

AÑO CCCXXX
MIÉRCOLES 27 DE JUNIO DE 1990
NUMERO 153

- 14967** *RESOLUCION de 31 de mayo de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 164/1990, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.*

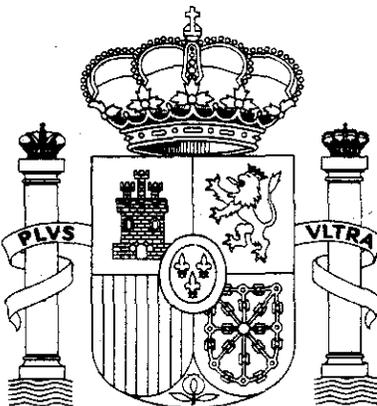
Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía se ha interpuesto por doña Dolores Castillo Perianes, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Málaga, el recurso contencioso-administrativo número 164/1990 contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 31 de mayo de 1990.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

- 14968** *RESOLUCION de 8 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1990, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por representantes del Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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 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, 8 de junio de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «TABACALERA, S. A.»

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Artículo 1º.— Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa Tabacalera, S.A., 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 las siguientes personas :

- Aquellas cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro del organo de Administración de la Empresa, tal como preve el Art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- La Alta Administración de la Compañía, comprendiendo en ella a los Directores Generales, Secretario General, Directores, Vicesecretario General y Subdirectores.
- Los Representantes Garantizados y su personal, así como cualquier otra persona ligada a Tabacalera, S.A., por un contrato de carácter no laboral.
- Los 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.

Artículo 2º.— Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma.

Tendrá 2 años de vigencia, contados desde el 1º de Enero de 1.990 hasta el 31 de Diciembre de 1.991, 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 el 1º de Enero de 1.990, 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 1º de Enero de 1.991.

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

Artículo 3º.— 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

Artículo 4º.— Incremento Salarial.

Todos los conceptos retributivos, excepto los expresamente excluidos por tener una regulación propia, que más adelante se indica, se incrementarán en un 7,5 por ciento.

Artículo 5º.— Premios de Antigüedad

Los Premios de Antigüedad experimentarán, en su conjunto, un incremento del 7,5%, cuya distribución se llevará a efecto de forma lineal entre la totalidad de los premios existentes a 31 de Diciembre de 1989.

Artículo 6º.— Plus de Nocturnidad.

En el período de vacaciones se percibirá el promedio de lo percibido por este concepto desde el 1º de Enero hasta la fecha en que se inicien las vacaciones.

Artículo 7º.— Plus de rotación, en régimen de trabajo de tres turnos.

En aquellas Dependencias en las que por necesidades de la Empresa y tras el cumplimiento de lo dispuesto legal o convencionalmente (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores o art. 14 del Convenio Colectivo de 1.982), 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, se com-

pensará esta condición con la percepción de un Plus, por importe de 110 Ptas., por cada día efectivamente trabajado dentro de dicho sistema.

Artículo 8º.- Paga por continuidad en el servicio.

Se percibirá a los 25 años de servicio en la Empresa.

Artículo 9º.- Plus de Productividad.

El importe hasta ahora consolidado por este concepto se incrementará en un 7.5%.

Artículo 10º.- Incentivo por asistencia al trabajo.

a) A partir de 1 de enero de 1.990, desaparecerán los siguientes conceptos retributivos :

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

En su lugar se creará un nuevo incentivo a la asistencia al trabajo, que estará integrado, para el personal del Grupo 4º, 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 siguiente:

	<u>Jornada</u> <u>Continuada</u>	<u>Jornada</u> <u>Partida</u>
- Grupo 4º	675,10	773,60
- Grupos 1º, 2º y 3º	374,50	473

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 domingos o días de descanso semanal obligatorio, permisos o licencias, fiestas, enfermedad o accidente no laboral que no requiera hospitalización, maternidad, o cualquier otra causa de ausencia efectiva al trabajo, aún cuando esté debidamente justificada, hecha expresa excepción de los supuestos en los que el trabajador se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo por causa de fuerza mayor ajena a su voluntad.

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 ciento del importe del incentivo para determinar la prestación complementaria que abona la empresa durante dicha situación.

Este mismo porcentaje del incentivo se percibirá durante los días laborables comprendidos en el periodo vacacional anual.

c) Con la diferencia entre lo que debería abonarse, si todos los trabajadores asistieran al trabajo todos los días laborables, y

lo que realmente se abone por este concepto, se constituirá un fondo que se repartirá anualmente entre todos aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo más de 15 días laborables al año.

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

d) 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 o hijos.
- Asistencia a los actos de sepelio de un trabajador o de los familiares indicados en el artículo 16.1.2 del Convenio de 1.984.
- Ejercicio de la representación sindical.
- Asistencia al médico especialista siempre que no sea posible el cambio de turno de trabajo.

Artículo 11º.- Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, en el período comprendido entre 31-12-89 y 31-12-90, experimentara un aumento superior al 6 por ciento, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre dicha cifra.

Tal incremento se abonará con efectos desde el 1º de Enero de 1.990 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 1991, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.990.

Esta revisión se efectuará también para los conceptos de Economato y Plus de Productividad.

Artículo 12º.- Horas extraordinarias.

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, destinándose la cantidad resultante por diferencia entre los valores de las realizadas en 1988 y los que correspondería

aplicar en los años 1990 y 1991, a la equiparación gradual de los desniveles entre los puestos de trabajo de los diferentes Grupos Laborales.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA

Artículo 13º.- Crecimiento Salarial.

1) A partir de 1 de enero de 1.991, se incrementarán todos los conceptos retributivos en el porcentaje de aumento del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno (o, en su defecto, la media del Banco de España y la OCDE) para dicho año más 1,5 puntos. Este incremento tendrá 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) Por otra parte, si en el año 1.991 se obtienen los mismos niveles globales de productividad que en 1.990, las retribuciones experimentarán un crecimiento adicional de 0,5 puntos.

4) Ambos incrementos -en el supuesto de que proceda su aplicación- se abonarán con efectos desde el 1º de Enero de 1991 en una sola paga, tan pronto como sean constatados oficialmente, sirviendo de base de cálculo para el incremento salarial de 1992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1991.

Este mismo incremento lo experimentarán los conceptos de Economato y Productividad.

CAPITULO IV

OTRAS PERCEPCIONES SOCIALES

Artículo 14º.- Economato.

El incremento será del 7,5 por ciento, quedando congelada la cuantía de los beneficiarios y el aumento correspondiente a éstos se distribuirá entre todos los titulares.

De esta forma, el primaje de Economato para el año 1990 será el siguiente:

	Mensual	Extra Navidad
Titular	8.200	32.116
Beneficiario	960	6.231

A efectos de percepción del Economato, se reconocerá a la pareja con convivencia en forma marital estable, con los mismos condicionamientos que figuran en el Artº 17 del Convenio de 1989.

Artículo 15º.- Tabaco de regalía.

Se amplía la dotación actualmente establecida para la modalidad de tabaco rubio, prevista en el art. 21 del Convenio Colectivo de 1.982, a 30 cartones anuales, percibiéndose dos cartones mensualmente y tres más en los meses de Julio y Diciembre.

Artículo 16º.- Vehículo de trabajo.

La Compañía dotará de un vehículo de trabajo al Subjefe Regional de Ventas de Barcelona, y a los Supervisores y Visitadores de Expendedurías en idénticas condiciones a las fijadas para los Promotores por la Comisión de Vehículo creada el pasado año.

Artículo 17º.- Comisión Mixta de Acción Social y Docente.

El Fondo de dicha Comisión se incrementará en el 7,5 por ciento para el primer año de vigencia y, para el segundo se aplicará lo dispuesto en el Artº 13 de este mismo texto.

CAPITULO V

JORNADA LABORAL

Artículo 18º.- AÑO 1.990

Exclusivamente durante este año, se conceden 3 días de descanso, además de los 4 que ya se venían disfrutando por productividad.

Artículo 19º.- AÑO 1.991

1º.- A partir del 1º de Enero de 1991, todos aquellos trabajadores que en 1990 tienen establecida una jornada de 39 horas semanales, pasarán a realizar una JORNADA SEMANAL de 38 horas.

2º.- La distribución diaria de la jornada semanal se efectuará de la siguiente forma:

a) En los Centros Fabriles, la jornada será de 8 horas diarias salvo el último día laborable que será de 6 horas realizándose en este último día el horario de 8 a 14 horas en el primer turno y de 14 a 20 horas 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 la Dirección de la Dependencia, teniendo siempre en cuenta las peculiaridades de cada centro.

3º.- Desde esa misma fecha (1-1-91) queda suprimido el registro de salida, en aquellas Dependencias en las que éste exista, por lo que el tiempo que actualmente se dedica al mismo pasará a formar parte de la jornada efectiva de trabajo.

No obstante, 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 Art. 18 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

DESCANSO Y EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

Artículo 20º.- Descanso maternal.

a) La maternidad de la mujer trabajadora y la adopción de menores de 5 años dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo y las condiciones previstas en el art. 48.4 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 corresponderían 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.

Artículo 21º.- Excedencia por maternidad.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 anterior.

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 7 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 período 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 período 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 período 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 los anteriores Convenios Colectivos de Tabacalera, S.A., en tanto no se opongan a lo establecido en el presente artículo.

CAPITULO VII

FORMACION

Artículo 22º.- Plan general de Formación y Calendario Anual de Actividades Formativas.

1. La Compañía dedicará la máxima atención a las acciones formativas al objeto de conseguir a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales de la Empresa en cada momento, tanto en lo que respecta a la formación de mandos, como a la preparación para la promoción así como la actualización y adiestramiento profesional.

Siguiendo esta línea de actuación, tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas a reducir los desequilibrios actualmente existentes en las plantillas de Tabacalera, S.A., dirigiéndose de un modo especial a aquellos puestos de trabajo donde exista exceso de plantilla.

2. A tales fines se creará una Comisión Nacional integrada por representantes de la Dirección y de los trabajadores, que se reunirá al menos con una periodicidad bimensual y que desarrollará las siguientes competencias:

a) Establecimiento de las acciones que permitan detectar las necesidades de formación a corto y medio plazo, instrumentando e incentivando la participación de los trabajadores en los procesos de formación exigidos por la innovaciones tecnológicas.

b) Elaboración de un Plan General de Formación a medio plazo que permita encauzar las inquietudes y aspiraciones

profesionales de los trabajadores hacia el objetivo propuesto y en el que se contemplarán las acciones formativas concretas a realizar en cada una de las dependencias.

c) Estudio de la articulación y regulación más adecuada para los procesos concretos de formación a desarrollar de acuerdo con el Plan General antes aludido. Cuando las acciones de formación se vinculen a procesos de promoción la regulación necesariamente tendrá presente la normativa existente en la Compañía en este campo.

d) Evaluación y seguimiento de las acciones formativas realizadas a efectos de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estimen convenientes introducir en posteriores programas.

e) Concreción del programa anual de actividades y cursos de formación a realizar en cada ejercicio económico.

3. El procedimiento para la elaboración del Plan General de Formación y del calendario anual será el siguiente :

A. Plan General :

- Aportación por parte del Servicio de Formación de la Compañía de un proyecto, complementado con un análisis de las actividades desarrolladas en los períodos anteriores.

- Dentro del mes siguiente al de su entrega a la Comisión Nacional, ésta propondrá las modificaciones y reelaboraciones que estime oportunas.

B. Programa Anual :

- Los planes de formación anuales, una vez estudiados por la Comisión Nacional de Formación, serán elevados a la Dirección de la Compañía por los Servicios correspondientes de ésta y posteriormente al Consejo de Administración antes del 30 de Noviembre de cada año.

- Una vez aprobado el citado programa anual, se pondrá a disposición de los órganos representativos y de las diferentes Areas de responsabilidad.

Artículo 23º.- Financiación de los Planes de Formación

La Compañía invertirá los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo anterior, fijándose actualmente la dotación anual en un 2 por ciento de la Masa Salarial a 31 de Diciembre de 1.989, e irá dirigida a aquellos colectivos donde se aprecien excedentes de personal, que mediante la formación puedan ser adecuados a otras funciones precisas. Asimismo se atenderá con preferencia a los colectivos que requieran una mejora de la cualificación, con objeto de facilitar los procesos de promoción y a aquellos sectores donde se puedan obtener mayores niveles de eficacia para el conjunto de la Empresa.

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

Artículo 24º.- Formación para la Promoción

1.- Siempre que, por acuerdo de la Comisión de Formación, sea posible realizar cursillos o ejercicios de preparación para la promoción, que podrán ser orales, escritos, por correspondencia, mediante manuales, separatas, enseñanza programada, etc., o por todos y cada uno de los procedimientos anteriores, la Dirección ofertará éstos entre el personal que reúna los requisitos previamente establecidos en las bases de las correspondientes convocatorias públicas, sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba inicial selectiva.

2.- La Compañía tendrá en cada momento publicados los programas que hayan de regir la celebración de las diferentes pruebas que se convoquen durante el año, pudiendo revisarlos anualmente para introducir en ellos, si fuera aconsejable, las modificaciones pertinentes. No existirá para la Compañía obligación alguna de facilitar textos que contesten tales programas, aunque sí orientación bibliográfica y documental, con las salvedades recogidas en la normativa de Promoción. No obstante, la Compañía podrá promover o estimular a personas idóneas, de dentro o fuera de la Compañía para la confección de textos o contestaciones que puedan facilitar la labor de los aspirantes, asumiendo el Servicio de Formación la responsabilidad sobre la calidad y adecuación de aquellos.

3.- La formación, encaminada a facilitar la promoción, vendrá regulada -para aquellos puestos en que así lo acuerde la Comisión de Formación- mediante tres fases, denominadas Formación I, Formación II y Formación III :

- Formación I : consistirá en el proceso de formación para la adquisición de los nuevos conocimientos básicos o capacidades, que exija el puesto de trabajo al que se pretende promocionar.

- Formación II : consistirá en el proceso de aprendizaje práctico que seguirá toda persona, una vez superada la fase anterior, y durante el cual recibirá formación en el propio puesto de trabajo al que quiere promocionar. En tanto dure este período de formación la retribución del trabajador será la misma que venía percibiendo de acuerdo con el puesto de trabajo y nivel que tuviera asignado.

- Formación III : consistirá en el proceso de formación que seguirá toda persona que supere -mediante las pruebas de selección precisas- las dos fases anteriores. En este último proceso de formación, previo a la selección final, se percibirá una retribución adicional, equivalente al 50 por ciento de la diferencia entre la que corresponde al puesto a él asignado y la que corresponda al nuevo puesto.

El tiempo de duración de la formación en estos dos últimos procesos será fijado en cada caso por la Comisión de Formación, pero teniendo en cuenta que, en modo alguno, la suma de ambos períodos podrá superar los 6 meses.

Artículo 25º.- Medios técnicos y humanos para la formación

Sin perjuicio de las colaboraciones exteriores que se estimen necesario en cada caso, la Compañía tenderá a crear

Aulas de Formación propias y se dotará del personal especializado necesario para impartir los cursos, seminarios o reuniones precisas para la formación, destinándose para ello los suficientes recursos económicos.

En estos cursos, seminarios o reuniones se utilizarán los más eficaces métodos pedagógicos que, en cada caso, sean aconsejables, y podrán desarrollarse en las Dependencias de la Compañía o fuera de ellas por personal de la misma o mediante la colaboración de otras personas, Entidades u Organismos Externos.

En este sentido se potenciará la actuación de personas ajenas a los Servicios de Formación, que mediante la liberación temporal de su puesto de trabajo, se integren como Monitores en Cursos organizados conjuntamente con los Servicios de Formación de la Compañía. Dicho nombramiento será analizado por la Comisión correspondiente.

Estos Monitores de carácter temporal serán incentivados de la siguiente forma :

A.- Curso impartido dentro de la jornada laboral con la cantidad de 1.000 h/hora impartida.

B.- Curso impartido fuera de la jornada laboral con la cantidad de 3.000 h/hora impartida.

En esta misma línea se potenciará el fondo bibliográfico y documental en la Biblioteca de Oficinas Centrales, quien articulará mecanismos de préstamo con suficientes garantías e irá ampliando complementariamente las bibliotecas por Centros de Trabajo cuya dimensión justifique su constitución.

Artículo 26º.- Asistencia de los trabajadores a los cursos de formación

La concurrencia a los cursos de formación, teniendo en cuenta las necesidades individuales, se llevará a cabo en la forma más adecuada a las necesidades del servicio. No obstante, a continuación se exponen los criterios generales de aplicación para los distintos tipos de formación.

1. Cursos Formación para Procesos de Promoción

La formación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

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.

2. Cursos Formación para la Reversión

A.- Por amortización de puesto de trabajo se impartirá la formación dentro de la jornada laboral, siempre que el Centro de trabajo no se vea alterado en sus programas de producción e implantación de maquinaria.

B.- La Formación para la Reversión a largo plazo, sin que la amortización del puesto de trabajo sea inmediata, se

impartirá 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.

3. Cursos Formación para el Perfeccionamiento

Por Formación para el Perfeccionamiento se entiende aquella que representa una mejora de los conocimientos de la persona para el adecuado desarrollo de las funciones propias de su 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.

Este tipo de formación no contemplará, en modo alguno, ayuda económica complementaria.

Los dos párrafos anteriores se cumplirán siempre que la actividad formativa se lleve a cabo en la misma localidad del Centro de trabajo.

4. Formación en el "CENTRO DE FORMACION DE LOGROÑO"

La formación impartida dentro del C.F.L. se realizará en jornada continuada de mañana, siempre que la estructura del curso no requiera diferente horario.

5. Ayudas económicas

a) Cuando el formando tenga que desplazarse a otra localidad distinta de su Centro de trabajo se acogerá a lo previsto en Convenio Colectivo sobre dietas y gastos de locomoción.

b) Cuando la Formación sea para la Reversión a que hace referencia el punto 2.A y necesariamente se imparta fuera de la jornada laboral, se articularán ayudas económicas, siempre que el conjunto de horas trabajadas y horas dedicadas a formación superen el total de horas laborales del Centro de trabajo donde estén destinados los formandos.

Estas ayudas económicas serán las siguientes :

- 800 h en concepto de ayuda para el almuerzo.

- 1000 h por hora-curso que exceda del total de horas laborales del Centro de trabajo donde presta sus servicios el formando.

6. Toda la formación realizada por el empleado quedará reflejada en los registros oportunos de los Servicios de Formación.

Artículo 27º.- Actividades formativas complementarias, distintas a las de carácter profesional

Como medio para desarrollar las aptitudes, las actitudes y, en general, la personalidad de todos sus miembros, como entes sociales, la Compañía estudiará, en cada caso, el establecimiento de los cursos que, a propuesta del Servicio de Formación, se consideren convenientes.

Artículo 28º.- Comisiones de Formación de ámbito local

En las Dependencias en que exista Comité, se creará una Comisión Local de Formación, integrada por representantes de la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, con el objeto de establecer las líneas de gestión y las condiciones de aplicación de los Planes de Formación asignados a cada Dependencia, para cuyos fines se reunirá con una periodicidad bimensual para el seguimiento de los planes y objetivos.

CAPITULO VIII SALUD LABORAL

Artículo 29º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo

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. El plan de actividades en materia de Seguridad e Higiene acordado en el Convenio Colectivo de 1.989, ampliará su vigencia al 31.12.91.
4. 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 dichos representantes puedan ejercer los derechos y las funciones resultantes de las actividades asignadas.
5. 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.

Artículo 30º.- Medicina preventiva

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

- Control 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.

Artículo 31º.- Vestuario de trabajo

Los criterios a seguir para la dotación del vestuario laboral de la Compañía, sin perder el carácter de uniformidad que ha de tener, en su triple condición de calidad, color y tipo de prenda (que se adaptará en cada centro a las circunstancias del tipo de trabajo que se desempeñe, 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 como la funcionalidad de la prenda y su adecuación a los distintos sectores existentes en el Centro de Trabajo.

CAPITULO IX

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES Y DE REPRESENTACION COLECTIVA

A) ORGANOS DE REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**Artículo 32º.- Comités de Empresa y Delegados de Personal**

1. **Composición:** El número de miembros de cada Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo establecido en el Art. 66 del Estatuto de los Trabajadores, en función del número de trabajadores que presten servicio en la Dependencia en el momento de la celebración de las elecciones sindicales.
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 las que de forma concreta les asigna el Art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, con excepción de aquellas que tenga asumidas directa 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 celebrará 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.

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 períodos.

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 10 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 24 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 ésta 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 abone los gastos de kilometraje por dicho desplazamiento.

Artículo 33º.- 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, correspondiendo 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, asistidos por otros tres miembros, integrarán la Secretaría Permanente, que guardará 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 48 horas y signadas 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 del 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 34º, punto 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, evolución del empleo y gastos de personal e investigación científica, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye el Art. 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 Art. 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 10 horas anuales establecido en el Art. 34º, punto 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 período 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 en el 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 agrupadas 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.

n) 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 3 reuniones anuales como máximo y una duración para cada una de ellas de dos días.

Artículo 34º.- 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.

B) ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 35º.- 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) Constituir 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.

Artículo 36º.- Secciones Sindicales

Las secciones sindicales de los sindicatos que, de conformidad con lo dispuesto en los Arts. 6.2 y 7.1 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 aún no obteniendo representación en dicho Comité, hubieran

obtenido un 10 por ciento de representatividad a nivel de la Empresa, o un 20 por ciento 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.

Artículo 37º.- Delegados Sindicales

1. De Centro de trabajo

- a) De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 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% de los votos 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% 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% de representación a nivel de Empresa, cuando sean de ámbito nacional, o un 20% de representantes en su circunscripción, cuando su ámbito se limite a una provincia o territorio autonómico, estarán representadas por un delegado sindical en todos los Centros de trabajo de más de 50 trabajadores, aún 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 de 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 reuna, 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% 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 celebra 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% 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 2 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 en varios, sin rebasar el máximo autorizado.

Artículo 38º.- Recaudación 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.

Artículo 39º.- 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 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:

- 1 representante del sindicato cuando hayan obtenido hasta un 25% de delegados en las últimas elecciones celebradas en la Compañía.
- 2 representantes del sindicato cuando hayan obtenido más del 25% de delegados en las precitadas elecciones.

Artículo 40º.- Participación sindical en el Consejo de Administración

En el Consejo de Administración de Tabacalera, S.A., habrá un representante por cada una de las Organizaciones Sindicales que hayan obtenido un 25% 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 Tabacalera, S.A., 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 X

EMPLEO

Artículo 41º.-

Durante la presente negociación colectiva, se creará 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 período, 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 6 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.

CAPITULO XI

TRANSFORMACION DE LA MUTAPS EN FONDO DE PENSIONES

Artículo 42º.-

Ambas partes acuerdan, una vez que la Comisión Promotora finalice la elaboración del Plan de Pensiones, iniciar el trabajo a través de la Comisión Tripartita integrada por Representantes de la Compañía, de la MUTAPS y del Comité Intercentros para tratar de conseguir la transformación de la Mutualidad de Tabacalera de Previsión Social en un Plan de Pensiones, de la modalidad de empleo, antes del día 3 de Noviembre del presente año, con el compromiso de que las prestaciones del nuevo plan en ningún caso serán inferiores a las previstas en los Estatutos de la MUTAPS.

Cuando esté elaborado y aprobado por las Comisiones competentes el texto definitivo que regule las condiciones del citado Plan de Pensiones, la Comisión Negociadora del presente Convenio lo incluirá como Anexo al presente Texto, remitiéndose a la Dirección General de Trabajo, a efectos de su registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

CAPITULO XII

Artículo 43.- Refundición de la Normativa Laboral en Tabacalera, S.A.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión creada a tal efecto continuará los trabajos tendentes a la elaboración de un texto refundido de toda la normativa laboral vigente en la empresa, que sustituya a la Reglamentación Nacional de Trabajo y a los Convenios Colectivos anteriores al actual.

Una vez elaborado el Texto Refundido, se presentará ante la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio para su aprobación definitiva y su posterior envío a la Dirección General de Trabajo para su publicación en el B.O.E. como Anexo del presente Convenio.

CAPITULO XIII

Artículo 44.- Comisión de Productividad

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Nacional de productividad, creada en virtud del Anexo del Convenio Colectivo de 1983, 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.

CAPITULO XIV

Artículo 45º.- Comisión de Absentismo.

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, para efectuar el seguimiento de todos los aspectos relacionados con el absentismo y establecer los mecanismos necesarios para su corrección.

CAPITULO XV

Artículo 46º.- Escala Salarial Única.

Durante la vigencia del presente Convenio, se asume el compromiso de efectuar los estudios necesarios para el establecimiento de una escala salarial única en la Compañía, para lo cual se constituirá una Comisión de Trabajo formada por representantes de la Empresa y del Comité Intercentros.

CAPITULO XVI

Artículo 47º.- 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 existirá un suplente por parte de la Empresa y cinco por parte de los trabajadores.

Los vocales en representación de la Empresa son:

Titulares

- D.ª Pilar García Sacristán
- D. Francisco Clavijo Carazo
- D. José M.ª Navajas Lestau
- D. Angel Zugasti Caldera
- D. Joaquín Gómez Gastaldo
- D. Luis Egidio Galvez

Suplentes

- D. José Juan de Vicente García

y en representación de los trabajadores:

Titulares

- D. Manuel López Gómez, en representación de U.G.T.
- D. Manuel Ugarte Vila, en representación de U.G.T.
- D. Jorge Antonio Tomé Sánchez, en representación de CC.OO.
- D. José Sánchez Morcillo, en representación de CC.OO.
- D. José Gil Adorna, en representación de C.T.I.
- D. Juan Antonio Heriz Santin, en representación de C.G.T.

Suplentes

- D. José A. Rodríguez Manzanares en representación de U.G.T.
- D. Francisco Morote Fernández, en representación de U.G.T.
- D. Isidro Rubio Silvestre, en representación de CC.OO.
- D. Eduardo Fernández Castelo, en representación de CC.OO.
- D. Francisco Vidaller Peiret, en representación de C.T.I.

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 4 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 10 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 colectivos 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, para 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 20 días.

La adopción de acuerdos requerirá el voto favorable del sesenta por ciento 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 árbitros externos, cuya decisión deberá ser acatada por ambas partes.

TABLA DE SALARIOS Y RETRIBUCIONES VIGENTES

PARA EL AÑO 1990

GRUPOS 19-29

1.- Salario Base o de calificación.

Niveles	Pesetas mensuales
I	321.487
II	246.250
III	223.214
IV	192.367
V	173.077
VI	160.164
VII	142.218
VIII	133.604
IX	129.141

2.- Complementos personales.

2.1. Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Pesetas mensuales
I	4.221
II	4.201
III	4.181
IV	4.101
V	4.091
VI	4.081
VII	3.881
VIII	3.791
IX	3.670

2.2. Gratificación por taquigrafía.

Niveles	Pesetas mensuales
VIII Auxiliares admvos. diplomados	6.249

3.- Complementos de puestos de trabajo.

3.1. Gratificación por razón jornada	14.706
--------------------------------------	--------

4.- Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

4.1. Incentivo de asistencia.

	Pesetas diarias
Jornada continuada	374,50
Jornada partida	473,--

GRUPO 39

1.- Salario Base o de calificación.

Niveles	Pesetas mensuales
IX	134.506
VIII	128.488
VII	127.185
VI	124.052
V	121.409
IV	117.066
III	107.251
II	82.970

2.- Complementos personales.

2.1. Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Pesetas mensuales
IX	3.721
VIII	3.670
VII	3.610
VI	3.560
V	3.520
IV	3.500
III	3.380
II	2.392

3.- Complementos de puestos de trabajo.

3.1. Gratificación por razón jornada.

Niveles	Pesetas mensuales
VIII Conductor OO.CC.	22.057
III Jefe Equipo limpieza OO.CC.	7.359

4.- Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

4.1. Incentivo de asistencia.

	Pesetas diarias
Jornada continuada	374,50
Jornada partida	473,--

GRUPO 49

1.- Salario Base o de calificación.

Niveles	Pesetas diarias
XII	5.374,20
XI	5.132,10
X	4.889,90
IX	4.547,70
VIII	4.440,60
VII	4.173,60
VI	3.944,20
V	3.604,10
I	2.739,--

2.- Complementos personales.

2.1. Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Pesetas diarias
XII	133,10
XI	130,40
X	127,40
IX	124,70
VIII	122,20
VII	118,90
VI	116,30
V	114,70
I	109,10

Asimismo, la gratificación establecida en el Art. 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 114,60 pesetas diarias.

3.- Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

3.1. Incentivo de asistencia.

	Pesetas diarias
Jornada continuada	675,10
Jornada partida	773,60

DIETAS POR COMISION DE SERVICIO

	Pts. diarias
Dieta completa	9.119

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 28,20 pts.

COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

La gratificación establecida en el Convenio Colectivo de 1981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22 x del salario de su Nivel.

GRATIFICACION POR MANEJO DE FONDOS

	Pts./año
Hasta 200 millones	23.403
Más de 200 millones hasta 500 millones	29.020
Más de 500 millones hasta 1.000 millones	34.637
Más de 1.000 millones hasta 2.000 millones	41.190
Más de 2.000 millones hasta 3.000 millones	47.742
Más de 3.000 millones hasta 4.000 millones	55.232
Más de 4.000 millones hasta 5.000 millones	62.721
Más de 5.000 millones hasta 6.000 millones	71.147
Más de 6.000 millones hasta 7.000 millones	79.570
Más de 7.000 millones hasta 8.000 millones	89.868
Más de 8.000 millones hasta 9.000 millones	94.742
Más de 9.000 millones hasta 10.000 millones	101.204
Más de 10.000 millones hasta 11.000 millones	112.167
Más de 11.000 millones hasta 12.000 millones	124.817
Más de 12.000 millones hasta 13.000 millones	137.468
Más de 13.000 millones hasta 14.000 millones	151.806
Más de 14.000 millones hasta 15.000 millones	169.672
Más de 15.000 millones hasta 20.000 millones	191.727
Más de 20.000 millones hasta 25.000 millones	216.298
Más de 25.000 millones hasta 30.000 millones	244.425
Más de 30.000 millones hasta 36.000 millones	276.112
Más de 35.000 millones	310.624