

ACUERDO DE DESARROLLO DEL ARTICULO 26 DEL CONVENIO COLECTIVO DE «REPSOL EXPLORACION», PARA LOS AÑOS 1990 y 1991

Habiendo sido aprobado por la Comisión Promotora, el pasado 30 de octubre de 1990, el Plan de Pensiones de «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», constituido conforme a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regularización de Planes y Fondos de Pensiones y normas que lo desarrollan, se acuerda:

Que el citado plan de pensiones de «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», sustituya al anterior sistema de prestaciones complementarias de la Seguridad Social establecido en el artículo 28 del Convenio Colectivo para los años 1987/1988/1989 que, por lo tanto, queda extinguido en su totalidad.

13360 *RESOLUCION de 4 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acta con el Acuerdo de Adhesión de la Empresa «Askar, Sociedad Anónima», al XIV Convenio Colectivo de «Philips Iberica, Sociedad Anónima Española»; «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Iberica de Alumbrado, Sociedad Anónima», y «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima».*

Vista el Acta con el Acuerdo de Adhesión de la Empresa «Askar, Sociedad Anónima», al XIV Convenio Colectivo de la Empresa «Philips Iberica, Sociedad Anónima Española»; «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Iberica de Alumbrado, Sociedad Anónima», y «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 202, de 23 de agosto de 1990. Dicho Acuerdo fue suscrito con fecha 22 de febrero de 1991, de una parte por el designado por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por un Delegado de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General Acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada adhesión en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

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

Madrid, 4 de abril de 1991.—El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del Acuerdo de Adhesión de la Empresa «Askar, Sociedad Anónima», al convenio colectivo de la Empresa «Philips Iberica, Sociedad Anónima Española»; «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Iberica de Alumbrado, Sociedad Anónima», y «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima».

ACTA

Dirección: Angel Gil Martínez.

Representación del personal: Margarita Quesada Garcia (Delegada Personal).

En Madrid, a 22 de febrero de 1991.

Se reúnen las personas expresadas más arriba, para tratar el tema de adhesión al XIV Convenio Colectivo de «Philips Iberica, Sociedad Anónima Española» y «Euroservice, Sociedad Anónima».

La representante legal de los trabajadores expresa el deseo de toda la plantilla de adherirse al XIV Convenio Colectivo de «Philips Iberica, Sociedad Anónima Española» y «Euroservice, Sociedad Anónima».

La Dirección manifiesta estar de acuerdo con dicha adhesión en todas aquellas cláusulas que sean de aplicación para «Askar, Sociedad Anónima».

Se acuerda, por tanto, remitir a los Organismos competentes la documentación necesaria para proceder a la mencionada adhesión.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la reunión a las once horas de la fecha ut supra.

13361 *RESOLUCION de 22 de mayo de 1991 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de la Agencia Nacional del Tabaco.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de la Agencia Nacional del Tabaco, que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1991, de una parte por miembros del Comité Intercentros del citado

Organismo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por representantes de la Agencia Nacional del Tabaco, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 22 de mayo de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA AGENCIA NACIONAL DEL TABACO Y SU PERSONAL LABORAL

C A P I T U L O I

Ámbito de Aplicación

Artº 1.º— **Ámbito Funcional.**— El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en la Agencia Nacional del Tabaco.

Artº 2.º— **Ámbito Territorial.**— Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artº 3.º— **Ámbito Personal.**— Por personal laboral de la ANT se entiende al trabajador fijo de plantilla, fijo discontinuo, interino, eventual, sujeto a relación laboral de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral según las disposiciones vigentes, que desempeña sus actividades en los distintos centros de trabajo de este Organismo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal cuya relación con la ANT se derive de un contrato administrativo.

b) El personal que preste sus servicios a empresas de carácter público o privado aún cuando las mismas tengan suscrito contrato de obra o servicios con la ANT, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros de trabajo de la ANT.

c) Los profesionales cuya relación con la ANT se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales el carácter de personal con relación jurídico-laboral.

d) El personal laboral acogido a cualquier otro Convenio Colectivo.

Artº 4.º— **Ámbito Temporal.**— El presente Convenio entrará en vigor en 1 de enero de 1990 y tendrá un periodo de vigencia de dos años, que finalizará el 31 de Diciembre de 1991. Con independencia de lo anterior, pondrán revisarse antes de la fecha de expiración del Convenio aquellas materias que pudieran ser afectadas por disposiciones de carácter general y por acuerdos generales a que pudiera llegarse para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos.

Podrá denunciarse por cualquiera de las partes durante los tres últimos meses del segundo año de su vigencia.

Artº 5.º— **Vinculación.**— Las partes asumen el compromiso de respetar y cumplir todas las cláusulas del presente Convenio.

a) Antes de la adopción de medidas de conflicto, las materias sobre cumplimiento o interpretación del Convenio, en las que exista discrepancia, serán sometidas al examen y consideración de la Comisión Paritaria.

b) 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.

C A P I T U L O I I

Organización del Trabajo

Artº 6.- a) Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la ANT y su aplicación práctica corresponde a dicho Organismo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo de Estatuto de los Trabajadores.

Los Jefes de las Dependencias de trabajo se reunirán con una periodicidad mínima trimestral con el personal adscrito a dicha Dependencia, que podrá ir acompañado de sus representantes si así lo solicitaran, a efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes y forma de asignar los trabajos.

El incumplimiento de esta norma tendrá que ser puesto en conocimiento de los Comités de Empresa o delegados de personal de los Centros a fin de que estudien las posibles responsabilidades y eleven el informe correspondiente a la Dirección de la ANT para que tome las medidas oportunas. Dicho informe será trasladado a la Comisión de Plantillas.

b) Serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores

b.1) Participar en los términos pactados en los Organos Paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en los distintos centros de trabajo.

b.2) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

b.3) Trasladar las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

b.4) Cualesquiera otros que establezca la legislación vigente.

C A P I T U L O I I I

Clasificación de Personal

Sección Primera.- Clasificación según permanencia.

Artº 7.- Por razón de permanencia, el personal se clasifica en fijo de plantilla, fijo discontinuo y aquel otro sujeto a distinta relación jurídico-laboral conforme a las modalidades de contratación legalmente vigentes, excepción hecha de las exclusiones del artículo 3.

Personal fijo de plantilla es el que actualmente ocupa una plaza fija en las distintas plantillas laborales de este Organismo y el que en lo sucesivo se integre en las mismas mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

Personal fijo discontinuo es el que, con contrato indefinido, es llamado al trabajo y cesado en el mismo de acuerdo con las necesidades de los centros según su clasificación profesional y censo.

Artº 8.- Dentro de los dos primeros meses de cada año natural, se publicará el escalafón del personal laboral, en el que se relacionará el personal por centros de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento y de ingreso, fecha de devengo del próximo trienio y número de Registro de Personal, así como las vacantes existentes.

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 de plazo de treinta días desde que la Comisión Paritaria emita el informe al que se refiera el apartado 3 del artículo 58, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

Artº 9.- Definiciones.- Las definiciones de las diferentes especialidades profesionales, según los trabajos desarrollados por el personal, son las determinadas en el Anexo 1 del presente Convenio.

Sección Segunda.- Disposiciones Generales.

Artº 10.- En material de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todas las especialidades o niveles si la necesidad y volumen de trabajo de las correspondientes dependencias no lo requiriere a juicio del órgano administrativo competente.

Artº 11.- Las titulaciones exigidas para las correspondientes categorías profesionales se entenderán sin perjuicio de las clasificaciones ya reconocidas, pero en el futuro se requerirá poseerlas para el ascenso a categorías superiores.

Artº 12.- Trabajos de categoría superior e inferior.- Los trabajos de superior categoría no podrán tener duración superior a seis meses durante un año u ocho 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.

A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores

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

No podrán encomendarse a un trabajador funciones de superior categoría sin previa autorización de la Dirección de la ANT.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la ANT 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.

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

C A P I T U L O I V

Provisión de Vacantes, Contratación e Ingreso. Movilidad (Traslados Voluntarios) y Promoción Interna (Ascenso)

Artº 13.- Vacantes.- El sistema de provisión de vacantes seguirá el siguiente orden de prelación:

- 1º.- Por concurso de traslado
- 2º.- Por promoción interna

Los turnos de traslado y de ascenso tendrán lugar, cuando las necesidades de servicio así lo aconsejen pudiéndose disponer la convocatoria y el desarrollo simultáneo de ambos.

Artº 14.- Concurso de traslado.- Convocado concurso de traslado 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 nivel 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 efectuará 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* 15.- Promoción interna.- Las vacantes que pudieran existir en cada especialidad se ofrecerán en turno de ascenso, mediante pruebas selectivas, antes de ser convocadas por turno libre.

Podrán tomar parte en el concurso los trabajadores acogidos al Convenio que ostenten igual nivel o uno, dos o tres niveles inferiores al de la vacante, cualquiera que sea su categoría profesional, o tengan uno o más años de antigüedad y lleven prestando servicio al menos un año en su nivel y reúna los requisitos exigidos para la especialidad a que se pretende ascender.

Los trabajadores fijos que ostenten una categoría profesional de un determinado nivel y que lleven dos años de servicio efectivo en el desempeño de la misma, podrán acceder, en promoción interna, a categoría de idéntico grupo profesional para las que se exija una titulación inmediatamente superior a la de su actual nivel, aunque ésta no se posea, o cuatro años cualquiera que sea el grupo al que se quiera acceder.

Se exceptúan de este sistema las plazas de Titulado Superior y Titulado de Grado Medio. No obstante, se podrá acceder por este sistema a los niveles 1 y 2 del grupo profesional de informática.

El concurso se realizará de la siguiente forma:

Los aspirantes deberán realizar unas pruebas teóricas y/o prácticas en las que podrán obtener una puntuación total comprendida entre 0 y 10 puntos.

A los aspirantes que hayan obtenido en las pruebas anteriores una media de 5 o más puntos, se les acumularán las siguientes bonificaciones, de acuerdo con las circunstancias que a continuación se detallan:

a) Por antigüedad en el Organismo, se bonificará con 0,5 puntos por cada año de servicios prestados en el mismo, más 0,1 puntos por cada año o fracción de permanencia en su actual categoría.

b) Por proximidad de nivel: Se bonificará con 2 puntos al trabajador encuadrado en el mismo nivel retribuido de la vacante, con 1 punto al que esté encuadrado en el nivel inmediato inferior y 0,5 al siguiente.

c) Por trabajos realizados: Se bonificará con 1 punto el haber estado realizando trabajos de categoría de la vacante, por un periodo superior a tres meses.

d) Por Formación Profesional: Se bonificará con 1 punto el haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación para la categoría de la vacante, impartido o convalidado por cualquier Organismo de la Administración, debiéndose acreditar mediante la oportuna certificación.

Art* 16.- Con carácter general, la selección y contratación del personal laboral de nuevo ingreso afectado por este Convenio, se realizará mediante los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad mediante pruebas selectivas libres y públicas.

Las pruebas selectivas revestirán siempre la forma de concurso-oposición.

Los baremos para los concursos y la fase de concurso de los concursos-oposición serán elaborados por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio en funciones de Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo, y sometidos a la aprobación del Director de la Agencia.

También corresponde a la Dirección de la Agencia el nombramiento del Tribunal Calificador, del que formarán parte dos representantes de los trabajadores designados a propuesta del Comité Intercantros, el cual elevará la correspondiente propuesta de resolución al Director de la Agencia.

En ningún caso, podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por el mero transcurso del tiempo para todo el personal afectado por este Convenio.

Art* 17.- En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/1984, de 26 de noviembre y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

C A P I T U L O V

C E S E

Art* 18.- En el caso de cesar un trabajador eventual por circunstancias no imputables a él, antes de finalizar el periodo de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que les correspondiera hasta la fecha de vencimiento del mismo.

Art* 19.- Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de la ANT, están obligados a ponerlo en conocimiento de la ANT por escrito y con un plazo de 15 días de antelación.

C A P I T U L O VI

Suspensión del contrato de trabajo

Art* 20.- 1) Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la ANT tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 16 semanas distribuidas a opción de las interesadas, en los términos establecidos por la legislación vigente.
- 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 del Organismo se encuentre prestando el Servicio Militar en un lugar donde el mismo cuenta con un centro de trabajo, la Agencia 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 competente.

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, tendrán derecho a ser admitido al trabajo siempre que sea por jornada completa 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, si correspondiera trabajar por su número en el censo.

- Ejercicio de cargo público representativo o funciones similares 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 es 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 ANT. 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 al cuidado de un hijo a contar desde la fecha de nacimiento de este, casos éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- 3) El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo fuera de la ANT, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la ANT.
- 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 él ostentaba, 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 reingresado en cuanto a 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, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior.

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

- 6) Se estará al mutuo acuerdo de suspensión y en las condiciones que en el mismo se fijen en los casos que la propia Administración propicie cursos, stages o prestaciones de servicios en Organismos internacionales o con Gobiernos u otras Administraciones en base a acuerdos de cooperación.

C A P I T U L O VII

Indemnización por Matrimonio

Art. 21.- 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.

C A P I T U L O VIII

Movilidad geográfica

Art. 22.- La ANT 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 o traslados propuestos se incluirá un informe emitido por el Comité de Empresa o delegados de personal alegando las razones que aprueban o, en su caso, desaprueban dichos traslados.

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 éstos 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 R.D. 236/88, de 4 de Marzo, 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 20 Km. 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.

C A P I T U L O IX

Jornada y Horarios

Art. 23.- La jornada de trabajo será de 1.711 horas anuales, pero con carácter general será de 37 1/2 horas semanales. En cuanto al horario será el establecido en general para la dependencia en que se preste servicios y se realizará, también, con carácter general, durante los cinco primeros días de cada semana, en los términos fijados con carácter general en la Administración.

Los trabajadores de la Agencia Nacional del Tabaco disfrutarán de una pausa de veinte minutos en las jornadas de trabajo computable como de trabajo efectivo.

En todos aquellos casos en que excepcionalmente y por razones del servicio, daban realizarse jornadas u horarios especiales diferentes a los establecidos con carácter general, se elaborará, con arreglo a las normas en vigor, un calendario laboral.

Los calendarios laborales de cada dependencia se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3 del Título II del R.D. 2001/83, de 28 de julio. En consecuencia, podrán tener carácter cíclico con el fin de adecuarse a las necesidades y al interés general a que sirve cada centro de trabajo.

Si las necesidades del trabajo en alguna dependencia lo permiten, podrá establecerse un

régimen de jornada flexible. En particular, si la asistencia al trabajo del personal laboral en alguna dependencia supone realizar mayores desplazamientos, tanto sea para todo el personal como para parte del mismo, se tendrá presente la posibilidad anterior.

En aquellas dependencias que no tengan establecido régimen de jornada flexible, existirá un margen de tolerancia de un cuarto de hora en la entrada al trabajo en beneficio del personal.

Artº 24.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, los horarios serán establecidos uniformemente por zona y actividad productiva. Únicamente se admitirán horarios diferentes, por razón de la especialidad del centro de trabajo, para el personal dependiente del Instituto Tecnológico del Tabaco y de las Oficinas Centrales del Organismo.

En todos los centros de trabajo la jornada se computará del modo que, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo.

Cuando las necesidades de producción así lo requieran, la Agencia oído el Comité, podrá establecer dos o tres turnos de trabajo continuado durante los periodos precisos, satisfaciendo los pluses que legalmente puedan corresponder por nocturnidad o trabajo en días festivos.

Artº 25.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 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 aquélla.

En circunstancias excepcionales y por el tiempo que duren estas, apreciadas libremente por la Dirección de la Agencia, se podrá acordar la concesión de reducción de jornada al trabajador o solicitud motivada de éste, que conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones, por un mínimo de 1 hora al día.

Artº 26.- 1) Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de hora que excedan de la duración de la jornada normal de trabajo establecida en la correspondiente dependencia, de acuerdo con el presente Convenio.

2) Se abonarán en base al salario hora fijado en el capítulo de retribuciones de este Convenio.

3) A efectos de lo dispuesto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. 92/83, de 19 de enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

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

b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas y cambios de turno, 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.

C A P I T U L O X

Vacaciones, permisos y licencias

Artº 27.- Las vacaciones anuales retribuidas, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúa por parte de la Dirección de la Agencia,

previa consulta con los representantes de los trabajadores, respetándose los criterios incluidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 28.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Artº 29.- 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 2º 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 pruebas definitivas de aptitud y evaluación de Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración, no excediendo, en conjunto, de diez al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superar, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En supuesto de que el trabajador perciba retribuciones 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 9 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 al mismo tiempo, en los términos establecidos en la legislación vigente.

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 la correspondiente dependencia y respetándose las necesidades del servicio.

h) En cuanto a descansos dominicales y días festivos, se estará a lo legislado en la materia; pero se considerarán festivos, además, los días 24 y 31 de diciembre.

C A P I T U L O XI

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Artº 30.- De conformidad con lo que previene el artículo 22 del 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 instaurado 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 de 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, organizados por la Administración directamente o en régimen de conciertos con Centros Oficiales o reconocidos.
- e) Podrán igualmente concurrir a los cursos, seminarios y estancias de perfeccionamiento y adiestramiento profesional que la Administración organice por sí o en colaboración con otros Organismos con destino al personal a su servicio.

2.2. Beneficios:

- a) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada a que se refiere el apartado a) del punto 2.1. anterior el trabajador podrá solicitar la reducción de 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 Agencia, con la colaboración del Comité Intercentros, 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 hijos de carácter discontinuo, se les computará como tiempo de trabajo el de los cursos de promoción, siempre que su grupo se encuentre trabajando.

C A P Í T U L O X I I

RETRIBUCIONES

Artº 31.- La aplicación de la estructura salarial no implicará crecimiento de la masa salarial superior al autorizado por las Cortes Generales para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación

de este Convenio. En especial, la modificación de los conceptos salariales se realizará con observancia de dicho límite.

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

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

Artº 32.- El salario base de los trabajadores acogidos a este Convenio es la parte de la retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo pactada en el presente Convenio, sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiere lugar.

Este salario base será para cada categoría el que figura en la disposición adicional primera.

Las retribuciones del personal en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa, del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador entre el número de horas que constituyan la jornada máxima pactada.

Artº 33.- Con independencia del complemento por antigüedad que pueda corresponder a cada trabajador, se establece, como complemento del salario base, el constituido, en especie o en metálico, a decisión del Comité de Empresa de cada Centro, por una Bolsa de Navidad que recibirán todos los productores que se encuentren trabajando en dichas fechas y cuyo valor será de 5.703.- ptas. para 1990 y de 6.115.- ptas. para 1991; este complemento lo percibirán también los trabajadores que se hubieran jubilado en el año aún sin estar en servicio activo. Los

Comités de Empresa o Delegados de Personal intervendrán en la determinación de la composición de la Bolsa, en caso de que ésta se perciba en especie.

Artº 34.- Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base antigüedad y complemento personal, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

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.

Artº 34.Bis.- Los trabajadores que presten servicios en el área de reprografía, cuyo cometido comprenda el manejo de máquinas de offset o multicopista, a excepción de fotocopiadoras, percibirán un complemento salarial de 10.000.-ptas. por cada mes en que efectivamente desempeñen la citada función a partir de Enero de 1991. La Dirección de la ANT, en ejercicio de sus facultades de organización, determinará el número e identidad de los trabajadores a los que se encomendará el manejo de las máquinas, lo que será puesto en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Artº 35.- Antigüedad:

a) El personal de la Agencia Nacional del Tabaco percibirá el complemento de antigüedad por cada tres años de servicios que figura en la disposición adicional, que se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos. En todo caso, las cuantías devengadas quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1.985, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación

de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

- c) A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.
- d) 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 discontinuo, por el tiempo en que su grupo se encuentra trabajando.

Artº 36.- Se establecen para el personal de la Agencia las siguientes indemnizaciones por razón del servicio.

- a) Indemnización para compensar los gastos de desplazamiento del personal en su asistencia al trabajo, que se fija en 279.- ptas. para 1990 y 300.- ptas. para 1991, por día completo efectivamente trabajado, de lunes a viernes. El trabajador que tuviera media falta, percibirá la mitad de la indemnización.

Los importes de indemnización por gastos de desplazamiento contemplados en este apartado no satisfechos, se ingresarán en una bolsa a nivel nacional que incrementará el importe de la Bolsa de Navidad. Este incremento no será de aplicación en 1991.

- b) La Agencia premiará la conducta y cualidades sobresalientes de su personal laboral, tales como rendimiento, laboriosidad, iniciativa, eficacia, regularidad, etc. Estos premios podrán consistir en menciones honoríficas, premios en metálico, viajes, bolsas de estudios y otros.

Artº 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:

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

Quien excepcionalmente prestara sus servicios en días festivos, sábado o domingo, tendrá la compensación de un día laborable libre.

Con independencia de lo anterior necesariamente se habrá de descansar un mínimo de 24 domingos 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.

Artº 38.- Horas Extraordinarias:

Se consideran horas extraordinarias en días laborales, 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:

$$\text{Salario/Hora} = \frac{\text{Sal. base anual} + \text{C. personal anual} + \text{Indem. Trans. Anual} + \text{Antigüedad}}{1.711}$$

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

CAPITULO XIII

SEGURIDAD SOCIAL

Artº 39.- 1. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio serán afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota de productor y de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

2. La cuota que corresponde abonar al trabajador debe serle descontada con la misma periodicidad con que se le abonen sus retribuciones, aun cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencia en los índices o porcentajes de aplicación en cada periodo.

Artº 40.- En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, contándose entre ellos el periodo de descanso voluntario y obligatorio de maternidad de la mujer trabajadora y mientras aquella dure, la Agencia abonará la diferencia entre las retribuciones pactadas en el Convenio vigente en cada momento y la cantidad percibida por tal contingencia.

Artº 41.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para dicha jubilación, en cuyos casos supuestos será obligatoria al completarse dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

CAPITULO XIV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artº 42.- 1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y Centros de trabajo, así como a adjudicar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambie de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas

- técnicas, equipos y material que pueden ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros y terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas, de la jornada laboral.
3. La formulación de la política de seguridad e higiene en los Centros de Trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la duración e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente en cada Centro en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativos. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.
 4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como su realización y puesta en práctica, la Agencia podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de los problemas de seguridad e higiene; en caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y técnicos, documentación especializada y cuantas otras técnicas sean necesarias.
 5. El Comité de Seguridad e Higiene es el órgano interno especializado de participación en esta materia. Se constituirá a nivel nacional, sin perjuicio de las comisiones de seguridad e higiene en el trabajo que existan en cada Dependencia.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritario siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité Intercentros, órgano éste al que corresponde la representación y defensa de los trabajadores en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.
 6. Las funciones de coordinación de las distintas comisiones de seguridad e higiene que se constituyan quedarán atribuidas al Comité Intercentros.
 7. Las Dependencias adoptarán, respecto a la prevención de accidentes y a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

En todos los Centros de trabajo, con independencia de la asistencia que puedan prestar las entidades de seguros de accidentes y enfermedad, y existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

Las partes asumen el compromiso de instar la realización de un Plan General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, conducente a erradicar en todo lo posible los riesgos de peligrosidad y toxicidad que existan en los diferentes puestos de trabajo, adoptándose las medidas correctoras necesarias.
 8. En lo relativo a los servicios médicos de empresa, se estará a lo establecido en la normativa vigente.
 9. Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior las medidas de protección

personal de carácter preceptivo para la realización de un trabajo, podrá demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitadas dichas medidas, debiendo dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

10. Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo. Por el Comité y Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo se podrá proponer a la Agencia la utilización de los elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

- Artº 43.-
1. El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias podrá ser destinado a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones sin experimentar merma salarial.
 2. En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite tal disminución y la no procedencia de la declaración de invalidez provisional o definitiva.
 3. En el caso de personal que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación profesional del presente convenio, se le señalará la nueva clasificación-remuneración que le corresponda, percibiendo a tal efecto la diferencia entre el importe de dicha pensión y el del salario real que tenía asignado en su anterior categoría.

C A P I T U L O X V

VESTIMENTA DE TRABAJO Y UNIFORME

- Artº 44.-
1. Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados esfuerzos y similares) así se requieran; para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su renovación y limpieza, informará el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La Agencia Nacional del Tabaco se compromete a entregar dichas prendas desde el 1 al 20 de abril de cada año.
 2. Si en alguna de las Dependencias, por la costumbre o adecuación a las actividades habituales, la Agencia exige vestir de uniforme a algunos trabajadores, estará obligada a proporcionar a los mismos, cada dos años, un uniforme de invierno y otro de verano. La primera entrega consistirá en dos uniformes de cada clase.

C A P I T U L O X V I

ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

- Artº 45.- 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.
- Artº 46.- Dentro de los tres primeros meses del año, el Comité Intercentros presentará a la Dirección de la Agencia, propuesta de adhesión a los economatos o cooperativas de consumo que se consideren de interés para los trabajadores.
- Artº 47.- La Agencia 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 existieran. Representantes de la Agencia y 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.
- Artº 48.- El Comité Intercentros desarrollará un estudio de los Centros donde se necesiten guarderías, elevándolo a la Dirección para su consideración.

Artº 49.- Se creará por el Comité Intercentros una comisión de actividades culturales y recreativas que presentará a la Agencia un detallado programa de actividades. Por la Dirección se procurará atender, en la medida de las posibilidades, la atención de estas actividades.

Artº 50.- La Agencia apoyará, dentro de sus posibilidades, la consecución de préstamos, ayudas y subvenciones de Organismos Oficiales y Privados para adquisición de viviendas para los trabajadores o mejora de las mismas.

Artº 51.- Todos los trabajadores en régimen laboral a los que es de aplicación este Convenio, tendrán los mismos derechos en cuanto a prestaciones de carácter social y asistencial que el resto del personal al servicio de la Agencia.

C A P Í T U L O X V I I

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artº 52.- 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Agencia o por las personas que dicho Organismo determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en este artículo.

2. 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 documentos de la ANT
- 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. La simulación 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 Agencia.

b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.

b.14. 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.

b.15. Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento de materia de incompatibilidades cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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 Agencia.

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 o más al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando haya mediado sanciones por las mismas.

3. 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 o cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de 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.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización
- Despido.

4. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.
5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Agencia tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera 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.
6. Los jefes superiores que toleren o encubran faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración o reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.
7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Agencia a través de la Dependencia a la que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

C A P I T U L O X V I I I

COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artº 53.- Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una Comisión Paritaria que tendrá domicilio en los Servicios Centrales de la Agencia Nacional del Tabaco. Esta Comisión estará compuesta por diez miembros. De ellos, cinco representarán a la Dirección de la Agencia 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 Director de la Agencia, a propuesta en terna de la Comisión Paritaria.

Artº 54.- 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 Agencia Nacional del Tabaco.
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 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.

Artº 55.- La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos 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.

C A P I T U L O X I X

DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL

Artº 56.- En tanto no se celebren nuevas elecciones sindicales que adecuen en número de representantes del personal laboral a la actual plantilla del Organismo y de sus Centros de trabajo, todos los representantes laborales 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 disfrutará de este derecho con el requisito de la notificación escrita al 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 las que se dará traslado, asimismo, a las Jefaturas de las respectivas Dependencias.

Artº 57.- Los representantes del personal laboral en la Comisiones Negociadora y Paritaria del Convenio tendrán el derecho al percibo de dietas 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 Agencia Nacional del Tabaco se cursarán las correspondientes convocatorias de asistencia a las reuniones de dichas Comisiones.

Artº 58.- Durante la vigencia del presente convenio, cada Central Sindical con implantación en el Comité Intercentros del Organismo tendrá derecho a liberar a un trabajador en el que concurran las circunstancias de ser representante de los trabajadores o miembro de Sección Sindical, sin perjuicio de su remuneración en todos los conceptos a que fuera acreedor.

Las Centrales Sindicales comunicarán a la Dirección el nombre del trabajador cuya liberación se propone, reservándose esta la facultad de no acceder a la misma y solicitar de la Central Sindical nueva designación, si por causa de organización del trabajo, el trabajador propuesto, resultara necesario en su puesto.

Artº 59.- La Agencia Nacional del Tabaco se comprometa 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 a 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' 60.- Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

La representación de las secciones sindicales en aquellos centros que reúnan los requisitos legales establecidos, será ostentada por un Delegado Sindical, de acuerdo con las normas vigentes.

Art' 61.- Asambleas: La asamblea se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo que la Agencia, 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 la Agencia Nacional del Tabaco. La presidencia comunicará a la Dirección del Centro los nombres de las personas no pertenecientes a la Agencia Nacional del Tabaco que vayan a asistir a 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 Agencia Nacional del Tabaco podrá negarse a la celebración de la asamblea si no hubieran 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, existirá un tablón de anuncios en el 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 Agencia Nacional del Tabaco 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.

C A P I T U L O X X

COMITE INTERCENTROS

Art' 62.- Existirá un Comité Intercentros con el nombre de Comité Intercentros del Personal Laboral de la Agencia Nacional del Tabaco, constituido por 11 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 las autoridades competentes en material de personal de la Agencia Nacional del Tabaco o por otros órganos de la Administración Civil del Estado competentes en materia retributiva y hasta un número de 6 reuniones anuales si la convocatoria parte a iniciativa de la propia representación laboral.

Art' 63.- 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 gestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social y asistencia o derivadas de especiales características del puesto de trabajo. En todo caso deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de 5 días, transcurrido el cual se entenderá decaído en su derecho.
3. La coordinación de los Comités de Seguridad e Higiene que se constituyan.
4. La representación de los trabajadores de la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.

Art' 64.- Se establece por el presente Convenio un suplemento de 15 horas para cada uno de los miembros del

citado Comité Intercentros, acumulables en uno o varios de sus miembros, no pudiendo estos ceder más del límite de sus propias horas (30 normales más 15 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' 65.- Se pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado en el que se 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.

C A P I T U L O X X I

COMISIONES DE SERVICIO Y DIETAS

Art' 66.- 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' 67.- Dietas:

1. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que debe abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar el mismo como consecuencia del cumplimiento de una Comisión de Servicios.
2. Si la Comisión de Servicios es tal que el trabajador deba realizar una comida o comer y pernoctar fuera de su domicilio habitual, éste tendrá derecho al abono de una media dieta o de una dieta completa respectivamente. Para la percepción de la dieta completa se necesitará justificante de alojamiento o de viaje nocturno; de no existir éste se entenderá como media dieta.
3. En cualquier caso deberá abonarse al trabajador los gastos de locomoción derivados del cumplimiento de la Comisión de Servicio.
4. Las dietas y gastos de desplazamiento por Comisiones de Servicio en el extranjero se percibirán en la misma cuantía que las asignadas a los funcionarios del departamento.
5. En su caso tendrán los trabajadores derecho a adelantos sobre las cuantías de las dietas en igual porcentaje que los funcionarios, hasta el 80%.

Art' 68.- Dietas y gastos de locomoción, para compensar los gastos de locomoción originados al personal por las misiones o cometidos que circunstancialmente le sean ordenados y deben desempeñar fuera del término municipal donde radique su residencia oficial. Tal indemnización será la misma que corresponda a los funcionarios públicos incluidos en el Grupo IV, excepto los Jefes de Mantenimiento, Auxiliares Técnicos, Encargados y Subencargados de Centro y Oficiales de Servicios, Control Calidad y Mantenimiento, que percibirán la que corresponda al Grupo III, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 236/88, de 4 de Marzo y disposiciones concordantes, así como cualquier otra disposición que al efecto se promulgue.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1990 según las tablas adjuntas. En todo lo demás su vigencia tendrá lugar a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

El personal que, a la entrada en vigor de este Convenio, esté desempeñando un puesto de trabajo sin poseer la titulación exigida para el mismo, continuará ocupándolo con los mismos derechos que tuviere atribuidos.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El salario base mensual, con independencia del resto de conceptos retributivos, será, durante 1990 y 1991, para cada categoría profesional, el siguiente:

Categoría Profesional	SALARIO BASE	
	1990	1991
Titulado Superior	160.956.-	172.578.-
Titulado de Grado Medio (Jefe Mantenimiento)	123.626.-	132.552.-
Auxiliar Técnico	100.346.-	107.591.-
Encargado de Centro o Supervisor de Control	100.346.-	107.591.-
Oficial de Mantenimiento	90.451.-	96.982.-
Oficial Administrativo (Of. Servicios) ..	90.451.-	96.982.-
Oficial de Control de Calidad	90.451.-	96.982.-
Responsable de Area Permanente o Responsable de Control de Compra	90.451.-	96.982.-
Responsable de Area Temporal o Resp. Temporal de Control de Compras ...	82.553.-	88.514.-
Portero	75.071.-	80.492.-
Vigilante	75.071.-	80.492.-
Vigilante Suplente	75.071.-	80.492.-
Auxiliar Administrativo (Aux. Servicios) ..	72.312.-	77.533.-
Ayudante de Oficial de Mantenimiento ...	68.861.-	73.833.-
Ayudante de Servicios	68.861.-	73.833.-
Ayudante de Control de Calidad	68.861.-	73.833.-
Obrero Especialista	67.600.-	72.481.-

TRIENIO

El valor de los trienios cumplidos a partir del 1 de Enero de 1.986, será de 2.910.- pesetas mensuales para 1990 y de 3.121.- pesetas mensuales para 1991.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Cada paga extraordinaria será equivalente a la cuantía de una mensualidad de salario base más complemento personal más trienios.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Como consecuencia de las nuevas funciones asignadas a la Agencia Nacional del Tabaco de conformidad con el Real Decreto 573/1.987, de 10 de abril (B.O.E. de 1º de mayo), la Dirección de la misma se compromete, de común acuerdo con la Comisión Paritaria a promover, a partir de la firma de este Convenio, ante los órganos competentes de la Administración, la adecuación de la plantilla al desempeño de las nuevas funciones de la Agencia Nacional del Tabaco con la correspondiente redefinición de tareas y adaptación del personal de la Agencia.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Con la finalidad establecida en la Disposición Adicional Segunda, con objeto de proceder a la reclasificación del personal que en su momento se determine, se reserva de las masas salariales correspondientes a 1990 y 1991 el incremento económico generado por la antigüedad congelada a que se refiere el artículo 35.b) de este Convenio. La reclasificación finalizará antes del 31 de Octubre de 1991 y tendrá, en todo caso, efectos económicos de 1 de Enero de 1991; será de aplicación al personal que permanezca en la Agencia y que no haya sido afectado por ninguna de las medidas de adaptación de la plantilla (recolocación y regulación de empleo).

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de iniciar, en el tercer trimestre de 1991, los contactos necesarios con los órganos competentes de las Administraciones Públicas, representaciones legales de los trabajadores y organizaciones sindicales pertinentes a fin de conseguir la integración del Personal Laboral de la Agencia en el Convenio Colectivo del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y sus Organismos Autónomos, con efectos de 1 de Enero de 1992.

A N E X O

TITULADO SUPERIOR.- Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior y que realizan las funciones propias de su titulación en el puesto de trabajo correspondiente.

TITULADO DE GRADO MEDIO.- Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por Centro universitario legalmente facultado para ello y realizan las funciones propias de su titulación en el puesto de trabajo correspondiente; así como aquellos que realicen funciones técnicas de I+D, especialista informático y jefe de administración.

JEFE DE MANTENIMIENTO.- Es el trabajador que, a las órdenes de la Dirección del Centro y con nivel profesional mínimo de Maestría Industrial o equivalente, tiene la responsabilidad del funcionamiento de las instalaciones a su cargo.

AUXILIAR TECNICO.- Es el técnico, con titulación de F.P. 2 o equivalente, que bajo las órdenes de técnico titulado que corresponda y con conocimientos y experiencia sobre tabaco, realiza funciones relacionadas con experiencias y demostraciones sobre el cultivo, curado y presentación del tabaco o que bajo las órdenes del técnico titulado de centro realiza las funciones que en el mismo se le encomienden. Así mismo corresponde a esta categoría las funciones técnicas de inspección en la verificación de contratos, zonas y variedades, realización de aforos y control de ayudas y subvenciones.

ENCARGADO DE CENTRO O SUPERVISOR DE CONTROL.- Es el trabajador que a las órdenes directas del responsable del Centro de Intervención, dirige los trabajos materiales de las correspondientes adquisiciones distribuyendo el trabajo para un mejor rendimiento y con iniciativa en beneficio del mismo. Corresponde a esta categoría la supervisión de las operaciones de control de humedad y pesada en los Centros de compra y transformación en que deba intervenir el Organismo, organizando y coordinando los trabajos necesarios.

Quedan asimilados a esta categoría los hasta ahora Subencargados de Centro.

RESPONSABLE DE AREA O DE CONTROL DE COMPRAS.- Es el trabajador que, bajo las órdenes superiores, asume la responsabilidad, temporal o permanente de los trabajos del área que le está encomendada. Corresponde a esta categoría en particular el control de la toma de muestras, determinaciones cuantitativas (peso) o cualitativas (humedad) de las compras, salidas y movimientos de tabaco, así como su tratamiento informático (operadores), tanto en los centros de compra como en los locales de la Agencia Nacional del Tabaco.

OFICIAL DE MANTENIMIENTO.- Es el trabajador con nivel mínimo de oficial de primera de un oficio, encargado de la conservación y reparación de locales, instalaciones maquinaria y herramientas, a las órdenes del Jefe de Mantenimiento o, en su defecto, del Jefe de la Unidad correspondiente.

OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Es el trabajador que con titulación de B.U.P. o equivalente y con los conocimientos y experiencia suficientes para ello, realiza, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes del Jefe de Unidad correspondiente tareas burocráticas.

OFICIAL DE CONTROL DE CALIDAD.- Es el trabajador que, con conocimiento y experiencia suficiente para ello, realiza con iniciativa y responsabilidad a las órdenes del Jefe de la Unidad correspondiente, los trabajos de laboratorio o de campo relacionados con los programas de investigación o analíticos.

PORTERO.- Es el trabajador que, durante la jornada normal, tiene como misión vigilar los accesos a los Centros y controlar la entrada y salida, tanto del personal del Centro como de los extraños al mismo, y toda clase de mercancías.

VIGILANTE.- Es el trabajador que, fuera de la jornada normal del Centro de trabajo, realiza las funciones de portero y mantiene la vigilancia sobre el recinto del Centro y sus locales, instalaciones y maquinaria.

VIGILANTE SUPLENTE.- Es el trabajador que tiene por misión sustituir al portero o vigilante en sus funciones durante la ausencia de los mismos por descanso, vacaciones, licencias, enfermedad o cualquier otra causa, con idéntica responsabilidad que aquellos, teniendo preferencia para ocupar vacante de dichos cargos en su Centro, previo concurso de traslado, cuando esta se produzca.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es el trabajador que con titulación de E.G.B. o equivalente y sin iniciativa propia, con carácter temporal o permanente, con conocimientos prácticos de mecanografía, colabora con el Oficial de Servicios u otro superior, en las tareas burocráticas.

AYUDANTE DE OFICIAL DE MANTENIMIENTO.- Es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios de un oficio, colaborando, normalmente con el Oficial de Mantenimiento.

AYUDANTE DE SERVICIOS.- Es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos complementarios, colaborando con las actividades del personal de Servicio.

AYUDANTE DE CONTROL DE CALIDAD.- Es el trabajador que, con carácter temporal o permanente colabora con el Oficial de Control de Calidad y, sin iniciativa propia realiza tareas normalmente de carácter repetitivo y mecánico, como trabajos de laboratorio propios de laborantes.

OBRAERO ESPECIALISTA.- Es el trabajador que, con experiencia suficiente en manejo y control de tabaco, ha adquirido una cierta cualificación, siendo capaz de realizar con responsabilidad las anotaciones y peso de tabaco comprado, así como los datos relativos a entradas y salidas de camiones de tabaco.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

13362 *RESOLUCION de 13 de marzo de 1991, de la Dirección General de Comercio Exterior, por la que se reconocen los beneficios arancelarios establecidos por el Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo y 1640/1990, de 20 de diciembre, a la empresa «Antonio Núñez Morante, Sociedad Anónima» (NUMOSA), y otras.*

El Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo, y 1640/1990, de 20 de diciembre, establece un régimen de suspensiones y reducciones arancelarias aplicables a los bienes de inversión que se importen con determinados fines específicos, recogiendo en su artículo 1.º, entre otros, el de modernización o reconversión de la industria agroalimentaria.

Al amparo de dicha disposición y de acuerdo con los trámites previstos en la Orden ministerial de Presidencia del Gobierno del 19 de marzo de 1986, las empresas que se relacionan en el anejo único de la presente Resolución, encuadradas en el sector agroalimentario solicitaron de este Departamento el reconocimiento de los beneficios arancelarios establecidos en los citados Reales Decretos.

Cumplidos los trámites reglamentarios, la Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha emitido los correspondientes informes favorables a la concesión del beneficio solicitado una vez aprobados los respectivos proyectos de modernización de sus instalaciones presentados por las referidas empresas.

En consecuencia, esta Dirección General de Comercio Exterior ha resuelto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.º de la Orden ministerial de Presidencia del Gobierno del 19 de marzo de 1986, lo siguiente:

Primero.-Las importaciones de bienes de equipo que realicen las empresas que se citan en el Anejo a la presente Resolución en ejecución de sus respectivos proyectos de modernización de sus instalaciones aprobados por la Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación disfrutará, a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo y 1640/1990, de 20 de diciembre, de los siguientes beneficios arancelarios:

A) suspensión total de los derechos aplicables a los bienes de equipo, de acuerdo con sus características y naturaleza, cuando se importen de la Comunidad Económica Europea o bien de aquellos países a los que, en virtud de las disposiciones vigentes en cada momento, les sea de aplicación el mismo tratamiento arancelario; o bien

B) sometimiento a los derechos del Arancel de Aduanas Comunitario, cuando dichos bienes de equipo se importen de terceros países, siempre que este derecho resulte inferior al aplicable en cada momento a los citados países según el Arancel de Aduanas español y de acuerdo con las previsiones de adaptación al Arancel comunitario establecidas en el artículo 3.º del Acta de adhesión.

Segundo.-El reconocimiento de los beneficios recogidos en el artículo anterior no prejuzga la inexistencia de producción nacional de los bienes objeto de la inversión. Dichos beneficios sólo resultarán aplicables si se acredita debidamente la inexistencia de fabricación nacional mediante el certificado que en tal sentido expida el Ministerio de Industria y Energía, el cual deberá ser presentado ante los Servicios competentes de Aduanas para la aplicación de los beneficios que se recogen en la presente Resolución.

Tercero.-1. Los bienes de equipo que se importen quedarán vinculados al destino específico determinante del beneficio que se concede y, su utilización en fines distintos de los previstos, supondrá la pérdida automática de los beneficios aplicados, siendo exigibles los derechos arancelarios y demás impuestos no percibidos, así como los recargos y sanciones a que hubiere lugar.

2. A los efectos del pertinente control, serán de aplicación las normas contenidas en la Circular número 957, de 5 de febrero de 1987, de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, relativo a los despachos de mercancías con destinos especiales.

Cuarto.-En atención a lo previsto en el apartado 2 del artículo 5.º de la Orden ministerial de referencia, y a efectos de alcanzar los objetivos mencionados en el apartado 3 del mismo artículo, la presente Resolución será aplicable a cuantos despachos de importación se hayan efectuado con carácter provisional con anterioridad a la fecha de esta Resolución.

Quinto.-La presente Resolución, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» para general conocimiento, entrará en vigor en el mismo día de su fecha.

Madrid, 13 de marzo de 1991.-El Director general, Francisco Javier Landa Aznárez.

ANEJO UNICO Relación de Empresas

Razón social	Localización	Actividad
1. «Antonio Núñez Morante, S. A.» (NUMOSA)	Valladolid	Fabricación de quesos.
2. «Donut Corporación del Norte, S. A.»	Zaragoza	Pastelería industrial (instalación para elaboración de margarina como materia prima).
3. «Donut Corporación Valencia, S. A.»	Chirivella (Valencia)	Fabricación de bollería industrial (elaboración de margarina como materia prima).
4. «Frida Alimentaria, S. A.»	Sarral (Tarragona)	Fabricación y comercialización de bollería y pastelería congelada.
5. «Honesto Manzanque, S. A.»	Campo de Criptana (Ciudad Real)	Fabricación y comercialización de harinas, piensos y pastas alimenticias.
6. «Huici-Leidán, S. A.»	Huarte-Pamplona (Navarra)	Fabricación de harinas no panificables, sin elaboración de sémolas.
7. «Mafriges, S. A.»	San Vicente de Torelló (Barcelona)	Matadero frigorífico y sala de despiece.
8. «Pescanova, S. A.»	Porriño (Pontevedra)	Preparación, elaboración y congelación de alimentos precocinados (croquetas, empanadillas, pizzas, etc.).
9. «Unión Industrias del Café, S. A. (UNICSA)»	Barcelona	Manipulación, molienda y envasado de café.
10. «Vicente Gandía, S. A.»	Chiva (Valencia)	Crianza y venta de vinos a granel y envasados, con denominación de origen Valencia y Utiel Requena.
11. «Servispa, S. A.»	Barberá del Vallés (Barcelona)	Fabricación y comercialización de pan precocinado y congelado, así como de masas de panadería congeladas.