajo o a la prestación efectiva del servicio.

2. A partir de los doce meses de enfermedad, mientras dure la calificación de incapacidad laboral transitoria o la de invalidez provisional, todo el personal percibirá las prestaciones a que tenga derecho por el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas, en su caso, por la Compañía, en función de los años de servicio del trabajador, hasta alcanzar —junto con la prestación de la Seguridad Social— las siguientes cantidades:

- Con 35 o más años de servicio: 100 por 100 haber regulador.
- De 30 a 35 años de servicio: 90 por 100 haber regulador.
- De 25 a 30 años de servicio: 80 por 100 haber regulador.
- De 20 a 25 años de servicio: 65 por 100 haber regulador.
- De 15 a 20 años de servicio: 60 por 100 haber regulador.
- De 10 a 15 años de servicio: 50 por 100 haber regulador.
- Menos de 10 años de servicio: 45 por 100 haber regulador.

A estos efectos, el haber regulador estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Salario base o de calificación.
- b) Aumentos periódicos por años de servicio.
- c) Garantías a título personal.
- d) Gratificaciones:
 - d).1. Por razón de jornada.
 - d).2. Inherentes al puesto de trabajo:
 - Portero mayor.
 - Serenos-Vigilantes.
 - Jefes de Equipo.
 - d).3. Especiales:
 - Secretarías de despacho.
 - Secretarías.
 - Conductores de coches de turismo.

c) *Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional derivadas de accidente de trabajo.*—En dichas contingencias, la Compañía garantiza al trabajador la percepción del complemento económico necesario, hasta alcanzar —junto con la prestación

que reciba, en su caso, de la Seguridad Social—, el 100 por 100 del salario real que le correspondería, según las tablas salariales en cada momento vigentes.

d) *Reincorporación al trabajo.*

Para la reincorporación al trabajo del personal procedente de las situaciones de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional se aplicarán las normas contenidas a estos efectos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Dicha reincorporación se hará en la misma categoría y clase en que se hallaba el trabajador al darse de baja, computándose el tiempo transcurrido en tales situaciones como de servicio, a efectos de cómputo de premios de antigüedad.

e) *Prestaciones económicas durante el período de descanso legal en el supuesto de parto.*

Durante dicho período de suspensión del contrato, cuya duración máxima y distribución será la establecida por la legislación vigente en cada momento, la Compañía garantiza la percepción de las mismas prestaciones establecidas en el apartado b).1 del presente artículo.

f) *Personal con capacidad disminuida.*

Los trabajadores que sean considerados de capacidad disminuida, previa declaración de los organismos competentes de la Seguridad Social, serán orientados por la Empresa en base a las aptitudes positivas que conserven, y así, mediante la formación necesaria, serán destinados a los puestos más acordes con sus aptitudes, teniendo preferencia para ocuparlos y conservando a título personal, la situación más favorable en valor absoluto, hasta que el nuevo puesto le compense económicamente.

Cuando la disminución de capacidad sea debida a accidente de trabajo, en ningún caso será absorbida la pensión que le haya sido reconocida, como consecuencia de su incapacidad.

g) *Gastos de entierro.*

En caso de fallecimiento de un productor, la Compañía garantiza a los familiares la percepción de 5.000 pesetas, para gastos de entierro, en el supuesto de que no las perciban por otra institución oficial de previsión social.

h) *Seguro de Accidentes.*

La Compañía tiene suscrita una póliza a favor de los trabajadores que sufran un accidente, en las condiciones básicas que se indican en el capítulo XII del presente texto.

A dicha póliza se adicionará un seguro de amortización de las obligaciones económicas pendientes de pago por el fallecido, como consecuencia de la adquisición de primera vivienda con el límite máximo de siete millones de pesetas.

Art. 91. *Condiciones de la Mutualidad de Tabacalera, de Previsión social.*—1. *Ambito.*—Estarán comprendidos en este Régimen complementario de Previsión todos los trabajadores de carácter fijo cualquiera que sea su modalidad de contratación y en activo o en situación asimilada en «Tabacalera, Sociedad Anónima», en el momento de la integración, así como los que con el mismo carácter ingresen con posterioridad y desde aquella fecha.

2. *Inscripción.*—Todos los trabajadores incluidos en el campo de aplicación de este sistema de previsión quedarán automáticamente inscritos en el momento de su constitución y los que posteriormente se incorporaran a la Compañía desde la fecha de su ingreso con carácter fijo en la misma.

No obstante, a todos los trabajadores que, tras contratación temporal pasen a contratación fija y de ello se derive reconocimiento de antigüedad en «Tabacalera, Sociedad Anónima», desde la fecha de inicio del contrato temporal, les será de carácter obligatorio la aplicación del artículo 15 de los Estatutos de la MUTAPS.

3. *Cotización*

3.1 Estarán sujetos a la obligación de cotizar todo el colectivo de trabajo comprendido en su campo de aplicación y «Tabacalera, Sociedad Anónima», siendo esta última el sujeto responsable del cumplimiento de esta obligación y del ingreso de las aportaciones propias y las de sus trabajadores previo descuento en la nómina correspondiente a cada uno de ellos.

3.2 La obligación de cotizar nacerá en el momento de la inscripción conforme a lo señalado en el punto 2 y se mantendrá durante el período de permanencia en situación de activo en «Tabacalera, Sociedad Anónima».

3.3 Sin embargo, la Compañía aportará a la MUTAPS la cuota empresarial correspondiente a los trabajadores que se encuentran en invalidez provisional, desde la fecha de integración en el Régimen General de la Seguridad Social, tanto para los que se encontraban en esa situación en 1.º de octubre de 1987, como para los que hayan pasado a la misma con posterioridad.

4. *Base de cotización.*—La base de cotización o haber regulador estará formado por los siguientes conceptos retributivos:

- 1. Salario base o de calificación.
- 2. Aumentos periódicos por años de servicio.
- 3. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- 4. Garantías personales.
- 5. Gratificaciones: por jornada, puesto de trabajo, especiales y para el personal no reestructurado de cargo.

5. **Tipo de cotización.** El tipo de cotización contando como reservas iniciales el excedente de la Caja de Pensiones equivalente a uno 1.500 millones de pesetas, será el 7,6 por 100 del haber regulador cuya distribución será la siguiente:

	Prima	Porcentaje
Empresa	5,8	76,30
Trabajadores	1,8	23,70
TOTAL	7,6	100,00

6. **Acción protectora.** La acción protectora de este régimen de previsión social es independiente de la que otorga la Seguridad Social obligatoria y comprende prestaciones económicas de pago periódico en situaciones de jubilación, por edad, invalidez permanente total y absoluta, viudedad, orfandad, en favor de familiares, así como prestaciones de pago único de fallecimiento y jubilación forzosa y premios de nupcialidad y natalidad.

7. Base reguladora de las prestaciones

7.1 La Base reguladora de las prestaciones será el cociente que resulte de dividir por catorce, la suma de los haberes reguladores durante los doce meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, una vez deducidas las cotizaciones realizadas a la Seguridad Social y a esta entidad de previsión.

7.2 Las deducciones previstas en el apartado anterior se practicarán igualmente y en su totalidad aunque como consecuencia de la fecha de integración o constitución de esta Entidad o cualquier otra causa no hubieran sido efectivamente realizadas.

7.3 En caso de que dicho período comprendiese meses correspondientes a años diferentes, los haberes reguladores correspondientes al primer año se actualizarán en la proporción que para ese mismo haber regulador hubiese sido pactado en el segundo año.

8. Prestaciones

8.1 Jubilación.

Tendrán derecho a la pensión de jubilación los trabajadores que estén inscritos y en alta o en situación asimilada, bajo las siguientes condiciones:

- Haber cumplido sesenta y cuatro años de edad.
- Tener cubierto un período de cotización de al menos diez años.
- La prestación complementaria de jubilación se obtendrá mediante la aplicación a la Base reguladora del tipo definido en la siguiente escala:

Período de cotización	Tipo %
A los diez años	10
A partir de los diez años el tipo aumentará un punto porcentual por año hasta alcanzar el límite del máximo a los treinta y cinco años o más de cotización	35

d) En ningún caso la suma de la pensión complementaria que en cada caso resulte, más la reconocida inicialmente por el Régimen General de la Seguridad Social, según las condiciones exigidas en la Ley 26/1985, de 31 de julio, que tendrá carácter de índice de referencia, podrá exceder del 100 por 100 de la base reguladora definida en el párrafo 7.

e) A los efectos de lo establecido en el párrafo c) las personas ingresadas en la Compañía con anterioridad a la constitución de esta Mutualidad se les computarán los años de servicio como período de cotización y tendrán derecho a una prestación mínima del 10 por 100 aun cuando no alcancen los años de servicio previstos para causar pensión del Régimen General de la Seguridad Social.

8.2 Invalidez permanente absoluta.

Tendrán derecho a cobrar una prestación de invalidez permanente absoluta todos los trabajadores en activo de «Tabacalera, Sociedad Anónima», inscritos y en alta o en situación asimilada a los que por el Régimen General les sea reconocida esta situación y siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Tener cubierto un período de cotización de al menos cinco años. Esta condición únicamente será exigida a los trabajadores ingresados con posterioridad a la constitución de esta Entidad de previsión.

b) La prestación complementaria será de una cuantía del 25 por 100 de la Base reguladora que se define en el punto 7.

c) En ningún caso la suma de la pensión complementaria, que en cada caso resulte, más la reconocida inicialmente por el Régimen General de la Seguridad Social, según las condiciones exigidas en la Ley 26/1985, de 31 de julio, que tendrán carácter de índice de referencia, podrá exceder del 100 por 100 de la Base reguladora definida en el párrafo 7.

d) Se extinguirá el derecho a la prestación cuando el trabajador pierda su correspondiente en el Régimen General de la Seguridad Social.

8.3 Invalidez permanente total.

Tendrán derecho a cobrar una prestación de invalidez permanente total todos los trabajadores en activo de «Tabacalera, Sociedad Anónima», inscritos y en alta o en situación asimilada a los que por el Régimen General les sea reconocida esta situación y siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Tener cubierto un período de cotización de al menos cinco años. Esta condición será exigida a los trabajadores ingresados con posterioridad a la constitución de esta nueva entidad de previsión.

b) La prestación complementaria será de una cuantía del 15 por 100 de la Base reguladora que se define en el punto 7.

c) Se extinguirá el derecho a la prestación cuando el trabajador pierda su correspondiente en el Régimen General de la Seguridad Social o pase a una invalidez de mayor grado.

8.4 Viudedad.

Tendrán derecho a cobrar una única prestación de supervivencia de viudedad el cónyuge superviviente de los trabajadores en situación de activo inscritos y en alta o en situación asimilada o de los pensionistas de jubilación o invalidez de esta institución fallecidos bajo las siguientes condiciones:

a) Tener cubierto el causante un período de cotización de al menos un año. Esta condición únicamente será exigida a los trabajadores ingresados con posterioridad a la constitución de esta nueva entidad de previsión.

b) La prestación complementaria será de una cuantía del 10 por 100 de la base reguladora que se define en el punto 7 para el personal en activo o en situación asimilada y la que dio origen a la pensión para el personal pasivo.

c) Se extinguirá el derecho a la prestación al contraer el cónyuge beneficiario nuevas nupcias.

8.5 Orfandad.

8.5.1 Tendrán derecho a cobrar una prestación de orfandad los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales reconocidos mayores de dieciocho años de los trabajadores en situación de activo inscritos y en alta o en situación asimilada o de los pensionistas de jubilación o invalidez de esta institución fallecidos, cuando estén incapacitados de forma absoluta para el trabajo.

8.5.2 Tendrán también derecho a cobrar una prestación de orfandad aquellos que siendo de edad inferior a los dieciocho años prueben fehacientemente su situación de incapacidad para desarrollar en el futuro cualquier tipo de trabajo remunerado.

En ambos casos, la prestación se causará bajo las siguientes condiciones:

a) Tener cubierto el causante un período de cotización de al menos un año. Esta condición será exigida a los trabajadores ingresados con posterioridad a la constitución de esta nueva Entidad de previsión.

b) La prestación complementaria será de una cuantía del 10 por 100 de la Base reguladora que se define en el punto 7 para el personal en activo o en situación asimilada y la que dio origen a la pensión para el personal pasivo.

En caso de orfandad absoluta esta prestación se elevará en la cuantía correspondiente a la viudedad.

8.5.3 En caso de orfandad absoluta la prestación establecida para la viudedad se distribuirá entre la totalidad de los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales reconocidos menores de dieciocho años y hasta que cumplan dicha edad.

8.6 Favor de familiares.

Será beneficiario de esta prestación únicamente uno de los ascendientes viudos, solteros o separados, de los trabajadores en activo inscritos y en alta o en situación asimilada o de los pensionistas de jubilación o invalidez de esta institución, fallecidos, que haya convivido con ellos al menos durante los dos últimos años y esté a su cargo y no perciba pensión o retribución alguna, bajo las siguientes condiciones:

a) Haber cumplido al menos sesenta años de edad.

b) Tener cubierto el causante un período de cotización de al menos un año. Esta condición únicamente será exigida a los trabajadores ingresados con posterioridad a la constitución de esta nueva Entidad de previsión.

c) La prestación complementaria será de una cuantía del 10 por 100 de la Base reguladora que se define en el punto 7 para el personal en activo o en situación asimilada y la que dio origen a la pensión para el personal pasivo.

8.7 Prestación de pago único por fallecimiento.

El personal en activo inscrito y en alta o en situación asimilada o pensionistas de jubilación o invalidez de esta institución causará derecho a una única indemnización por fallecimiento en beneficio de: primero el cónyuge superviviente, en su defecto de los hijos, y, en su caso, de que no existieran éstos, los ascendientes, bajo las siguientes condiciones:

a) Para esta prestación no se exigirá período de carencia alguno.

b) La prestación será un pago único por una cuantía de 12 mensualidades de la base reguladora que se define en el punto 7 para el personal en activo o en situación asimilada y la que dio origen a la pensión para el personal pasivo.

8.8 Prestación de pago único por jubilación.

El personal en activo inscrito y en alta y los pensionistas de invalidez total o absoluta tendrán derecho a una prestación de pago único en el momento de la jubilación bajo las siguientes condiciones:

- Tener cumplidos los sesenta y cuatro años de edad.
- Periodo de cotización de diez años. Esta condición no se exigirá a los ingresados en la Compañía con anterioridad a 31 de mayo de 1986.
- La prestación consistirá en un pago único de doce mensualidades de la base reguladora que se define en el punto 7.

8.9 Premio de nupcialidad.

El personal en activo inscrito y en alta o en situación asimilada tendrá derecho a una única prestación de nupcialidad bajo las siguientes condiciones:

- Tener cubierto un periodo de cotización de al menos dos años. Esta condición únicamente será exigida a los trabajadores ingresados con posterioridad a la constitución de esta nueva entidad de previsión.
- Haber contraído matrimonio.
- La prestación consistirá en un pago único, y por una sola vez, del equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante.

8.10 Premio de natalidad.

El personal en activo inscrito y en alta o situación asimilada tendrá derecho a una prestación de natalidad al nacimiento de cada hijo legítimo, legitimado o por adopción bajo las siguientes condiciones:

- Tener cubierto un periodo de cotización de al menos dos años. Esta condición únicamente será exigida a los trabajadores ingresados con posterioridad a la constitución de esta nueva entidad de previsión.
- La prestación consistirá en un pago único del equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante.

9. Disposiciones finales del presente artículo

9.1 Teniendo en cuenta la naturaleza complementaria de este Régimen de Previsión Social será requisito indispensable para el reconocimiento de las pensiones de jubilación e invalidez que previamente haya sido reconocido el derecho a una pensión de la misma naturaleza por parte del Régimen General de la Seguridad Social, salvo el caso que para la jubilación se establece en el epígrafe 8.1.e).

9.2 El personal que en el momento de la constitución de esta entidad tuviese al menos cincuenta y dos años de edad y pudiera acogerse en su momento a lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el caso de que solicitase y le fuera reconocida por la Seguridad Social la consiguiente pensión de jubilación anticipada, tendrá derecho como única prestación de jubilación a una pensión complementaria en la cuantía indicada en el cuadro siguiente, con el límite señalado en el párrafo 7.

Porcentaje sobre base reguladora

Edad de jubilación	Fecha de jubilación		
	Hasta 31-7-1987 (porcentaje)	Entre 1-8-1987 y 31-7-1988 (porcentaje)	Después de 31-7-1988 (porcentaje)
60 años	24	25	26
61 años	26	27	28
62 años o más	28	29	30

El valor actual del coste diferencial que dicha prestación suponga para la Mutualidad le será abonado por la Compañía, mediante un pago único en el momento del reconocimiento del derecho de cada una de las prestaciones que se causen.

9.3 Transcurridos cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Régimen, y a la vista del número de personas que hayan hecho uso del derecho reconocido en el párrafo anterior, y previos los estudios técnicos que avalen su viabilidad las representaciones de la empresa y de los trabajadores negociarán la posible ampliación del citado derecho.

10. Disposición transitoria

En el caso de que las reservas excedentes de la Caja de Pensiones superen a los 1.500 millones estimados en el apartado 5, dicho exceso revertirá en su totalidad a la nueva Mutualidad y en caso de ser suficientes se empleará en disminuir de forma temporal el tipo de cotización de los trabajadores de modo que dicho tipo el primer año de vigencia de la Mutualidad sea del 1 por 100, el segundo año del 1,4 por 100, alcanzando el 1,8 por 100 a partir del tercer año.

Art. 92. Condiciones especiales relativas al personal en situación pasiva.

a) El personal de la Compañía, que, en la fecha de la integración en la Seguridad Social, se encontraba en situación pasiva, ya sea por jubilación o por invalidez permanente, pasará a percibir la pensión que le corresponda en el Régimen General de la Seguridad Social, comple-

mentada en la cuantía precisa para alcanzar el 100 por 100 de la pensión que viniera percibiendo el interesado en el momento de su incorporación al Régimen General.

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

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

- Viudo/a.
- Descendientes por naturaleza o adopción.
- Ascendientes sexagenarios o inútiles para el trabajo.
- Hermanos/as menores de dieciocho años o sexagenarios o inútiles para el trabajo que estuvieran a su cargo.

CAPITULO XII

Condiciones básicas del seguro de accidentes del personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima»

Art. 93. Condiciones básicas del seguro de accidentes.—1. Objeto del seguro.—Se garantiza el pago de las indemnizaciones previstas, en los supuestos de accidentes que puedan sufrir los asegurados (cualquier empleado de «Tabacalera»), tanto en el desarrollo de su profesión como en actos de su vida privada. Es decir, una cobertura durante las veinticuatro horas del día.

A tales efectos, se entiende por accidente la lesión corporal que derive de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado, que produzca invalidez permanente o muerte.

2. Riesgos cubiertos.—Todo riesgo, salvo:

- Los que se deriven de la participación del asegurado en apuestas, desafíos o rifas.
- Los accidentes que tengan su origen en un acto de mala fe del asegurado.
- Los accidentes sufridos por el asegurado en situación de enajenación mental, o por estar embriagado o bajo el efecto de drogas o estupefacientes.

A estos efectos se considerará que hay embriaguez cuando el grado de alcohol en la sangre sea superior a 0,80 gramos por 1.000, o el asegurado sea sancionado o condenado por esta causa.

d) Los acaecidos por la conducción de vehículos a motor si el asegurado no está en posesión de la autorización administrativa correspondiente y en cualquier caso, los derivados del uso de motocicletas o ciclomotores de cilindrada superior a 49 centímetros cúbicos.

e) La intoxicación o envenenamiento por ingestión de productos alimenticios.

f) Las lesiones que sean consecuencia de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos no motivados por un accidente cubierto por la póliza.

g) Los que se derivan de reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.

h) Los que se produzcan por consecuencia de guerra, invasión, hostilidades (haya o no haya declaración de guerra), rebeliones, revolución, insurrección o usurpación de poder, así como los provocados por los agentes o fuerzas desencadenadas de la naturaleza, tales como terremotos, huracanes, erupciones volcánicas y demás eventos similares.

No obstante, estos riesgos, en caso de revestir el carácter de extraordinarios, se indemnizarán de acuerdo a lo dispuesto en la cláusula de cobertura de riesgos extraordinarios.

i) Las hernias de cualquier clase, esfuerzos musculares o lumbago, que no sean de origen traumático.

j) Los que sobrevengan durante el parto y sus consecuencias.

k) Los que se deriven de la locomoción aérea.

l) Los accidentes que resulten de la práctica profesional de cualquier deporte.

m) Participación como aficionado en las competiciones o concursos de fútbol, baloncesto, balonmano, pelota a mano. Esta exclusión únicamente afectará a las garantías de invalidez, incapacidad temporal y asistencia médico-quirúrgico-farmacéutica.

n) Practicando como aficionado los siguientes deportes: actividades aéreas, boxeo, caza mayor fuera de España, montañismo —excepto excursiones por montaña, siempre que el asegurado siga caminos bien trazados—, pelota a pala y cesta punta, esquí acuático, vela —a distancia superior a dos millas de la costa—, polo, rugby, espeleología, toro, encierro de reses bravas, así como otros deportes de nueva creación, cuyos riesgos puedan considerarse similares a los enumerados en este epígrafe.

Únicamente mediante estipulación especial que figura en las condiciones particulares de la póliza y el pago de la sobreprima correspondiente, quedan cubiertos los accidentes que sobrevengan al asegurado en la práctica como aficionado de los siguientes deportes; actividades subacuáticas, artes marciales, deportes de invierno, hockey sobre patines, hielo o hierba, motociclismo y motonáutica.

ñ) Sin embargo, están a cargo del asegurado los accidentes acaecidos en caso de legítima defensa o de tentativa de salvación de persona y/o bienes.

o) El Servicio Militar obligatorio o temporal para instrucción está cubierto en tiempo de paz y en España solamente, quedando excluidos los accidentes que se produzcan en maniobras o actos de mantenimiento o restablecimiento del orden público.

3. *Personas aseguradas.*—Las que presten sus servicios para «Tabacalera, Sociedad Anónima», siempre que al ocurrir el accidente figuren dadas de alta por la empresa en el Régimen General de la Seguridad Social.

4. *Límites geográficos.*—Todo el mundo, exceptuando los ocurridos en regiones inexploradas y/o viajes que tengan carácter de exploración.

5. *Capitales asegurados.*—Por fallecimiento 10.000.000 de pesetas. Por invalidez permanente 10.500.000 pesetas.

No obstante, el importe de las indemnizaciones por invalidez permanente será fijado mediante la aplicación, sobre el capital asegurado para este concepto, de los porcentajes de indemnización que se detallan en el apartado correspondiente a las garantías del seguro en los casos de invalidez permanente.

6. *Gastos de sepelio.*—Los gastos de sepelio producidos desde el lugar del accidente hasta el cementerio donde el cadáver fuera a ser inhumado serán indemnizados hasta el límite de 500.000 pesetas.

7. *Beneficiarios.*—Para el caso de fallecimiento los establecidos libremente por el asegurado.

En el supuesto de no existir designación expresa, lo serán, por el siguiente orden:

1.º Cónyuge e hijos a partes iguales, si estos últimos fueran menores de veinticinco años o mayores incapacitados. En el caso de haber fallecido el cónyuge, los beneficiarios serán todos los hijos por partes iguales, aun siendo mayores de veinticinco años.

2.º Padres del asegurado o el sobreviviente de los dos.

3.º Herederos legales.

8. *Garantías del seguro.*—El asegurador asume la cobertura de las garantías que a continuación se indican:

1.º *Fallecimiento accidental.*—Si como consecuencia de un accidente cubierto por la póliza se produjera la muerte del asegurado, inmediatamente o dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente o si transcurrido este plazo se probase que el hecho es consecuencia del mismo, el asegurador pagará al beneficiario el capital establecido a tal efecto.

2.º *Invalidez Permanente.*—Tendrá tal carácter la pérdida automática o impotencia funcional de miembros u órganos que sea consecuencia de lesiones corporales originadas por un accidente cubierto por la póliza, ocurrida inmediatamente o dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente, salvo que se pruebe que la misma es motivada por dicho accidente.

El importe de las indemnizaciones por este concepto será fijado mediante la aplicación, sobre el capital asegurado para esta garantía, de los porcentajes de indemnización siguientes:

—Pérdida o inutilización de ambos brazos o ambas manos, o de un brazo y una pierna, o de un brazo y un pie, o de ambas piernas o ambos pies, 100 por 100.

—Enajenación mental incurable que excluya cualquier trabajo, 100 por 100.

—Parálisis completa, 100 por 100.

—Ceguera absoluta, 100 por 100.

Pérdida o inutilidad absoluta	Derecho (porcentaje)	Izquierdo (porcentaje)
Del brazo, de la mano	70	60
Del dedo pulgar	22	20
Del dedo índice	15	12
De uno de los demás dedos de la mano	8	6
De una pierna		50
De todos los dedos y una parte del pie		25
Del dedo gordo del pie		12
De uno de los demás dedos del pie		6
Pérdida completa de la visión de un ojo		35
Reducción de la mitad de visión binocular		25
Sordera completa		60
Sordera total de un oído		20
Fractura no consolidada de una pierna o un brazo		25
Pérdida total del olfato o del gusto		5
Mudez absoluta con imposibilidad de emitir sonidos coherentes		60
Rigidez completa de la columna vertebral		40
Extracción de la mandíbula inferior		30
Fractura no consolidada de la mandíbula inferior		30

e) Si un miembro u órgano afectado por un accidente presentaba con anterioridad al mismo amputaciones o limitaciones funcionales, el porcentaje de indemnización aplicable será la diferencia entre el de la invalidez preexistente y el de la que resulte después del accidente.

El grado de invalidez será establecido por el asegurador una vez presentado el certificado médico de invalidez.

Si con posterioridad a que el asegurador hubiera pagado una indemnización por invalidez ocurriera el fallecimiento del asegurado, a consecuencia del mismo accidente, el asegurador sólo estará obligado a pagar la diferencia entre el importe indemnizado y el capital asegurado para la garantía de fallecimiento accidental. Si lo ya indemnizado fuese superior, el asegurador no podrá reclamar la diferencia.

El asegurador abonará el importe de la primera prótesis que se le practique al asegurado para corregir las lesiones residuales producidas por accidente garantizado en la póliza. El alcance de dicha prótesis no excederá del 10 por 100 del capital indemnizable para el caso de incapacidad permanente, y en ningún caso podrá sobrepasar de la suma de veinticinco mil pesetas.

CLAUSULA FINAL

Art. 94. *Derogación de la normativa anterior.*—1. La presente normativa—que entrará en vigor a partir del día siguiente al de la fecha de su firma—refunde, actualiza y sustituye todas las normas contenidas en los anteriores Convenios colectivos y en la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Tabacalera, Sociedad Anónima», de 28 de junio de 1946, que, por tanto, quedan derogadas.

No obstante, dicha derogación no adquirirá carácter definitivo hasta transcurrido un año desde la fecha de vigencia del presente texto, pudiendo incorporarse a éste, durante el período indicado—por acuerdo de 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.

2. Como única excepción a la derogación antes indicada, ambas partes acuerdan que, hasta tanto se establezca una nueva ordenación profesional en la Empresa, seguirán vigentes exclusivamente los artículos de los Convenios colectivos de 1975 y 1979, que hacen referencia a las siguientes materias:

- Regulación de los grupos laborales en la Empresa.
- Regulación de las categorías profesionales del Grupo 4.º
- Ordenación en niveles retributivos de los puestos correspondientes a los distintos grupos laborales.
- Integración de los puestos de trabajo en los distintos niveles retributivos, con las modificaciones derivadas de los acuerdos de la Comisión de Valoración y de las resoluciones judiciales que hayan adquirido firmeza.
- Definiciones de puestos contenidas en las normas arriba indicadas, en la medida en que los mismos sigan existiendo y no hayan sufrido posteriormente modificaciones sustanciales en su contenido y funciones.

Según se vaya incorporando al Convenio colectivo la nueva ordenación profesional, se procederá a la sustitución correspondiente de la normativa antes indicada.

ANEXO II

Tabla de salarios y retribuciones vigentes para el año 1992

Grupos 1.º y 2.º

Niveles	Pesetas mensuales
1. Salario base o de calificación	
I	371.632
II	284.670
III	258.029
IV	222.372
V	200.073
VI	185.145
VII	164.401
VIII	154.444
IX	149.283
2. Complementos personales	
2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.	
I	4.788
II	4.768
III	4.748
IV	4.668
V	4.658
VI	4.648

Niveles	Pesetas mensuales
VII	4.448
VIII	4.358
IX	4.237
2.2 Gratificaciones por taquigrafía	
VIII Auxiliares administrativos diplomados	7.224
3. Complementos de puestos de trabajo	
3.1 Gratificación por razón jornada	16.999
4. Complemento de calidad o cantidad de trabajo	
4.1 Incentivo de asistencia	
	Pesetas diarias
Jornada continuada	476,70
Jornada partida	590,50

Grupo 3.º

Niveles	Pesetas mensuales
1. Salario base o de calificación	
IX	155.486
VIII	148.530
VII	146.999
VI	143.401
V	140.347
IV	135.326
III	123.979
II	95.911
2. Complementos personales	
2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.	
IX	4.288
VIII	4.237
VII	4.177
VI	4.127
V	4.087
IV	4.067
III	3.947
II	2.676
3. Complementos de puestos de trabajo	
3.1 Gratificación por razón jornada	
VIII Conductor OO.CC.	25.497
III Jefe equipo limpieza OO.CC.	8.508
4. Complemento de calidad o cantidad de trabajo	
4.1 Incentivo de asistencia	
	Pesetas diarias
Jornada continuada	650,50
Jornada partida	764,30

Grupo 4.º

Niveles	Pesetas diarias
1. Salario base o de calificación	
XII	6.212,40
XI	5.932,50
X	5.652,60
IX	5.372,60
VIII	5.133,30
VII	4.824,50
VI	4.559,40
V	4.397,50
I	3.166,10
2. Complementos personales	
2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.	
XII	151,90
XI	149,20
X	146,20
IX	143,50
VIII	141,00
VII	137,70
VI	135,10
V	133,50
I	127,90

Asimismo, la gratificación establecida en el artículo 20 del Convenio colectivo de 1975, con los condicionamientos expresados en dicho texto, para aquellas personas que desempeñen los puestos de Jefe de Equipo, se fija en 132,50 pesetas diarias.

3. Complementos de puestos de trabajo.**3.1 Gratificación por razón jornada.**

	Pesetas diarias
Jornada continuada	824,20
Jornada partida	938,00

Dietas por comisión de servicio

Dieta completa, 10.542 pesetas diarias.

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 32,50 pesetas.

Complementos de puestos 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.

Gratificación por manejo de fondos

	Pesetas/año
Hasta 200 millones	27.054
Más de 200 millones hasta 500 millones	33.547
Más de 500 millones hasta 1.000 millones	40.039
Más de 1.000 millones hasta 2.000 millones	47.614
Más de 2.000 millones hasta 3.000 millones	55.188
Más de 3.000 millones hasta 4.000 millones	63.847
Más de 4.000 millones hasta 5.000 millones	72.504
Más de 5.000 millones hasta 6.000 millones	82.244
Más de 6.000 millones hasta 7.000 millones	91.983
Más de 7.000 millones hasta 8.000 millones	103.885
Más de 8.000 millones hasta 9.000 millones	109.520
Más de 9.000 millones hasta 10.000 millones	116.988
Más de 10.000 millones hasta 11.000 millones	129.662
Más de 11.000 millones hasta 12.000 millones	144.286
Más de 12.000 millones hasta 13.000 millones	158.909
Más de 13.000 millones hasta 14.000 millones	175.484
Más de 14.000 millones hasta 15.000 millones	196.136
Más de 15.000 millones hasta 20.000 millones	221.632
Más de 20.000 millones hasta 25.000 millones	250.035
Más de 25.000 millones hasta 30.000 millones	282.550
Más de 30.000 millones hasta 35.000 millones	319.179
Más de 35.000 millones	359.074

17933 RESOLUCION de 19 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.375, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo «Sousa-P-A», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo «Sousa-P-A», fabricada y presentada por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Quel, número 26, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado B.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T.—Homol. 3.375.—19-6-92. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase III, grado B.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 19 de junio de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.