

AÑO CCCXXVIII
MIÉRCOLES 27 DE JULIO DE 1988
NUMERO 179

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18614 RESOLUCION de 16 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo de la «Compañía de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA).

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA), que fue suscrito con fecha 21 de abril de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de la otra, por los representantes sindicales en la Empresa de las Centrales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

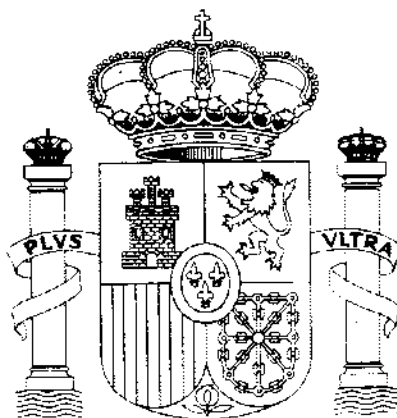
Madrid, 16 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

I CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA, SOCIEDAD ANONIMA» (CETARSA), Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en CETARSA.



Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El ámbito geográfico de este Convenio es el de la totalidad del territorio nacional.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con CETARSA.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—La vigencia del Convenio se extenderá desde el 1 de marzo al 31 de diciembre de 1988. Podrá denunciarse por cualquiera de las partes durante los tres últimos meses de su vigencia, y el nuevo Convenio que se suscriba, tendrá efectos retroactivos económicos al 1 de enero de 1989.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Convenio, con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la improcedencia de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicita, en el plazo de un mes desde la resolución judicial.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, así como su aplicación práctica, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Jefes de los Centros de trabajo se reunirán con una periodicidad mínima trimestral con los representantes de los trabajadores y de las Centrales Sindicales implantadas, a efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes y forma de asignar los trabajos.

CAPITULO III

Categorías profesionales

Art. 7.º Las descripciones de las diferentes categorías profesionales son las determinadas en el anexo I del presente Convenio. En el mismo anexo se especifican las funciones que se incluyen en cada categoría.

Art. 8.º *Funciones de confianza.*—El personal de libre designación y remoción de los servicios centrales alcanzará hasta la Jefatura de División, inclusive, y en los servicios periféricos hasta el nivel de Jefe de Producción Agrícola e Industrial, Administrativo de Mantenimiento y Control de Calidad, así como a las Secretarías de Dirección de los Servicios Centrales y de la Gerencia de los periféricos. Este personal, en el supuesto de cese en la función de confianza, será asignado a la categoría profesional que le corresponda en la Empresa.

Art. 9.º *Trabajos de categoría superior e inferior.*—Los trabajos de superior categoría no podrán tener duración superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a la categoría anterior o ascender definitivamente cuando proceda, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio, sin perjuicio, en este último caso, del mejor derecho al ascenso que pueda detentar otro trabajador.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

El personal a quien se encomiende el manejo de carretillas elevadoras, carretillas a motor y cámara de fermentación artificial, percibirá, mientras permanezca en estas funciones, la diferencia entre el salario correspondiente a su categoría y el que corresponde al Ayudante de Mantenimiento o asimilado, por jornadas completas y siempre que el tiempo trabajado alcance las dos horas diarias. Esta diferenciación no supone en ningún caso la realización de trabajos de superior categoría a los efectos del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el carácter cíclico de la producción, la Dirección podrá ordenar a su personal, quien vendrá obligado a realizar los trabajos que, sin ser los específicos de su puesto, sean compatibles con su dignidad personal y grupo profesional, evitando así la disminución en el rendimiento laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Escalafones.*—Dentro de los dos primeros meses de cada año natural, se publicará el escalafón del personal fijo, en el que se relacionará el personal por Centro de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional y fechas de nacimiento e ingreso.

En el plazo de quince días desde la publicación del escalafón, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados en aquél. Las reclamaciones

serán resueltas dentro del plazo de treinta días desde que la Comisión Paritaria emita su informe, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

Coincidiendo con los ceses por finalización de campaña de los fijos discontinuos, se publicarán los censos de los mismos, rigiendo los plazos anteriormente citados, a los efectos de reclamación y resolución.

CAPITULO IV

Art. 11. *Vacantes.*—El sistema de provisión de vacantes seguirá el siguiente orden de prelación:

- 1.º Por concurso de traslado
- 2.º Por promoción interna.
- 3.º Por convocatoria libre.

Los turnos de traslado y de ascenso tendrán lugar, al menos, una vez cada seis meses, pudiéndose disponer la convocatoria y el desarrollo simultáneo de ambos.

Art. 12. *Concurso de traslados.*—Convocado concurso de traslados para cubrir una vacante, o vacantes, podrá concurrir al mismo cualquier trabajador fijo de plantilla acogido al presente Convenio, que ostente la misma categoría y puesto de trabajo que la vacante.

La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados será objeto de acuerdo con la Comisión Paritaria y, en caso de desacuerdo, la Dirección procederá en la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicándolo a la Comisión Paritaria.

A tales efectos, se realizará una evaluación cualificada de las circunstancias de antigüedad y las personales de residencia previa obligada del cónyuge y familiares dentro del primer grado de consanguinidad y razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y dichos familiares.

Art. 13. *Promoción interna.*—Las vacantes que puedan existir en cada especialidad, antes de convocarlas libremente, se ofrecerán en pruebas selectivas, o turnos de ascenso.

Podrán concurrir a este concurso los trabajadores acogidos a este Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional.

Dicho concurso se realizará de la forma que acuerde la Comisión Paritaria.

Art. 14. Las vacantes del personal de plantilla serán cubiertas, en un plazo máximo de tres meses, por los trabajadores fijos de carácter discontinuo del propio Centro que realizarán las mismas funciones que las de la vacante que se produce por riguroso orden de antigüedad en el censo. Las vacantes no cubiertas por este medio se sacarán a concurso entre todos los fijos de carácter discontinuo que realicen la función, cualquiera que sea el Centro de trabajo al que estén adscritos para ser cubiertas igualmente por orden de antigüedad.

Al fijo de carácter discontinuo que le corresponda cubrir una plaza de plantilla y no se encontrase prestando servicio, se le notificará por escrito al último domicilio declarado, debiendo, en el plazo de seis días, desde su notificación, dar su conformidad, entendiéndose que, de no hacerlo, renuncia definitivamente a su derecho de ingreso.

Art. 15. Una vez agotadas las vías de traslado y promoción interna, las vacantes que no se hubieran cubierto por algunos de esos procedimientos serán convocadas libremente por la Empresa, que informará puntualmente a la Comisión Paritaria del proceso de contratación.

Art. 16. En caso de apertura de nuevos Centros, tendrán preferencia para ingresar en los mismos, según el artículo 11, los trabajadores pertenecientes a otros Centros.

Art. 17. *Modalidades de contratación.*—El personal afectado por el presente Convenio se clasifica, por su situación en relación con CETARSA, en personal de plantilla y personal fijo de carácter discontinuo.

Se considera personal de plantilla aquel que, con contrato de trabajo por tiempo indefinido, ocupa una plaza que figura en las plantillas del personal.

Se considera personal fijo de carácter discontinuo a los trabajadores con contrato que son llamados al trabajo y cesados en el mismo de acuerdo con las necesidades de los Centros y según su clasificación profesional.

El personal fijo de carácter discontinuo será llamado, con siete días de antelación, a trabajar por orden de mayor a menor antigüedad, según el censo, y cesado en el trabajo por el orden inverso.

A tales efectos se confeccionará en cada Centro un censo para cada especialidad profesional de los grupos de operarios auxiliares Administrativos y ayudantes del control de calidad, responsables de área, limpiadores y ayudantes de mantenimiento, por orden de mayor número de días efectivos trabajados, asignando en el mismo a cada trabajador el número de orden correspondiente, por el que serán llamados y cesados en el trabajo.

El personal fijo de carácter discontinuo que, al ser llamado al trabajo o renovarse el contrato de su grupo, no se presente al mismo y no alegue previamente causa justificada para ello, perderá sus derechos como tal, y será eliminado del correspondiente censo. Se entenderá, en todo caso, como causas justificadas para no incorporarse al trabajo, la enfermedad y circunstancias asimiladas a las mismas, el cambio de residencia

previamente notificado, el cumplimiento del servicio militar o de deberes políticos o sindicales.

Art. 18. El personal que se contrate para desempeñar en la Empresa cualquier puesto de producción agrícola, técnicos de compra, jefatura de cualquier departamento o de carácter directivo, no podrá realizar ninguna actividad económica tabaquera de cultivo, productiva, comercial o similar, por cuenta propia y al margen de la Empresa, ni realizar asesoramiento a otras empresas del mismo sector. Esta limitación se extenderá igualmente a las personas unidas al titular por parentesco hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

CAPITULO V

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 19. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Compañía tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de las interesadas.

b) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

En el caso de que un trabajador de la Compañía se encuentre prestando el Servicio Militar en un lugar donde el mismo cuente con un Centro de trabajo, la Empresa vendrá obligada a darle trabajo efectivo con las horas en que las obligaciones militares se lo permitan, siempre que el trabajador pueda realizar, como mínimo, y con continuidad, media jornada de trabajo y sea autorizado para ello por la autoridad militar correspondiente.

No obstante, los trabajadores fijos de carácter discontinuo sólo podrán ejercitar este derecho cuando su grupo en censo se encuentre trabajando en su lugar de origen.

En el caso de que un trabajador que esté prestando servicio militar regrese a su residencia habitual en disfrute de permiso concedido oficialmente, y lo acredite así, tendrá derecho a ser admitido al trabajo, siempre que sea por jornadas completas y tiempo mínimo de una semana natural (lunes a viernes de trabajo efectivo), lo haya comunicado al menos el viernes de la semana anterior y, si fuese fijo de carácter discontinuo, le correspondiera trabajar por su número en el censo.

c) Ejercicio de cargo público o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, supuesto éste en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se reciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto, tanto la detención preventiva, como la prisión provisional.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio de la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepción hecha en los supuestos en que solicite para atender el cuidado de un hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos estos en que el periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrán fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

3. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo fuera de la Compañía, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio permanecerá en esta situación un año, como mínimo, y conservará indefinidamente derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Compañía.

4. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una inferior a la que ostenta, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquella; en ambos casos, estará obligado a participar en el primer concurso de traslado que se convoque, siendo, entretanto, su destino, de carácter provisional.

Respecto a los derechos mantenidos por los trabajadores reingresados en cuanto a la antigüedad y promoción, se respetarán los que tenían en el momento del cese, no contabilizándose para el cómputo de la antigüedad el periodo que haya permanecido sin prestar servicio.

5. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad en su vigencia, se concederá por designación o elección para cargo público o función sindical electiva.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

CAPITULO VI

Indemnización por matrimonio

Art. 20. El trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por rescindir su contrato, percibiendo, en concepto de indemnización, una mensualidad por año de servicio, con un límite máximo de seis mensualidades.

CAPITULO VII

Movilidad geográfica

Art. 21. La Empresa procurará garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en el expediente que se tramite ante la autoridad laboral para recabar su aprobación al traslado propuesto, se incluirá un informe emitido por el Comité de Empresa o delegados de personal.

Para los traslados existirá turno de prelación que tendrá en cuenta las circunstancias personales, socioeconómicas y cargas familiares a efectos de la oportuna designación. Estos turnos serán los siguientes:

Trabajadores sin cargas familiares.

Trabajadores con cargas familiares.

Trabajadores minusválidos.

A igualdad de circunstancias, se atenderá a la antigüedad en la categoría.

De conformidad con el artículo 40.5 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de estos tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

Los trabajadores afectados por este artículo tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en su Centro de origen.

Se establece una indemnización, en los casos de traslado forzoso que implique cambio de residencia del trabajador, equivalente a un mínimo de dos mensualidades de su salario real, así como los gastos de transporte de familiares y enseres en el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, en cualquier caso. Dicho mínimo se elevará a cuatro mensualidades de su salario real, cuando el traslado forzoso implique un cambio de residencia en un radio superior a 60 kilómetros desde su Centro de trabajo anterior.

La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambio de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica aunque suponga cambio de unidad administrativa o de producción.

CAPITULO VIII

Jornada y horarios

Art. 22. La jornada anual será de mil setecientos cuarenta y siete horas, repartidas en doscientos veinticuatro días laborales, con una jornada diaria promedio de siete horas y cuarenta y ocho minutos, de lunes a viernes, no pudiendo exceder la jornada ordinaria de ocho horas de trabajo efectivo, con la excepción del horario de los Técnicos de Producción Agrícola y Auxiliares Administrativos a ellos adscritos, así como el personal de mantenimiento.

Art. 23. El descanso en cada jornada, computado como trabajo efectivo, será de veinte minutos.

Art. 24. En la entrada de trabajo del personal existirá un margen de tolerancia de un cuarto hora, con el límite establecido en las normas disciplinarias, que, si se sobrepasa, se incurrirá en falta.

Art. 25. El horario de las oficinas centrales será: Entre el 1 de septiembre y el 15 de junio, de nueve a dieciocho horas, con una hora de interrupción para la comida, y del 16 de junio al 31 de agosto, de ocho a quince horas; en ambos casos, de lunes a jueves. Los viernes se saldrá quince minutos antes.

Art. 26. El horario de los Técnicos de Producción Agrícola y Auxiliares Administrativos a ellos adscritos será: De noviembre a febrero, de ocho a quince horas, de lunes a viernes, y de marzo a octubre, de ocho a trece y de dieciséis treinta a veinte horas, de lunes a jueves, y de ocho a quince, los viernes.

Art. 27. El horario del personal de producción en procesado-batido será en turnos de ocho horas, durante el periodo productivo, siendo el resto del año en régimen de jornada continuada y reducida al horario necesario, para no exceder la jornada anual pactada.

Art. 28. El horario del personal administrativo en fábrica de procesado-batido será de nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas, de lunes a jueves, y de nueve a trece treinta y de dieciséis a dieciocho treinta horas, los viernes; durante el periodo productivo. Fuera de este periodo, será en régimen de jornada continua de siete a quince horas, de lunes a jueves, y de siete a catorce horas, los viernes.

Art. 29. En fábricas de fermentado, el personal, tanto de producción como administrativo, realizará jornada continuada durante todo el

año, de siete a quince horas, de lunes a jueves, y de siete a catorce horas, los viernes.

Art. 30. En los Centros mixtos, el personal administrativo tendrá el horario señalado en el artículo 27.

Art. 31. El equipo de recepción y compra podrá distribuirse en dos turnos, respetando, en cualquier caso, la jornada máxima anual pactada.

Art. 32. El horario del personal de mantenimiento se programará de lunes a sábado a las catorce horas, distribuyéndolos de forma que no se exceda la jornada anual pactada en Convenio, y compensando las horas en exceso preferentemente como ampliación del periodo de vacaciones o por cualquier otro sistema que se considere más conveniente para la totalidad de un Centro de trabajo, y así se pacte.

Art. 33. El personal fijo discontinuo realizará los horarios reseñados anteriormente para el departamento en que preste sus servicios, computándosele a efectos salariales, de seguridad social, de devengo de vacaciones, etc., cada hora que trabaje sobre la jornada anual pactada, en proporción al tiempo de contrato.

Art. 34. La jornada se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo.

Art. 35. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del trabajo entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de duración de aquella.

En circunstancias excepcionales, y por el tiempo que duren éstas, apreciadas libremente por la Dirección de la Compañía, se podrá acordar la concesión de reducción de jornada al trabajador, a solicitud motivada de éste, que conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones, por un mínimo de una hora al día.

Art. 36. A efectos de lo dispuesto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

a) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas y cambios de turnos, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se informará, previamente, a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales del Centro de trabajo afectado sobre el número de horas a realizar, determinándose, de acuerdo con ellos, si dichas horas reúnen la naturaleza indicada en este apartado, salvo que, por circunstancias excepcionales, lo anteriormente establecido no sea posible, en cuyo caso, la información será posterior.

Art. 37. *Compensación especial para trabajos en domingos y festivos.*—A los trabajadores que realicen su jornada normal u ordinaria de trabajo en domingos o festivos se les compensará con días de descanso adicional según la siguiente tabla:

Domingos o festivos trabajados	Días de descanso
De 1 a 3	1
De 4 a 6	2
De 7 a 9	3
De 10 a 12	4
De 13 a 15	5
De 16 a 18	6
De 19 a 21	7
De 22 a 24	8
De 25 a 27	9
De 28 a 30	10
De 31 a 33	11
De 34 en adelante	12

Con independencia de lo anterior, necesariamente se habrá de descansar un mínimo de veinticuatro domingos o festivos al año.

Para la distribución entre la plantilla de cada Centro de trabajo de la jornada de domingos y festivos, se entenderán los siguientes criterios:

a) Esta jornada se realizará preferentemente con carácter voluntario.

b) Cuando exista un exceso de trabajadores voluntarios, se establecerán turnos rotativos entre los mismos.

c) Cuando no exista ningún voluntario, las necesidades se cubrirán por turno rotativo obligatorio entre todo el personal de la especialidad correspondiente o de las especialidades afines a juicio del Jefe de la Dependencia.

Esta compensación se acreditará a final de cada año, de acuerdo con las certificaciones firmadas por el Jefe de la correspondiente Dependencia.

CAPITULO IX

Vacaciones, fiestas, permisos y licencias

Art. 38. Las vacaciones anuales serán de un mes.

Art. 39. Serán días festivos los así declarados con carácter nacional más dos fiestas locales, según la costumbre de cada Centro de trabajo.

Art. 40. Serán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 41. El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 42. Los trabajadores, previa justificación adecuada, si es posible, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte enfermedad grave u hospitalización de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás prueba definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo, en conjunto, de diez días.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deba acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a mismo tiempo.

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Dependencia, y respetándose las necesidades de servicio.

CAPITULO X

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 43. De conformidad con lo que previene el artículo 22 de Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su promoción y formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1 Estudios para la obtención de un título académico o profesional

a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.

b) A una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instalado en el Centro correspondiente.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

2 Cursos de perfeccionamiento profesional:

2.1 Derechos:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.

b) En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado a) del punto 2.2 siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.

c) A la concesión del oportuno permiso no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

d) Se considerará como trabajo efectivo, el tiempo de asistencia a cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Centros de la Empresa.

2.2 Beneficios.

a) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada a la que se refiere el apartado a) del punto 2.1 anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.

b) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2 c) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de que se solicite esta preferencia, no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

Siempre que sea posible y con la regularidad que las circunstancias permitan y lo requieran los sistemas de trabajo, la Empresa, con la colaboración del Comité, procurará la promoción profesional de los trabajadores que lo precisen y demuestren capacidad suficiente, mediante los cursos, viajes, visitas técnicas y aquellos otros medios que se consideren oportunos en cada caso. En el supuesto de los trabajadores fijos de carácter discontinuo, se les computará como tiempo de trabajo de los cursos de promoción, siempre que su grupo se encuentre trabajando.

CAPITULO XI

Retribuciones

Art. 44. Los anexos salarios de los trabajadores de CETARSA son los establecidos en la tabla anexo I a este Convenio.

Las cantidades fijadas en la tabla corresponden al salario bruto mensual para cada categoría referidas a la jornada pactada y que se conceptúan en su totalidad como salario base. Se abonarán 14 pagas mensuales al año.

Art. 45. Además del salario base citado se retribuirá como complemento salarial la antigüedad devengada en la Empresa, computada por trienios. Cada trienio se retribuirá al valor de 2.600 pesetas por 14 pagas mensuales. El pago se iniciará en el mismo mes en que se cumpla el trienio.

El tiempo durante el cual los trabajadores se encuentren prestando el servicio Militar obligatorio o servicio social sustitutivo o equivalente, aunque anticipen este deber como voluntario, se computará a los efectos económicos de retribuciones por antigüedad (trienios) y a efectos de antigüedad en el censo correspondiente a su categoría profesional, cuando se trate de fijos de carácter discontinuos, por el tiempo en que su grupo se encuentre trabajando.

Art. 46. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán horas extraordinarias en días laborables, domingos o festivos, las realizadas con carácter extraordinario en los citados días entre las seis y las veintidós horas.

Su importe se calculará mediante el siguiente módulo:

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{Retribución total anual}}{1.747}$$

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 100 por 100 sobre el valor del salario calculado con arreglo al módulo anterior, de lunes a sábado, y del 200 por 100, en domingos y festivos.

Art. 47. Por causa de la mecanización centralizada, la percepción de la liquidación mensual podrá tener lugar dentro de los seis primeros días del mes siguiente al liquidado.

Los trabajadores podrán solicitar de CETARSA la percepción de anticipos quincenales a cuenta sobre las retribuciones devengadas, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 48. Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo de servicio, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tendrán derecho a percibir las partes proporcionales de las citadas gratificaciones.

CAPITULO XII

Seguridad Social

Art. 49. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, concurriendo entre ellos el período de descanso voluntario y obligatorio de maternidad de la mujer trabajadora y mientras aquella dure, la Compañía abonará la diferencia entre las retribuciones pactadas en el Convenio vigente en cada momento y la cantidad percibida por tal contingencia.

Art. 50. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años. El trabajador que al cumplir dicha edad no tenga cubiertos los períodos de carencia exigidos para devengar

pensión, podrá seguir en activo hasta el momento en que cubra dicho período, siendo entonces obligatoria la jubilación.

CAPITULO XIII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 51. El Comité de Seguridad e Higiene se constituirá a nivel nacional, sin perjuicio de las comisiones que puedan constituirse en cada Centro de trabajo. El Comité será paritario, siendo designados los representantes de los trabajadores en el mismo, por el Comité Intercenros. El citado Comité paritario, velará por la aplicación de las normas vigentes en materia de Seguridad e Higiene, así como de la promoción de los planes de prevención de accidentes y enfermedades profesionales que CETARSA vaya implantando.

CAPITULO XIV

Ropa de trabajo

Art. 52. La Empresa facilitará a los trabajadores en sus Centros de Producción las prendas de trabajo que se determinen en este artículo, adecuadas a las condiciones en que tienen que desarrollar su función y a las estaciones del año. El tipo, color, forma, etc. será elegido por la Empresa.

Los trabajadores estarán obligados a utilizar las prendas de trabajo durante la jornada laboral, no pudiendo hacerlo fuera de la misma durante su año de vigencia.

Se entregarán dos equipos por año efectivo de trabajo, que serán propiedad del trabajador, quien estará obligado a su conservación y limpieza. La entrega se realizará al comienzo de la campaña. Cuando el equipo incluya el calzado, se entregará un par por año efectivo de trabajo.

Se excluye expresamente de lo establecido en esa norma al personal de oficina.

CAPITULO XV

Asistencia y acción social

Art. 53. Se posibilitará la implantación de medios de transporte en los Centros donde a propuesta de la representación de los trabajadores, y previo estudio o informe de viabilidad correspondiente, se consideren necesarios.

Art. 54. Dentro de los tres primeros meses del año, el Comité Intercenros presentará a la Dirección de la Empresa, propuesta de adhesión a los economatos o cooperativas de consumo que se consideren de interés para los trabajadores.

Art. 55. La Empresa habilitará, dentro de sus posibilidades, locales adecuados en las distintas dependencias, manteniendo, en lo posible, los actuales servicios de comedores y máquinas expendedoras de refrescos donde ya existen. Representantes de la Empresa y de los trabajadores participarán en la vigilancia de las condiciones mínimas y generales de salubridad, higiene, limpieza y demás similares o específicas, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada uno.

El personal de Oficinas percibirá una ayuda para comida de 532 pesetas por día efectivo de trabajo a jornada partida. La Empresa podrá sustituir la citada ayuda por bonos para efectuar la comida en los restaurantes próximos.

Art. 56. El Comité Intercenros desarrollará un estudio de los Centros, donde se necesiten guarderías, elevándolo a la Dirección para su consideración.

Art. 57. Se creará por el Comité Intercenros una comisión de actividades culturales y recreativas que presentará a la Empresa un detallado programa de actividades. Por la Dirección se procurará atender, en la medida de las posibilidades, la atención de estas actividades.

Art. 58. La Empresa apoyará, dentro de sus posibilidades, la consecución de préstamos, ayudas y subvenciones de Organismos oficiales y privados para la adquisición de viviendas para los trabajadores o mejora de las mismas.

La Empresa suscribirá un seguro de accidentes a favor de los Técnicos de Campo, por una cobertura de 8.000.000 de pesetas en caso de muerte y 12.000.000 en caso de invalidez permanente absoluta.

CAPITULO XVI

Régimen disciplinario

Art. 59. Los trabajadores podrán ser sancionados por las personas que la misma determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

- a.1 La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documento de la Empresa.
- a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

- b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.
- b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8 El abandono de enfermedad o accidente.
- b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.
- b.12 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa.
- b.13 La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

- c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.
- c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días al mes o más, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- c.7 Las faltas cometidas en infracción al artículo 17 de este Convenio, por las personas incluidas en el mismo.

Art. 60. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Despido.

2. Las sanciones por faltas graves o muy graves, requerirán tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Empresa para ordenar instrucción del expediente.

3. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veintidós y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses o haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiere instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

4. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

5. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a la intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o labor. La Empresa, a través de la Dependencia a la que estuviera adscrito interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XVII

Comisiones de Servicio y Dietas

Art. 61. Se entenderá por Comisión de Servicio, a efectos de este Convenio, las misiones o cometidos que, circunstancialmente y por razones de servicio, deban desempeñar los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación fuera de la localidad en que habitualmente realizan sus actividades.

Art. 62. *Dietas y gastos de locomoción en territorio nacional.*

1. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar el mismo, como consecuencia del cumplimiento de una Comisión de Servicio.

2. Si la Comisión de Servicio es tal que el trabajador deba realizar una comida o comer y pernoctar fuera de su domicilio habitual, es tendrá derecho al abono de una media dieta o de una dieta completa respectivamente.

3. En cualquier caso deberá abonarse al trabajador los gastos de locomoción derivados del cumplimiento de la Comisión de Servicio.

4. En su caso, tendrán los trabajadores derecho a adelantos sobre las cuantías de las dietas, hasta el 80 por 100.

Art. 63. *Dietas y gastos de locomoción en el extranjero.* - Se fijará en cada caso en cuantía suficiente para que cubran todos los gastos efectuados, que serán justificados por su preceptor.

Art. 64. Las dietas y gastos de locomoción tendrán las cuantías fijadas en el anexo 2.

CAPITULO XVIII

Derechos de representación colectiva del personal

Art. 65. Los representantes del personal dispondrán de hasta treinta horas mensuales dentro de su jornada normal u ordinaria de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias aun cuando tales actividades representativas se realizaran fuera de dicha jornada.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de este derecho con el requisito de la notificación escrita del Jefe de la Dependencia correspondiente dentro de la jornada anterior a su ejecución, salvo por razones de urgencia debidamente justificadas por escrito con posterioridad.

Las referidas horas podrán acumularse en uno o varios de los distintos miembros del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal de una misma provincia, pudiendo quedar relevados del trabajo algunos de los representantes sin perjuicio de su remuneración.

Para la referida acumulación será precisa la cesión y aceptación por escrito de los afectados de la que se dará traslado, asimismo, a la jefaturas de las respectivas Dependencias.

Art. 66. Los representantes del personal en las Comisiones Negociadoras y Paritaria del Convenio tendrán el derecho al percibo de dieta y gastos de desplazamiento para asistir a las reuniones oficiales de las mismas.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencias a dichas reuniones oficiales no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el artículo anterior, no siendo en ningún caso abonables como horas extraordinarias.

Por la Dirección de la Compañía se cursarán las correspondientes convocatorias de asistencia a las reuniones de dichas Comisiones.

Art. 67. La Empresa se compromete a descontar a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, siempre que medie petición escrita y personal de cada trabajador interesado, que podrá ser revocada en cualquier momento, en la que deberá consignarse con claridad la orden de descuento, la Central sindical o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota mensual y el número de la cuenta corriente o de ahorro a la que debe ser transferida la cantidad correspondiente.

Art. 68. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

La representación de las Secciones sindicales en aquellos Centros con más de 100 trabajadores y cuando se reúnan los requisitos legales establecidos, será ostentada por un Delegado sindical, de acuerdo con las normas vigentes.

Art. 69. *Asambleas.*—La Asamblea se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo que la Empresa, por razones suficientes, acceda a lo contrario, y será presidida por el Comité de Centro o Delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a CETARSA. La Presidencia comunicará a la Dirección del Centro los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir al acto que se comunique en la convocatoria. Sólo podrán tratarse en la Asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La Compañía podrá negarse a la celebración de la Asamblea si no hubiera transcurrido dos meses desde la última reunión celebrada. Este límite no regirá, sin embargo, cuando se trate de reuniones informativas sobre Convenios Colectivos.

En los Centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los representantes de los trabajadores y los Sindicatos o Centrales sindicales implantadas podrán insertar sus comunicaciones.

Además, con ocasión de la construcción de nuevos Centros o remodelación de los existentes, la Compañía atenderá progresivamente la necesidad de que en los mismos se habiliten locales para las reuniones de los Comités de Centro y Delegados de personal, así como del Comité Intercentros, ayudando a la dotación material de dichos locales.

CAPITULO XIX

Comité Intercentros

Art. 70. Existirá un Comité Intercentros constituido por nueve miembros y cuyas funciones, derechos y obligaciones serán regulados por la normativa laboral vigente para los Comités de Empresa, de Centro o Locales, ampliados al ámbito de todo el colectivo.

Sus miembros tendrán derecho al percibo de dietas cuando sean convocados por la Empresa y hasta un máximo de cinco reuniones anuales de un día de duración si la convocatoria parte a iniciativa de la propia representación laboral.

Art. 71. Otras atribuciones del citado Comité Intercentros serán las siguientes:

1. Será informado trimestralmente sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas y, anualmente, de las que efectivamente se han realizado.

2. Será oído en las decisiones y sobre las gestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social y asistencial o derivadas de especiales características del puesto de trabajo. En todo caso, deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de cinco días, transcurrido el cual se entenderá decaído en su derecho.

3. La coordinación de las Comisiones de Seguridad e Higiene que se constituyan.

4. La representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos, que estará formada por cinco vocales, designados por el propio Comité Intercentros.

Art. 72. Se establece por el presente Convenio un suplemento de quince horas por cada uno de los miembros del citado Comité Intercentros, acumulables en uno o varios de sus miembros, no pudiendo éstos ceder más del límite de sus propias horas (treinta normales más quince adicionales), y nunca las ya acumuladas en el Comité de origen. Dicha acumulación se regirá por el mismo procedimiento que la relativa a los demás representantes.

Art. 73. Se pondrán a disposición del Comité Intercentros un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Asimismo, cuando las características del Centro de trabajo lo permitan los Delegados de personal y los Comités de Empresa dispondrán de un local y de uno o varios tableros de anuncios.

CAPITULO XX

Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio

Art. 74. Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que tendrá domicilio en los Servicios Centrales de la Empresa.

Esta Comisión estará compuesta por diez miembros. De ellos, cinco representarán a la Dirección y cinco a los trabajadores, debiendo ser estos últimos, miembros del Comité Intercentros.

Se designarán los Secretarios que se consideren necesarios por cada parte y el resto actuará como vocales, entre los que se nombrará un Presidente por el Presidente de la Compañía, a propuesta en terna de la Comisión Paritaria.

Art. 75. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Informar y proponer la clasificación del personal de nuevo ingreso cuando no esté explícita en las correspondientes pruebas, o no se realicen éstas.

2. Conocer las bases de las pruebas, tanto de acceso como de promoción, que le serán comunicadas por la Dirección de la Compañía.

3. Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.

4. Emitir el preceptivo informe sobre las reclamaciones formuladas en los escalafones, que deberá comprender todos los aspectos de la misma, incluso el comienzo de los efectos económicos que pudieran derivarse.

5. Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

6. Seguir el cumplimiento de lo pactado.

7. Las que se atribuyan expresamente en el presente Convenio Colectivo.

8. Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

9. Asumir las funciones de Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo, así como todas las no expresamente atribuidas en calidad de Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio del Convenio.

Art. 76. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses, previa convocatoria de su Presidente.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el Presidente por propia iniciativa o a instancia de cualquiera de las partes, cuando existan razones justificadas.

ANEXO I

Categorías	Retribuciones	
	Anuales	Mensuales
Técnicos de Compras	2.400.000	171.429
Supervisor de Producción Agrícola, Supervisor de Turno y Técnico de Administración	2.200.000	157.143
Responsable de Zona de Producción Agrícola	2.050.000	146.429
Clasificador industrial y Técnico de Producción Agrícola	1.900.000	135.714
Operador de Batido, Oficial de Mantenimiento, Administrativo de 1.ª y Operador de Informática	1.600.000	114.286
Operador de Resecado	1.500.000	107.143
Responsable de Área, Responsable de Control de Calidad y Administrativo 2.ª	1.400.000	100.000
Auxiliar administrativo y Ayudante de Mantenimiento, Telefonista-Recepcionista de Central	1.250.000	89.286
Telefonista-Recepcionista, Ayudante de Control de Calidad, Portero, Mensajero	1.100.000	78.571
Operarios y Limpiadoras	1.029.000	73.500

Relación de categorías

A los efectos de interpretación del contenido funcional de las categorías definidas, se entienden:

1. Todo trabajador deberá efectuar, además de las tareas propias de su categoría, si la organización del trabajo lo requiere, las tareas auxiliares necesarias para la ejecución de su trabajo.

2. A los efectos de la movilidad funcional prevista en el artículo 9.º, último párrafo, se define como grupos profesionales los siguientes:

Grupo	Categorías
1	Técnicos de Compra. Supervisor de Producción. Agraria. Responsable de Zona de Producción Agrícola. Clasificador industrial y Técnico de Producción Agrícola.
2	Técnicos de Administración. Administrativo de 1.ª y Operador de Informática. Administrativo de 2.ª Telefonista-Recepcionista de Central.

Grupo	Categorías
3	Telefonista-Recepcionista. Portero. Mensajero.
4	Oficial de Mantenimiento. Ayudantes de Mantenimiento. Supervisor de Turno. Operador de Batido. Operador de Resecado. Responsable de Área. Operario.
5	Responsable de Control de Calidad. Ayudante de Control de Calidad.
6	Limpiadores.

Técnicos de Compras: Gestiona la operación de compra de tabaco a los cultivadores que tienen relación contractual con CETARSA, atendiendo a las especificaciones técnicas y económicas establecidas para la clasificación del tabaco.

Supervisor de Producción Agrícola: Se responsabilizará directamente de la asistencia técnica y seguimiento contractual de un grupo de cultivadores, y supervisará a los Técnicos de Producción Agrícola que se le designen dentro de su zona, según el plan de trabajo elaborado por el Jefe de Producción Agrícola.

Supervisor de Turno: Asumirá la responsabilidad del proceso productivo en planta, durante un turno de trabajo.

Técnico de Administración: Organizará y ejecutará trabajos de carácter administrativo, para los que se necesita un conocimiento profundo de varias o algunas de las materias siguientes: Contabilidad-Legislación Tributaria, Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Control de Gestión, así como idiomas en ocasiones, etc.

Responsable de Producción Agrícola: Se responsabilizará de la asistencia técnica y seguimiento contractual de los cultivadores pertenecientes a una zona de producción específica y ello con independencia de cualquier otro trabajo dentro de su grupo laboral que pueda serle encomendado. Cuando en su Centro no tiene Jefe funcional directo.

Clasificador industrial: Clasifica el tabaco siguiendo criterios basados en las necesidades de los procesos posteriores.

Técnicos de Producción Agrícola: Asesora a los cultivadores de tabaco para lograr la correcta aplicación de las técnicas de producción según los tipos y calidades que se demanden.

Operador de Batido: Vigilar el funcionamiento de la línea de batido y realizar los controles y regulaciones necesarios para conseguir la máxima rentabilidad de la operación y el cumplimiento de las especificaciones técnicas de calidad.

Oficial de Mantenimiento: Llevará a cabo el mantenimiento de las plantas industriales.

Administrativo de 1.ª: Ejecución de los trabajos administrativos que se requieran en la Dirección o en el Centro que le corresponda, con necesidad de experiencia consolidada o conocimiento sobre los mismos para asumir responsabilidades concretas en su ejecución y en todo caso cuando no haya superior funcional inmediato en su Centro de trabajo.

Quedan asimiladas a esta categoría las Secretarías de Dirección y Gerencia en funciones de confianza.

Operador de Informática: Todo lo relacionado con la operatoria de ordenadores, así como algunas programaciones elementales.

Operador de Resecado: Vigila el funcionamiento de la instalación de resecado, y realiza los controles y regulaciones necesarios para conseguir la máxima rentabilidad de la operación y el cumplimiento de las especificaciones técnicas de calidad.

Responsable de Área: Será el responsable del funcionamiento de las actividades del área de trabajo asignada. Deberá supervisar, controlar y motivar al personal a su mando.

Responsable de control de calidad: Realizar las operaciones de control y seguimiento establecidas, a fin de conseguir las especificaciones técnicas de calidad estipuladas. Supervisar el trabajo del personal asignado al área de control de calidad.

Administrativo de 2.ª: Serán todos los trabajos de carácter administrativo de apoyo, que se precisen en la Dirección o en el Centro, incluyendo trabajos no rutinarios que requieran ciertos conocimientos de trámites, facturación, etc.

Auxiliar administrativo: Serán los trabajos administrativos de carácter auxiliar que se precisen en la Dirección o en el Centro (Vgr. mecanografía, archivo, etc.).

Ayudante de Mantenimiento: Colabora con los Oficiales de Mantenimiento, o realiza directamente trabajos relacionados con oficios varios, por ejemplo, fontanería, albañilería, calderería, etc.

Telefonista-Recepcionista de Central: Recepción de visitas y distribución y emisión de llamadas telefónicas, con conocimientos de Inglés y Francés.

Telefonista-Recepcionista: Recepción de visitas y distribución y emisión de llamadas telefónicas.

Ayudante de Control de Calidad: Bajo la supervisión y según las instrucciones del Responsable de Control de Calidad realiza las operaciones de control y seguimiento establecidas.

Portero: Control de las entradas y salidas de personas, vehículos y mercancías.

Mensajeros: Transportar correspondencia y otros, efectuar gestiones y tramitaciones que impliquen desplazamientos, así como tareas auxiliares que se le encomienden, para lo que deberá poseer permisos de conducir A y B1 y utilizar vehículos cuando se le requiera.

Operarios: Realizar trabajos en la transformación del producto que requieren fundamentalmente esfuerzos físicos y/o atención basados en la experiencia primordialmente.

Limpiadores: Realizar trabajos de limpieza en instalaciones y locales del Centro de trabajo.

ANEXO 2

Diets

Media dieta, 1.500 pesetas.
Dieta completa, 3.000 pesetas.
Alojamiento, 4.000 pesetas.

Gastos de locomoción

22 pesetas/kilómetro.
A los Técnicos de Campo se les incrementará en el 50 por 100, o sea a 33 pesetas/kilómetro, cuando utilicen excepcionalmente su coche al servicio de la Empresa.

Disposiciones adicionales

Primera.- Las condiciones pactadas se entienden como cumplimiento de los derechos otorgados por el Real Decreto 573/1987 a los trabajadores de la Agencia Nacional de Tabaco que se incorporen a CETARSA, cuyas condiciones de trabajo se registrarán por lo establecido en este Convenio, sin perjuicio del respeto a los derechos que tuviesen reconocidos quienes disfrutaban de la protección del artículo 7.1 del citado Real Decreto.

Segunda.- Los trabajadores que provengan de la Agencia Nacional del Tabaco percibirán, además del salario base y la antigüedad fijadas en el capítulo de retribuciones, la cantidad por antigüedad que, con carácter fijo, inalterable y no absorbible, tienen consolidada en la Agencia, así como la antigüedad que adicionalmente hayan devengado en la Agencia, computada desde la fecha del último trienio cumplido. En este último caso, se reconocerá igualmente el tramo ya devengado a efectos del cumplimiento del siguiente trienio.

Tercera.- Años de servicio: En cada contrato individual de trabajo de los empleados que provengan de la ANT se consignará la antigüedad en el citado Organismo, que surtirá efectos indemnizatorios en caso de rescisión del contrato por CETARSA, salvo que la citada rescisión se produzca por expediente de regulación de empleo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor y durante el periodo de cinco años desde su incorporación a la plantilla de CETARSA, ya que durante el mismo el trabajador disfruta de la opción de reempleo en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación o sus Organismos autónomos, en virtud del artículo 7.2 del Real Decreto 573/1987.

CETARSA se compromete a un preaviso de tres meses para los supuestos de regulación de empleo, excepto en casos de fuerza mayor, o aquellos que, por sus circunstancias de hecho imprevisibles, no permitan dicho preaviso.

Cuarta.- La contratación por CETARSA de los fijos discontinuos provenientes de la ANT se realizará por cada Centro de trabajo y por riguroso orden de antigüedad, entre los que ejerzan el derecho de opción concedido en el Real Decreto 573/1987. En caso de nuevas contrataciones se seguirá el orden del censo existente en ese momento, y entre aquellos que sigan optando a las vacantes producidas, y no hubieran optado previamente por permanecer en la Agencia o en la Administración.

Quinta.- Se constituirá una Mesa de Contratación de composición paritaria con un representante de cada una de las Centrales Sindicales y uno de los representantes de los trabajadores de la ANT que, junto con los representantes que designe CETARSA, controlará que el proceso de selección y contratación del personal se lleve a cabo con total equanimidad. La Mesa tendrá conocimiento previo del tipo de pruebas a realizar, así como, posteriormente, de la evaluación de las mismas, pudiendo conocer las reclamaciones e incidencias que pudieran producirse.

18615 RESOLUCION de 21 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 1988, de un parte, por los designados