

Fiestas nacionales

1 de enero	Año Nuevo.
19 de marzo	San José.
28 de marzo	Jueves Santo.
29 de marzo	Viernes Santo.
1 de mayo	Fiesta del Trabajo.
15 de agosto	Asunción de la Virgen.
12 de octubre	Fiesta Nacional.
1 de noviembre	Todos los Santos.
6 de diciembre	F. Constitución.
9 de diciembre	Lunes sig. Inmaculada.
25 de diciembre	Natividad del Señor.

Fiesta de la Comunidad de Madrid

2 de mayo.

Fiestas locales

24 de enero.
15 de mayo.

HORARIOS DE TRABAJO

Fábrica:

De siete a catorce horas de lunes a viernes.
De siete a doce horas los sábados.

Administración:

De siete treinta a quince treinta horas de lunes a viernes.
Sábado descanso.

Centro de trabajo de Talavera de la Reina (Toledo)

Meses	Días
Enero	6-13-20-27
Febrero	3-10-17-24
Marzo	3-10-17-24-31
Abril	7-14-21-28
Mayo	5-12-29-26
Junio	2-9-16-23-30
Julio	7-14-21-28
Agosto	4-11-18-25
Septiembre	1-8-15-22-29
Octubre	6-13-20-27
Noviembre	3-10-17-24
Diciembre	1-8-15-22-29

Fiestas nacionales

1 de enero	Año Nuevo.
7 de enero	Lunes sig. Epifanía.
19 de marzo	San José.
28 de marzo	Jueves Santo.
29 de marzo	Viernes Santo.
1 de mayo	Fiesta del Trabajo.
15 de agosto	Asunción de la Virgen.
12 de octubre	Fiesta Nacional.
1 de noviembre	Todos los Santos.
6 de diciembre	F. Constitución.
25 de diciembre	Natividad del Señor.

Fiesta de la Comunidad

31 de mayo.

Fiestas locales

8 de septiembre.
27 de octubre.

HORARIOS DE TRABAJO

Fábrica:

De siete a catorce horas de lunes a viernes.
De siete a doce horas los sábados.

25844 RESOLUCION de 9 de octubre 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 texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1991, de una parte, por el Comité Intercéntricos, en representación de los trabajadores, y de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 9 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO ENTRE «CETARSA» Y SU PERSONAL

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ART. 1º AMBITO FUNCIONAL:

El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones laborales del personal que presta sus servicios en CETARSA.

ART. 2º AMBITO TERRITORIAL:

El ámbito geográfico de este Convenio es el de todo el territorio del Estado Español.

ART. 3º AMBITO PERSONAL:

El presente Convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con CETARSA, con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con La Compañía.

ART. 4º AMBITO TEMPORAL:

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 1.992.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.991, salvo cláusula contraria que se especifique en cada uno de los artículos del presente Convenio.

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

ART. 5º VINCULACION A LA TOTALIDAD:

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Convenio, con vinculación a la totalidad del mismo.

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

Se acuerda expresamente, que, durante la vigencia del presente Convenio no se producirán alteraciones en el normal desarrollo de la prestación de trabajo como consecuencia de discrepancias en cuanto a la interpretación o aplicación de su articulado, sometiendo estas diferencias a la ecuanime decisión de la Comisión Paritaria, siempre con carácter previo y obligatorio a la posible actuación de la Autoridad Laboral o Judicial.

C A P I T U L O I I

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART. 6º ORGANIZACION DEL TRABAJO:

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

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

C A P I T U L O I I I

CATEGORIAS PROFESIONALES

ART. 7º CATEGORIAS PROFESIONALES:

La descripción de las diferentes categorías profesionales, son las determinadas en el Anexo I del presente Convenio, especificándose los grupos de las mismas. En el mismo Anexo, se especifican las funciones que se incluyen en cada categoría.

ART. 8º FUNCIONES DE CONFIANZA Y ACTIVIDADES INCOMPATIBLES:

A) Funciones de confianza.-

El personal de libre designación y remoción alcanzará hasta la Jefatura de Departamento, inclusive, así como a las secretarías de Dirección de los servicios centrales y de Gerencia de los periféricos. Este personal, en el supuesto de cese en la función de confianza, será asignado a la categoría profesional que le corresponda en la Compañía.

B) Actividades incompatibles.-

El personal que se contrate para desempeñar en la Compañía cualquier puesto de producción agrícola, técnicos de compra, jefatura de cualquier departamento, o de carácter directivo, no podrá realizar ninguna actividad económica tabaquera de cultivo, producción, comercial o similar, por cuenta propia y al margen de la Compañía, ni realizar asesoramiento a otras empresas del mismo sector.

ART. 9º TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR:

Los trabajos de superior categoría no podrán tener duración superior a cuatro meses durante un año, o seis durante dos años, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a la categoría anterior o ascender definitivamente cuando proceda, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio, sin perjuicio, en éste último caso, del mejor derecho al ascenso que pueda ostentar otro trabajador. Lo así establecido no será aplicable cuando se realicen trabajos de superior categoría motivados por la sustitución de otro trabajador por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, maternidad, licencia, permiso, excedencia forzosa, sustitución del trabajador liberado sindicalmente y otras causas análogas, en cuyo caso, la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades parentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por el 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. Dado el carácter cíclico de la producción, la Dirección podrá ordenar a su personal, quien vendrá obligado a

realizar los trabajos, que sin ser los específicos de su puesto, sean compatibles con su dignidad personal y grupo profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 10º PERSONAL FIJO DISCONTINUO:

Se considera personal fijo discontinuo a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral, que son llamados al trabajo y cesados del mismo, de acuerdo con las necesidades de trabajo y según su orden de censo correspondiente en su Grupo Funcional.

ART. 11º GRUPOS FUNCIONALES:

Los Grupos Funcionales de trabajadores fijos discontinuos existentes son los siguientes:

- Responsables de Area
- Auxiliares administrativos
- Ayudantes de mantenimiento
- Operadores de cámara de vacío
- Operadores de calderas
- Operadores de equipos móviles
- Ayudantes de control de calidad
- Operarios de selección
- Operarios de procesado
- Operarios
- Limpiadores

ART. 12º CENSOS:

Coincidiendo con los ceses del personal fijo discontinuo por finalización de Campaña, se publicarán los censos de los diferentes Grupos Funcionales, pudiendo el trabajador reclamar en un periodo máximo de 15 días naturales desde su publicación; una vez confirmados dichos censos, tendrán vigencia para el llamamiento y cese de la siguiente campaña. Los Censos estarán actualizados y a disposición de los Comités de Centro siempre que éstos lo requieran.

A los trabajadores fijos discontinuos incluidos en cada uno de los grupos funcionales se les asignará un número de orden por Centro y Grupo Funcional, que vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Funcional, decidiendo en caso de igualdad, la antigüedad.

ART. 13º LLAMAMIENTO E INCORPORACION AL TRABAJO:

El personal fijo discontinuo, será llamado a trabajar con un mínimo de siete días naturales de antelación; aquel que no se presentara al trabajo y no acredite previamente causa justificada para ello, se entenderá rescindido su contrato de trabajo a todos los efectos. Se entenderá en todo caso, como causas justificadas para no incorporarse al trabajo, la situación de baja por I.L.T. o Maternidad, el cumplimiento del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria, así como excedencia forzosa, manteniéndose en todos éstos casos su puesto de orden en su grupo funcional.

C A P I T U L O I V

VACANTES

ART. 14º VACANTES:

El sistema de cobertura de vacantes seguirá el siguiente orden de prelación:

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

Las vacantes deberán ser cubiertas en el plazo de tres meses, siempre que no existan razones organizativas, técnicas o productivas que aconsejen su amortización, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

ART. 15º CONCURSO DE TRASLADO:

Convocado concurso de traslado para cubrir una vacante, o vacantes, podrá concurrir al mismo cualquier trabajador acogido al presente Convenio, que ostente la misma categoría y tipo de contrato laboral, que la vacante.

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

A tales efectos, se realizará una evaluación de las circunstancias de cualificación y posibilidades de adaptación al nuevo puesto, antigüedad, 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.

Cuando el traslado sea de un trabajador fijo discontinuo, pasará a integrarse en el Grupo Funcional que le corresponde con el siguiente número de orden al último en el Censo de ese grupo, si bien se respetará el tiempo trabajado hasta la fecha en la Compañía como antigüedad a efectos retributivos.

ART. 16º PROMOCION INTERNA:

Las vacantes que puedan existir en cada Categoría Profesional, antes de convocarlas libremente, se ofrecerán en pruebas selectivas, o turnos de ascenso.

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

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

ART. 17º CONVOCATORIA LIBRE:

Una vez agotadas las vías de traslado y promoción interna, las vacantes que no se hubieran cubierto por alguno de esos procedimientos, serán convocadas libremente por la Compañía, que informará puntualmente a la Comisión Paritaria del proceso de contratación. Aquellos trabajadores de la Compañía que se presenten a las pruebas libres, y aprobaran el examen, tendrán preferencia.

ART. 18º APERTURA DE NUEVOS CENTROS:

En caso de apertura de nuevos Centros, tendrán preferencia para ingresar en los mismos según el artículo 14 del presente Convenio, los trabajadores pertenecientes a otros Centros.

C A P I T U L O V

SUPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LICENCIAS

ART. 19º SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO:

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

A) **Maternidad de la mujer trabajadora:** Por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo.

En el supuesto de adopción de un menor de 9 meses, la duración máxima será de 10 semanas, siendo su distribución a opción del interesado, siempre que 8 semanas sean a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo es menor de 3 años y mayor de 9 meses, tendrá una duración máxima de 7 semanas, siendo 6 de ellas siempre a partir de la resolución judicial.

Si el padre y la madre trabajan, sólo uno podrá ejercitar este derecho.

B) **Cumplimiento del Servicio Militar:** Obligatorio o Voluntario, o prestación social sustitutoria, con reincorporación a su puesto de trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

En el caso de que un trabajador de la Compañía se encuentre prestando el servicio militar o prestación social sustitutoria en un lugar donde se cuente con un centro de trabajo, la Compañía vendrá obligada a darle trabajo efectivo en las horas en que sus obligaciones militares o las de la prestación social 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 a la que se deba.

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

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

C) **Privación de Libertad del trabajador en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto, tanto la detención preventiva, como la prisión condicional.**

D) **Licencia sin sueldo, que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 3 meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso se concederán en el menor tiempo posible; en cualquier caso, tal concesión será siempre que lo permitan las necesidades del trabajo.**

1. Para el personal fijo la duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2. Para el personal fijo discontinuo, este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido tres campañas completas, incluida aquella en la cual se solicitó la licencia.

ART. 20º EXCEDENCIAS:

Podrán ser de tres clases: forzosa, voluntaria, por maternidad.

A) **Excedencia Forzosa,** que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o funciones sindicales efectivas, de acuerdo con los estatutos del sindicato de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical; una vez pedido el reingreso éste se producirá de forma inmediata, a su puesto de trabajo.

B) **Excedencia Voluntaria**

1º) Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de servicio efectivo en la Compañía. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2º) Quien como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, fuera de la Compañía, aún cuando no hubiera cumplido un año de servicio efectivo, permanecerá en esta situación un año como mínimo, y conservará indefinidamente derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la misma.

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 la categoría inmediatamente inferior

de la comprendida en el grupo profesional de su categoría, podrá optar a ella. En cualquier caso, el trabajador fijo discontinuo que haya disfrutado excedencia voluntaria y se reincorpore pasará a integrar el grupo funcional que le corresponda ocupando el último puesto en el orden del censo de dicho grupo funcional.

Respecto a los derechos mantenidos por el trabajador reingresado en cuanto a la antigüedad y promoción, se respetará los que tenía en el momento del cese, no contabilizándose para el cómputo de la antigüedad el período que haya permanecido sin prestar servicio.

- C) Excedencia por maternidad, para atender a un hijo, natural o adoptivo. En estos casos el período de excedencia no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho: Durante el primer año, a partir de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose este período a efectos de antigüedad, finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia será de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

ART. 21º LICENCIAS RETRIBUIDAS:

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

- A) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- B) Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte, enfermedad grave u hospitalización de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad, a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- C) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- D) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en 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 y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- F) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- G) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente dependencia, y respetándose las necesidades del servicio. Por acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, se podrá acordar el disfrute de hasta 3 de estos días, en todos o algunos de los Centros de trabajo, en las fechas que en cada caso se determine.

C A P I T U L O V I

INDEMNIZACIONES Y JUBILACION

ART. 22º INDEMNIZACION POR MATRIMONIO:

El trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por rescindir su contrato, percibiendo, en concepto de

indemnización una mensualidad por año de servicio efectivo en la Compañía, con un límite máximo de seis mensualidades.

ART. 23º JUBILACION:

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años. El trabajador que al cumplir dicha edad no tenga cubiertos los períodos de carencia exigidos para devengar pensión, podrá seguir en activo hasta el momento en que cubra dicho período, siendo entonces obligatoria la jubilación.

ART. 24º INCENTIVO POR JUBILACION

Se establece un incentivo a la Jubilación anticipada en función de la edad del trabajador, cifrado en una cantidad a tanto alzado, según el siguiente esquema:

Con 60 años.....	750.000.-PTA.
Con 61 años.....	600.000.-PTA.
Con 62 años.....	450.000.-PTA.
Con 63 años.....	300.000.-PTA.
Entre 64 años y 64 años y 6 meses.....	150.000.-PTA.

Este incentivo tendrá vigencia a partir del día siguiente de la firma de este Convenio.

Como consecuencia de la Jubilación Anticipada de un trabajador y siempre que éste hubiera cobrado el incentivo establecido por el presente artículo; previo acuerdo con la Comisión Paritaria, la Compañía podrá acordar la amortización de dicho puesto cuando existieran razones organizativas, técnicas o productivas para ello.

C A P I T U L O V I I

MOVILIDAD GEOGRAFICA

ART. 25º MOVILIDAD GEOGRAFICA:

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

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

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

- Trabajadores sin cargas familiares
- Trabajadores con cargas familiares
- Trabajadores minusválidos

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

De conformidad con el artículo 40.5 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de 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, por una distancia igual o inferior a 60 Km., equivalente a dos mensualidades de su salario real, así como una dieta completa al trabajador, su cónyuge e hijos que convivan con él y a sus expensas, y una cantidad hasta un total de 100.000.-PTA, previa presentación de factura, por el traslado del mobiliario y enseres; si el traslado fuera superior a una distancia de 60 Km., la indemnización sería de cuatro mensualidades de su salario real, se abonarían tres dietas completas al trabajador, su cónyuge e hijos que convivan con él y a sus expensas, y hasta una cantidad de 300.000.-PTA., previa presentación de factura, por el traslado de mobiliario y enseres.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador, previa aceptación de CETARSA, este no percibirá la indemnización ni los gastos que origine el mismo.

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

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

JORNADA Y HORARIOS

ART. 26ª JORNADA ANUAL:

La jornada anual será de 1.747 horas, repartidas en 224 días laborables, con una jornada semanal de 39 horas, de lunes a viernes, no pudiendo exceder la jornada ordinaria de 8 horas de trabajo efectivo, con la excepción del horario de los Técnicos de Compra, Personal de Producción Agrícola y Auxiliares Administrativos a ellos adscritos, así como el personal de mantenimiento.

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

ART. 27ª HORARIO EN OFICINAS CENTRALES:

El horario de las Oficinas Centrales, será: entre el 1 de Septiembre y el 15 de Junio en jornada partida, con una hora de interrupción para la comida, y del 16 de Junio al 31 de Agosto en jornada intensiva; en ambos casos de Lunes a Jueves, los Viernes el horario será de jornada intensiva.

ART. 28ª HORARIO DE TEC. COMPRAS, PERS. PROD. AGRIC. Y AUX. ADM. ADSCRITOS:

El horario de los Técnicos de Compra, Personal de Producción Agrícola y Auxiliares Administrativos adscritos y dadas las especiales características de sus actividades, la distribución de la jornada se acordará en cada centro de trabajo, entre los representantes de los trabajadores y la Dirección del Centro, teniendo siempre en cuenta las peculiaridades de estos trabajos.

ART. 29ª HORARIO DEL PERSONAL DE PRODUCCION:

El horario del personal de producción será en turnos de 8 horas durante el periodo productivo, siendo el resto del año en régimen de jornada continuada y reducida al horario necesario para no exceder la jornada anual pactada.

Cuando por motivo de una excesiva duración del periodo productivo, se prevea que se sobrepase la jornada anual, se podrá compensar el exceso con el disfrute de vacaciones.

ART. 30ª HORARIO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION:

El horario del personal de administración en las fábricas, será en jornada partida durante el periodo productivo, salvo los viernes que será en jornada intensiva. El resto del año, y al menos durante tres meses, será en régimen de jornada intensiva, excepto en las fábricas de fermentado en que se realizará jornada intensiva durante todo el año.

Cuando por motivo de una excesiva duración del periodo productivo, se prevea que se sobrepase la jornada anual, se podrá compensar el exceso con el disfrute de vacaciones.

ART. 31ª HORARIO DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO:

El horario del personal de mantenimiento se programará de Lunes a Viernes, distribuyéndose de forma que no se exceda la jornada anual, y compensando las horas en exceso preferentemente con ampliación del periodo de vacaciones o por cualquier otro sistema que se considere más conveniente para la totalidad de un Centro de Trabajo, y así se pacte.

ART. 32ª ENTRADA AL TRABAJO:

La jornada se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre

en su puesto de trabajo. En la entrada al trabajo existirá un margen de tolerancia de 15 minutos, durante dos ocasiones al mes; a partir de la tercera vez, ésta incluida, todo retraso injustificado en la entrada al trabajo, con independencia de su duración, se considerará como impuntualidad a los efectos de lo establecido en el régimen disciplinario del presente Convenio.

Los trabajadores del proceso productivo, en el supuesto de retraso en la entrada, se incorporarán al trabajo atendiendo a los siguientes criterios:

- 1) Llegada entre la hora de inicio de la jornada y los siguientes treinta minutos, se incorporarán una hora después de la hora inicial.
- 2) Llegada entre los treinta y los noventa minutos posteriores al inicio de la jornada, se incorporarán a las dos horas del inicio previsto para la misma.
- 3) Entre los noventa y los ciento cincuenta minutos, a las tres horas.
- 4) Si la llegada es posterior a los ciento cincuenta minutos, no se producirá la incorporación a la misma por ese día.

Lo previsto en el punto 1), será de aplicación a partir del tercer día mensual; ya que en los dos primeros por tolerancia de los quince minutos de retraso en la llegada, se computará a los efectos de incorporación entre los quince y treinta minutos.

ART. 33ª REDUCCION DE JORNADA:

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 otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de duración de aquella.

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

ART. 34ª HORAS EXTRAS:

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 necesarias para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- B) Las de carácter estructural, tales como:
 - Operaciones derivadas de la alteración imprevista en el proceso productivo.
 - Ausencias imprevistas y cambios de turno.
 - Tareas necesarias para la integración o confección de pilones en proceso último y urgente de fermentación.
 - Sustitución o ampliación de máquinas y equipos, así como su puesta en funcionamiento, imprevisto para asegurar la continuidad del proceso productivo.
 - Problemas de puntualidad en el suministro del tabaco por parte de los agricultores o transportistas, tiempo de recuperación por aquellas causas.
 - Labores de mantenimiento urgente o imprevisto.
 - Periodos punta de producción por pedidos especiales no previsibles o estacionales.

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

ART. 35º VACACIONES:

Las vacaciones anuales retribuidas, serán de 30 días naturales, proporcional al tiempo trabajado.

La fijación del periodo de disfrute de las vacaciones anuales para los trabajadores fijos discontinuos y temporales, se regirá por el sistema general establecido para su determinación; no obstante, por acuerdo se podrán establecer las fechas del periodo vacacional al objeto de que la mayor parte de estos trabajadores alcancen un total de 181 días de trabajo (días efectivamente trabajados más días de vacaciones). La exacta fijación de las fechas de inicio y fin de las vacaciones anuales de estos trabajadores, se determinará por acuerdo entre la Dirección y el Comité Intercentros, previo informe del Comité de Empresa del centro de trabajo.

ART. 36º FIESTAS:

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

Serán inhábiles los días 24 y 31 de Diciembre, en caso de ser festivos alguno de ellos, o ambos, se considerará inhábil el día laborable inmediatamente anterior o posterior a las citadas fechas, si así lo acordara la Comisión Paritaria.

C A P I T U L O I X**FORMACION, PERFECCIONAMIENTO****Y PROMOCION PROFESIONAL****ART. 37º FORMACION, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCION PROFESIONAL:**

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su 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:

A) Estudios para la obtención de un título académico o profesional

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

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

3) 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.

B) Cursos de perfeccionamiento profesional:**B.1. Derechos:**

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

2) En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado 1) del punto B.2. siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.

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

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

B.2. Beneficios:

1) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada a la que se refiere el apartado 1) del punto B.1

anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.

2) 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 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 Compañía, con la colaboración del Comité, procurará la promoción profesional de los trabajadores que lo precisen y demuestren capacidad suficiente, mediante los cursos, viajes, visitas técnicas y aquellos otros medios que se consideren oportunos en cada caso. En el supuesto de los trabajadores fijos de carácter discontinuo se les computará como tiempo de trabajo el de los cursos de promoción siempre que su grupo se encuentre trabajando.

A principios de año la Compañía informará al Comité Intercentros de las actividades formativas previstas para dicho año.

C A P I T U L O X**RETRIBUCIONES****ART. 38º SALARIO BASE:**

Los salarios base de las diferentes categorías profesionales, son los establecidos en el Anexo II de este Convenio. Las cantidades fijadas en dicho Anexo II, corresponden al salario base bruto anual para cada categoría profesional, y se abonará en 12 mensualidades y dos pagas extras al año, proporcionales al tiempo trabajado.

ART. 39º PAGAS EXTRAS:

El pago de las dos pagas extras, será el 20 de Junio y el 15 de Diciembre.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonará la paga extra correspondiente, prorrateando su importe entre los días correspondientes al periodo de abono y multiplicándolo por los días trabajados durante ese periodo.

El periodo de devengo de la paga extra de Junio, es del 1 de Enero al 30 de Junio y el periodo de devengo de la paga de Diciembre, es del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

ART. 40º ANTIGÜEDAD:

Se retribuirá como complemento salarial la antigüedad devengada en CETARSA, computada por trienios. Cada trienio se retribuirá al valor de 3.167.- PTA., por doce mensualidades y dos pagas extras. El pago se iniciará en el mismo mes en que se cumple el trienio.

Los trabajadores fijos discontinuos, devengarán la antigüedad, computándose los trienios por tiempo efectivamente prestado o, lo que es igual, por cada 1.095 días de trabajo.

ART. 41º REVISION SALARIAL AÑO 1.991:

A 31 de Diciembre de 1.991, se regularizarán los conceptos salariales desde el 1 de Enero de 1.991, en el supuesto de que el I.P.C. real para dicho año excediera del 6%, por la diferencia entre el I.P.C. real y el 6%

ART. 42º RETRIBUCION AÑO 1.992:

En el año 1.992 se incrementarán los conceptos salariales en el I.P.C. previsto, tomando como I.P.C. el anunciado por el Gobierno vía Instituto Nacional de Estadística o Presupuestos Generales del Estado y, en su defecto la media de lo previsto por la O.C.D.E., B.B.V. y Banco de España para dicho año.

En el supuesto de que la productividad real de la Empresa se incrementara en un 2,5% o cifra superior, medida por el coeficiente entre unidades producidas y costes incurridos, el incremento salarial para 1.992 será del I.P.C. previsto más un punto y medio.

ART. 43º REVISION SALARIAL AÑO 1.992:

A 31 de Diciembre de 1.992, se regularizarán los conceptos salariales desde 1 de Enero de 1.992, por la diferencia, si se diere, entre el I.P.C. real y el I.P.C. previsto. En el supuesto de cumplirse la cláusula de productividad del artículo anterior, la regularización será entre el I.P.C. real y el I.P.C. previsto más un punto y medio.

ART. 44º CALCULO HORAS EXTRAORDINARIAS:

Se considerarán 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:

	Retribución total anual
Salario/hora:	-----
	Horas de Jornada anual

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

Se podrán compensar por el tiempo de descanso equivalente, siempre que así se acuerde y el proceso productivo lo permita.

ART. 45º PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:

Se abonará a los trabajadores un Plus de Asistencia y Puntualidad, cuyo importe desde el 1 de Enero de 1.991 será de 310.- PTA. para el personal fijo y temporal y de 335.- PTA. para el personal fijo discontinuo.

El Plus se devengará día a día por asistencia efectiva y puntual al trabajo. Cuando las faltas de asistencia efectiva o de puntualidad sean tres o más al mes, el trabajador dejará de percibir la totalidad del Plus correspondiente a ese mes, con independencia de lo establecido en el régimen disciplinario.

El importe de este Plus será satisfecho al trabajador en la nómina mensual.

ART. 46º PLUS DE ACTIVIDAD:

Los porteros cuando realicen tareas propias de mensajero, los operarios que sean designados como ayudante de Responsable de Almacenes, ayudante de Operador de Batido y ayudante de Operador de Resacado, así como los operarios que sean designados para realizar el seguimiento y control de los cilindros acondicionadores, recibirán un plus de 2.500.- PTA. mensuales, pagaderas proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado durante el mes en dicha función. El citado plus no será computable a efectos del cálculo de las pagas extraordinarias, y entrará en vigor a partir del día siguiente al de la firma del presente Convenio.

ART. 47º PLUS NOCTURNIDAD:

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá, un plus de nocturnidad consistente en el veinticinco por ciento del salario base de su categoría, proporcional al tiempo trabajado durante el citado horario.

ART. 48º COMPLEMENTO SALARIAL DE I.L.T. Y MATERNIDAD:

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 éste dure, la Compañía abonará

la diferencia entre las retribuciones pactadas en el Convenio vigente en cada momento y la cantidad percibida por tal contingencia.

ART. 49º ABONO DE HABERES:

Por causa de la mecanización centralizada, la percepción de la liquidación mensual podrá tener lugar dentro de los seis primeros días del mes siguiente al liquidado. Los trabajadores podrán solicitar de CSTARSA la percepción de anticipos quincenales a cuenta, sobre las retribuciones devengadas, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

C A P I T U L O X I**SEGURIDAD E HIGIENE Y ROPA DE TRABAJO****ART. 50º COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE:**

Los Comités de Seguridad e Higiene existentes en los centros de trabajo, así como el Comité a nivel nacional, velarán por la aplicación de las normas vigentes en materia de Seguridad e Higiene, la mejora de la salud laboral y de la promoción de los planes de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales que CSTARSA vaya implantando.

ART. 51º RECONOCIMIENTO MEDICO:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán el derecho y deber de una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año.

ART. 52º ROPA DE TRABAJO:

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

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

Se entregará por año efectivo de trabajo, el siguiente equipo:

Dos cazadoras
Dos Pantalones
Dos Camisas

Una de las dos cazadoras del equipo, podrá ser sustituida por una prenda de abrigo, en aquellos puestos de trabajo que en su caso determine el Comité de Seguridad e Higiene a nivel nacional.

Este equipo será propiedad del trabajador, quién estará obligado a su conservación y limpieza.

Se entregará botas, monos, batas y guantes, en aquellos puestos de trabajo que por razones de seguridad, climatología o limpieza así lo aconsejen.

El personal con contrato temporal al que se prevea unas expectativas de trabajo superior a tres meses, se le entregará un equipo, que deberá conservar en buen estado por sí se le contratara nuevamente.

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

C A P I T U L O X I I**ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL****ART. 53º TRANSPORTE:**

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

ART. 54º COMEDORES:

La Compañía habilitará, en sus fábricas, locales adecuados, manteniendo, en lo posible, los actuales servicios de comedores y máquinas expendedoras de refrescos donde ya existen. El Comité de Seguridad e Higiene de cada Centro participará en la vigilancia de las condiciones mínimas generales de salubridad, higiene, limpieza y demás similares o específicas, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada uno.

El personal de las Oficinas de Madrid, percibirá, a partir del día siguiente al de la firma de este Convenio, una ayuda para comida de 700.- PTA. por día efectivo de trabajo a jornada partida. La Compañía podrá sustituir la citada ayuda por bonos para efectuar la comida en los restaurantes próximos.

Se estudiará la procedencia, en su caso, de ampliar la ayuda por comidas antes citada al personal administrativo de las fábricas mientras realice jornada partida, en atención a su horario y a la distancia que medie entre dichas fábricas y el casco urbano.

ART. 55º GUARDERIAS:

El Comité Intercentros desarrollará un estudio de los centros donde se necesiten guarderías, elevándolo a la Dirección para su consideración.

ART. 56º SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTE:

La Compañía suscribirá un nuevo seguro, adicional al que ya existe y se describe en el párrafo 3º de este artículo, que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente y absoluta, por cualquier causa, con una cobertura de dos millones de pesetas en ambos casos y para todo el personal de la misma; incrementándose dicha cobertura hasta cuatro millones en caso de muerte por accidente y hasta seis millones en el supuesto de muerte por accidente de circulación. El contrato de seguro, que deberá suscribirse por CETARSA en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio, surtirá efectos desde la fecha de suscripción del citado contrato, sin que en ningún caso surta efectos con anterioridad a su formalización con la compañía aseguradora y ello incluso en el supuesto de que en el período que media entre la firma del Convenio y la suscripción del contrato se produjera alguno de los eventos cubiertos por la póliza de seguro.

Respecto de aquellos trabajadores a quienes, por las circunstancias que fueran, la compañía aseguradora no aceptase su condición de asegurados, CETARSA no asumirá en ningún caso responsabilidad económica ni de ningún otro tipo.

Se establece la continuidad del seguro de accidentes existente en favor de todos los trabajadores, por muerte o invalidez absoluta, por una cobertura de dos millones de pesetas. En el caso de los Técnicos de Campo, la cobertura del seguro de accidentes es de ocho millones de pesetas en el supuesto de muerte y doce millones en el caso de invalidez permanente absoluta. Se incrementará la cobertura del seguro de accidentes existente para los Técnicos de Compras, Porteros y Ayudante Técnico Sanitario hasta ocho millones de pesetas en el supuesto de muerte y doce millones en el caso de invalidez permanente absoluta; este incremento surtirá efectos desde el día siguiente al de la firma del presente Convenio.

Los dos seguros descritos son diferentes entre sí, por lo que el reconocimiento y aceptación del riesgo en uno de ellos no implica necesariamente el reconocimiento y aceptación del riesgo en el otro. Los términos del presente artículo quedan referidos totalmente al contenido específico de cada una de las pólizas de seguro, al que ambas partes expresamente se remiten en su sentido literal.

ART. 57º FONDO SOCIAL:

El Fondo Social se financiará con la cantidad de 800.000.- PTA. mensuales. La Compañía aportará la cuantía necesaria para que sumada a las cantidades no percibidas mensualmente por los trabajadores en concepto de Plus de Asistencia y puntualidad complete la antes citada cantidad de 800.000.-PTA al mes.

La Comisión Mixta de Fondo Social, compuesta por igual número de representantes de la Compañía y de los trabajadores, es la encargada de gestionar dicho fondo.

ART. 58º AYUDA PRESTAMOS:

La Compañía apoyará, dentro de sus posibilidades, la consecución de préstamos, ayudas y subvenciones de Organismo Oficiales y Privados para la adquisición de viviendas para sus trabajadores, o mejoras de las mismas.

C A P I T U L O X I I I**REGIMEN DISCIPLINARIO****ART. 59º FALTAS:**

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

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

A) Serán faltas leves, las siguientes:

- A.1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- A.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- A.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- A.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- A.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- A.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Compañía.
- 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 derivan 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 o 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 mas 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 Compañía.
- B.12. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Compañía.
- B.13. La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves, las siguientes:

- C.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- C.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- C.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Compañía.
- C.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- C.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días al mes o más, o durante más de veinte días al trimestre.
- C.6. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- C.7. Las faltas cometidas en infracción del artículo 8.B de este Convenio, por las personas incluidas en el mismo.

ART. 60º SANCIONES:

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

A) Por faltas leves, graves y muy graves.

1) Por faltas leves:

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

2) Por faltas graves:

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

3) Por faltas muy graves:

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

B) Las sanciones por faltas graves o muy graves, excepto que sean cometidas por personal en puestos de confianza (Subdirectores y puestos superiores en los Servicios Centrales, y Gerentes en los Servicios Periféricos) 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 aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Compañía para ordenar la instrucción de expediente. Pudiéndose acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador expedientado mientras dura la tramitación del expediente disciplinario contradictorio.

C) Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses 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, salvo en los supuestos de suspensión del contrato, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

D) Los jefes superiores que toleren o encubran las 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, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

E) 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 Compañía, 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 I V

DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCION

ART. 61º EN TERRITORIO NACIONAL:

A) Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador por compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar el mismo, como consecuencia de los desplazamientos ocasionales que se deriven del trabajo encomendado.

B) Si como consecuencia de dicho desplazamiento el trabajador debe realizar una comida, éste tendrá derecho al abono de una media dieta. En el supuesto de que deba comer y pernoctar fuera de su domicilio habitual, se le abonará una dieta completa.

C) En cualquier caso se abonará al trabajador los gastos de locomoción derivados de los desplazamientos ocasionales consecuencia del trabajo encomendado.

D) En su caso los trabajadores tendrán derecho a adelantos sobre las cuantías de las dietas de hasta el 80%.

DIETAS

Media Dieta	1.775.- PTA
Dieta Completa	3.550.- PTA
Alojamiento	4.745.- PTA

GASTOS DE LOCOMOCION

27.-PTA. / Km.

A los Técnicos de Campo, se les incrementará en el 50%, o sea a 40.-PTA / Km., cuando utilicen excepcionalmente su automóvil al servicio de la Compañía.

ART. 62º EN EL EXTRANJERO:

Se fijará en cada caso en cuantía necesaria para la cobertura de la totalidad de los gastos efectuados, debiendo ser justificados los mismos por el trabajador.

C A P I T U L O X V

REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL

ART. 63º HORAS SINDICALES:

Los representantes del personal dispondrán de hasta treinta horas mensuales dentro de su jornada normal u ordinaria de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias, aún 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, pudiendo quedar relevados del trabajo algunos de los representantes, sin perjuicio de la remuneración; el ámbito para el cómputo de la acumulación será el nacional.

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

ART. 64º PERCIBO DE DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO:

Los representantes del personal en las Comisiones Negociadoras y Paritarias 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 Compañía, se cursarán las correspondientes convocatorias de asistencia a las reuniones de dichas Comisiones.

ART. 65º CUOTA SINDICAL:

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

ART. 66º SECCIONES Y DELEGADOS SINDICALES:

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

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

En los centros de menos de 100 trabajadores existirá la figura del Delegado Sindical, sin cargo de horas propias.

Las Centrales Sindicales con más de un 25% de representación en la Compañía, designarán a uno de sus representantes para que se dedique exclusivamente a las funciones sindicales, haciendo uso del crédito total a nivel nacional de horas sindicales que posee dicha Central.

ART. 67º ASAMBLEAS:

La asamblea se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo que la Compañía, por razones suficientes, acceda a lo contrario, y será presidida por el Comité de Centro o Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a CETARSA. La presidencia comunicará a la Dirección del Centro los nombres de las personas no pertenecientes a la Compañía que vayan a asistir al acto que se comunique en la convocatoria. Sólo podrán tratarse en la asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La Compañía podrá negarse a la celebración de la asamblea si no 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 existirán tabloneros de anuncios en los que los representantes de los trabajadores y los sindicatos o centrales sindicales implantadas, podrán insertar sus comunicaciones. Además con ocasión de la construcción de nuevos centros o remodelación de los existentes, la Compañía atenderá progresivamente la necesidad de que en los mismos se

habiliten locales para las reuniones de los Comités de Centro y Delegados de Personal, así como del Comité Intercentros, ayudando a la dotación material de dichos locales.

ART. 68º COMITE INTERCENTROS:

A) COMPOSICION.-

Estará constituido por nueve miembros y cuyas funciones, derechos y obligaciones serán regulados por la normativa legal vigente para los Comités de Empresa, de Centro o Locales, ampliados al ámbito de todo el colectivo.

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

B) ATRIBUCIONES.-

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

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

3) La designación de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene a nivel nacional.

4) La representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.

C) SUPLEMENTO DE HORAS SINDICALES.-

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.

D) LOCALES.-

Se pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Asimismo, cuando las características del centro de trabajo lo permitan, los Delegados de Personal y los Comités de Empresa, dispondrán de un local y de uno o varios tabloneros de anuncios.

ART. 69º COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO:

A) COMPOSICION.-

Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una Comisión Paritaria que tendrá domicilio en los Servicios Centrales de la Compañía.

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

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

B) FUNCIONES.-

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

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

- 3) Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, suspensión o creación de grupos, especialidades o niveles.
- 4) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- 5) Seguir el cumplimiento pactado.
- 6) Las que se atribuyan expresamente en el presente Convenio Colectivo.
- 7) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.
- 8) 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.

C) REUNIONES.-

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

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

A N E X O I

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

- 1º Todo trabajador deberá efectuar, además de las tareas propias de su categoría, si la organización del trabajo lo requiere, las tareas auxiliares necesarias, para la ejecución de su trabajo.
- 2º A los efectos de la movilidad funcional prevista en el artículo 9º, último párrafo, se define como grupos profesionales los siguientes (según relación):

RELACION CATEGORIAS

CATEGORIAS	GRUPO
TECNICO DE COMPRA SUP. PROD. AGRICOLA RESP. ZONA P. AGRICOLA CLASIFICADOR INDUSTRIAL TEC. PROD. AGRICOLA	1
TEC. ADMINISTRACION ADMINISTRATIVO 1º OPERADOR INFORMATICA ADMINISTRATIVO 2º AUX. ADMINISTRATIVO TELEF.-RECEP. CENTRAL TELEF.-RECEPCIONISTA PORTERO MENSAJERO	2
SUPERVISOR MTTD. OFICIAL MTTD. AYUDANTE MTTD.	3
SUPERVISOR DE TURNO RESPONSABLE ALMACENES OPERADOR DE BATIDO OPERADOR DE RESECADO RESPONSABLE DE AREA OPERADOR EQUIPOS MOVILES OPERADOR CAMARA DE VACIO OPERADOR DE CALDERAS OPERARIO LIMPIADOR	4
RESP. CONTROL CALIDAD AYUD. CONTROL CALIDAD AYUD. LABORATORIO QUIMICO	5
AYUDANTE TECNICO SANITARIO/D.U.E.	6

G R U P O 1

TECNICO DE COMPRA

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

Fuera de la época de compra, participa en aquellas tareas agrícolas que le permitan tener conocimiento de las concretas características del tabaco en origen y que posteriormente será objeto de adquisición y tratamiento por la Compañía.

SUPERVISOR DE PRODUCCION AGRICOLA

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

RESPONSABLE ZONA PRODUCCION AGRICOLA

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

CLASIFICADOR INDUSTRIAL

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

Fuera de la época de compra, participa en aquellas tareas agrícolas que le permitan tener conocimiento de las concretas características del tabaco en origen y que posteriormente será objeto de adquisición y tratamiento por la Compañía.

TECNICO DE PRODUCCION AGRICOLA

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

G R U P O 2

TECNICO DE ADMINISTRACION

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

ADMINISTRATIVO DE 1º

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

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

OPERADOR DE INFORMATICA

Todo lo relacionado con la operatoria de ordenadores y con conocimientos de programación.

ADMINISTRATIVO DE 2º

Es el administrativo que con iniciativa restringida y con dependencia del Responsable del Departamento, efectúa trabajos de apoyo que requieran ciertos conocimientos de trámites, facturación, etc.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el administrativo que efectúa trabajos de carácter auxiliar y trabajos elementales de administración (mecanografía, archivo, etc.).

TELEFONISTA RECEPCIONISTA DE CENTRAL

Recepción de visitas, distribución y emisión de llamadas telefónicas con conocimiento de Inglés y Francés.

TELEFONISTA-RECEPCIONISTA

Recepción de visitas, distribución y emisión de llamadas telefónicas.

PORTERO

Control de entradas y salidas de personas, vehículos y mercancías, así como las funciones de mensajero, si fuera necesario.

MENSAJERO

Transportar correspondencia y otros, efectuar gestiones y tramitaciones que impliquen desplazamientos así como tareas

auxiliares que se le encomienden, para lo que deberá poseer permisos de conducir A y B1 y utilizar vehículos cuando se le requiera.

G R U P O 3

SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO

Coordina y supervisa los trabajos de mantenimiento del Centro.

OFICIAL DE MANTENIMIENTO

Llevará a cabo el mantenimiento de las plantas industriales.

AYUDANTE DE MANTENIMIENTO

Colabora con los oficiales de mantenimiento, o realiza directamente trabajos relacionados con oficios varios, por ejemplo fontanería, albañilería, calderería, etc.

G R U P O 4

SUPERVISOR DE TURNO

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

RESPONSABLE DE ALMACENES

En los centros de procesado, será el responsable del control y gestión de los almacenes de producto y materiales auxiliares de producción.

OPERADOR DE BATIDO

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

OPERADOR DE RESECADO

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

RESPONSABLE DE AREA

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

OPERADOR DE EQUIPOS MOVILES

Es el trabajador que utilice carretillas elevadoras y pulpos, responsabilizándose de su funcionamiento y conservación, así como de cumplir las normas sobre seguridad.

OPERADOR CAMARA DE VACIO

Es el trabajador responsable del funcionamiento, conservación y buena utilización de la cámara de vacío.

OPERADOR DE CALDERAS

Es el trabajador, con carnet de Operador de Calderas, que vigila el funcionamiento de las calderas, así como su conservación, seguridad y rendimiento.

OPERARIO

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

LIMPIADOR

Realizar trabajos de limpieza en locales e instalaciones del Centro de Trabajo.

G R U P O 5

RESPONSABLE DE CONTROL DE CALIDAD

Realizar las operaciones de control y seguimiento establecidas, a fin de conseguir las especificaciones técnicas de calidad

estipuladas. Supervisar el trabajo del personal asignado al área de control de calidad.

AYUDANTE DE CONTROL DE CALIDAD

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

AYUDANTE DE LABORATORIO QUIMICO

Realiza los trabajos auxiliares de laboratorio que se le encomienden, tales como preparación de muestras, material, reactivos y patrones, determinación de cloruros, pesada de muestras, etc.

G R U P O 6

AYUDANTE TECNICO SANITARIO

Presta labores de colaboración en asistencia sanitaria, tanto de enfermedad común, urgencias, accidentes; así como el control de los servicios médicos prestados.

ANEXO N° II TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	RETRIBUCION	
	ANUAL	MENSUAL
Técnico de Compra.	2.923.508	208.822
Supervisor Prod. Agrícola/ Supervisor de Turno y Técnico Administración.	2.679.880	191.420
Respble. Zona Prod. Agrícola y Ayudante Técnico Sanitario/DUE	2.497.152	178.368
Clasificador Industrial/ Técnico Producción Agrícola y Supervisor de Mantenimiento.	2.314.438	165.317
Operador de Batido/ Oficial de Mantenimiento/ Administrativo de 1ª/ Operador de Informática y Responsable de Almacenes.	1.948.996	139.214
Operador de Resecado.	1.827.196	130.514
Responsable de Area/ Responsable Control de Calidad y Administrativo de 2ª.	1.705.382	121.813
Auxiliar Administrativo/ Ayudante Mantenimiento/ Telef-Recep. Central/ Aux. Laboratorio Químico/ Operador de Calderas/ Operador Cámara de Vacío y Operador Equipos Móviles.	1.522.654	108.761
Telefonista-Recepcionista/ Ayudante Control Calidad/ Portero y Mensajero.	1.339.940	95.710
Operario y Limpiador.	1.253.448	89.532

ANEXO III

Se aprueba modificar el texto del presente Convenio Colectivo en los siguientes términos:

A) En relación con el art. 5º del Convenio Colectivo, se establece un plazo de 20 días hábiles para que la Comisión Paritaria se reúna y resuelva, en su caso, las discrepancias que pudieran existir en cuanto a la aplicación o interpretación del texto articulado del Convenio. El plazo de 20 días hábiles comenzará a contar a partir del día siguiente a la recepción por la Comisión Paritaria del escrito solicitando la resolución del conflicto.

B) El párrafo primero del artículo 12 del Convenio queda redactado de la forma siguiente;

"Coincidiendo con la finalización de la campaña en cada Centro, se publicarán los censos de los diferentes Grupos

Funcionales de trabajadores fijos discontinuos, pudiendo el trabajador reclamar en el plazo máximo de 15 días naturales desde su publicación; una vez confirmados dichos censos, tendrán vigencia para el llamamiento y cese de la siguiente campaña. Los censos estarán actualizados y la disposición de los Comités de Centro siempre que estos lo requieran"

- C) En las Fábricas de Fermentado de Plasencia, Jaraiz de la Vera, Jarandilla de la Vera y Candeleda, el personal de producción realizará jornada continuada durante todo el año, de 7 a 15 horas de lunes a jueves, y de 7 a 14 horas los viernes.
- D) Los criterios de incorporación para el supuesto de retraso de los trabajadores del proceso productivo en la entrada al trabajo, serán los siguientes:

- 1) Llegada entre la hora de inicio de la jornada y los siguientes treinta minutos, se incorporarán una hora después de la hora inicial.
- 2) Llegada entre los treinta y los noventa minutos posteriores al inicio de la jornada, se incorporarán a las dos horas del inicio previsto para la misma.
- 3) Entre los noventa y los ciento cincuenta minutos, a las tres horas, y así sucesivamente.
- 4) Si la llegada es posterior al periodo de interrupción (descanso) durante la jornada, no se producirá la incorporación a la misma por ese día.

E) Plus de Actividad.

Los porteros cuando realicen tareas propias de mensajero, así como los operarios a los que se les encomienden los siguientes trabajos:

- Ayudante de Responsable de Almacenes
- Ayudante de Operador de Batido
- Ayudante de Operador de Resecado
- Seguimiento y control de cilindros acondicionadores
- Pesaje y control en recepción-compra de tabaco
- Pesaje y control en almacén de tabaco crudo en procesado
- Mantenimiento y conservación de jardines
- Carga y transporte mediante volquete automotriz (Dumper)
- Manejo y control de producción en prensas automáticas de centros de procesado

Recibirán un plus de 2.500.- PTA mensuales, pagaderas proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado durante el mes en dicha función. El citado plus no será computable a efectos del cálculo de pagas extraordinarias y entrará en vigor a partir del día siguiente al de la firma del presente Convenio.

Los puestos de operarios recogidos en este artículo, serán ocupados por trabajadores fijos discontinuos capacitados para realizar esas tareas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Las condiciones pactadas se entienden como cumplimiento de los derechos otorgados por el Real Decreto 573/87 a los trabajadores de la extinta Agencia Nacional del Tabaco que se incorporen a CETARSA, cuyas condiciones de trabajo se regirán por lo establecido en este Convenio, sin perjuicio del respeto de los derechos que tuviesen reconocidos quienes disfrutaban de la protección del artículo 7.1. del citado Real Decreto.

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

TERCERA.- Años de Servicio

En cada contrato individual de trabajo los empleados que provengan de la extinta A.N.T. se consignará la antigüedad en el citado Organismo que surtirá efectos indemnizatorios en caso de rescisión del contrato por CETARSA, salvo que la citada rescisión se produzca por expediente de regulación de empleo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor y durante el periodo de cinco años desde su incorporación a la plantilla de CETARSA, ya que durante el mismo el trabajador disfruta de la opción de reemplazo en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, o sus Organismos Autónomos, en virtud del artículo 7.2 del Real Decreto 573/87.

CETARSA se compromete a un preaviso de tres meses para los supuestos de regulación de empleo, excepto en los casos de fuerza

mayor, o aquellos que, por sus circunstancias de hecho imprevisibles, no permitan dicho preaviso.

CUARTA.- La contratación por CETARSA de los fijos discontinuos provenientes de la extinta A.N.T. se realizará por cada Centro de Trabajo y por riguroso orden de antigüedad de los que ejerzan el derecho de opción concedido en el R.D. 573/87. En caso de nuevas contrataciones se seguirá el orden del censo existente en ese momento, y entre aquellos que sigan optando a las vacantes y no hubieran optado previamente por permanecer en la Agencia o en la Administración.

QUINTA.- Si la situación del mercado y por tanto, la adaptación a clientes, permitiera para una producción de tabaco total comprada mayor o igual a 32.500 toneladas entre todas las variedades y teniendo en consideración la campaña precedente se garantizarán 181 días de trabajo al número de trabajadores fijos discontinuos por Fábrica siguiente:

FABRICA	TOTAL (TMS)	Nº TOTAL (P-D)
Talayuela	9.000	156
Navalmoral	5.000	70
Granada	9.500	110
Coria	2.500	34
Plasencia	2.000	34
Jaraiz	2.000	23
Jarandilla	2.000	23
TOTAL	32.500	450

Si se diera alguna circunstancia o causa ajena a la Empresa (tales como atención a necesidades de clientes, innovaciones tecnológicas, incidencias climatológicas muy graves sobre la producción o cualquier causa de fuerza mayor), que obligara a la Empresa a modificar una adscripción similar a la anterior de tabaco a transformar por Fábricas, y siempre que la producción total de tabaco comprada fuera mayor o igual a 32.500 Tms., se garantizarán 181 días de trabajo a 450 trabajadores fijos-discontinuos del conjunto total de la Empresa.

A la vista de los resultados de producción de la cosecha 1991 y distribución de la misma, y siempre que esta sea superior a las cifras citadas, la Empresa procurará incrementar a un mayor número de trabajadores fijos-discontinuos la garantía de los 181 días de trabajo si la producción a comprar en la cosecha 1991 fuera superior a 32.500 Tms.

A los efectos de la presente norma, se entiende que los días de trabajo equivalen a los que proporcionalmente corresponden por domingos, festivos y vacaciones, que en su conjunto constituyen los días retribuidos y cotizados a la Seguridad Social.

SEXTA.- En el marco de los principios programáticos de la política de contratación de la Compañía y sin que ello suponga un compromiso legal para la misma, CETARSA, cuando en los centros de trabajo se complete el llamamiento de la totalidad del personal fijo discontinuo censado, podrá determinar, si decidiera contratar trabajo temporal, la posibilidad de ofrecer a los trabajadores fijos discontinuos de otros centros de trabajo que, por su menor carga productiva, pudieran estar interesados en firmar el citado contrato temporal a los efectos de incrementar el número total de días efectivos de trabajo y por tanto acceder a las prestaciones de desempleo; si bien la Compañía no puede asegurar que por la realización de esta actividad temporal complementaria el trabajador fijo discontinuo obtenga la consecución del mínimo cotizable para obtener las citadas prestaciones de Seguridad Social.

En el supuesto de que se realizara la antes mencionada contratación temporal complementaria de estos trabajadores fijos discontinuos, la misma se llevará a cabo por la Compañía sin necesidad de atenerse a criterio alguno de orden o antigüedad y orientándose por las necesidades del servicio y las posibilidades que permitan la estructura de uno y otro centro; y siempre bien entendido que los días trabajados con contrato temporal por el trabajador fijo discontinuo generará antigüedad exclusivamente a los efectos de concepto retributivo, y que Compañía y trabajador se remiten expresamente al sentido literal de las distintas cláusulas que pudiera contener el mencionado contrato temporal en cada caso concreto.

25845 RESOLUCION de 10 de octubre de 1991, de la Dirección General del INEM, por la que se establece el procedimiento de concesión de subvenciones para la organización de congresos, seminarios, asambleas, jornadas de estudio, en materias socio-laborales, con cargo a la aplicación presupuestaria 4.8.3 del INEM, por Instituciones sin fines de lucro.

El artículo 81 del texto refundido de la Ley General presupuestaria en su redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de