

23019 RESOLUCION de 17 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA).

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA) (código de Convenio número 9005532), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 17 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV 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 1.994.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.993, 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 solicitara, 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, smetiéndose estas diferencias a la equánime decisión de la Comisión Paritaria, para lo que se establece un plazo de 20 días hábiles, en el que la Comisión Paritaria se reunirá y en su caso resolverá las discrepancias que pudieran existir, y ello siempre con carácter previo y obligatorio a la posible actuación de la Autoridad Laboral o Judicial. El indicado plazo de 20 días hábiles comenzará a contar a partir del día siguiente a la recepción por la Comisión Paritaria del escrito motivado solicitando la resolución del conflicto.

CAPITULO II

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.

CAPITULO III

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 desempeñe en la Compañía cualquier puesto de producción agrícola, clasificación industrial, 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 o ajena 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 al desempeño de las funciones de su categoría o ascender definitivamente cuando proceda, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio, sin perjuicio, en este último caso, del mejor derecho al ascenso que pueda 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.

CAPITULO IV

VACANTES

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la que ostente, 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 caracter 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. 109 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. 110 GRUPOS FUNCIONALES

Los Grupos Funcionales de trabajadores fijos discontinuos 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
- Auxiliares Administrativos. Laboratorio Químico
- Auxiliares de Laboratorio Químico

ART. 120 CENSOS:

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 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 estos 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. 130 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. En todo caso, son causas justificadas para no incorporarse al trabajo las siguientes: la situación de I.L.T., o invalidez provisional, siempre y cuando el trabajador aporte el oportuno parte médico oficial de baja, o parte de confirmación, la mujer trabajadora mientras dure el periodo de descanso voluntario y obligatorio de maternidad, el cumplimiento del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria y la excedencia forzosa; manteniéndose en todos estos casos el puesto de orden en el censo del grupo funcional.

ART. 140 COMISION DE ESTUDIO DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria específica, compuesta por doce miembros, con la finalidad de estudiar la problemática concurrente en el colectivo de trabajadores fijos discontinuos de la Compañía y proponer las medidas conducentes a una más adecuada estructuración del citado colectivo.

ART. 150 VACANTES

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

- 19.- Por concurso de traslado
- 20.- Por promoción interna
- 30.- 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. 160 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 profesional y tipo de contrato laboral, que la vacante.

La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados, será objeto de acuerdo de 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 previsa 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 corresponda 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. 170 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. 180 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. 190 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.

CAPITULO V

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LICENCIAS

ART. 200 SUSPENSIÓN 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 descenso 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 suspensión, tendrá una duración máxima de 10 semanas, siendo su distribución a opción del interesado, siempre que 8 semanas sean, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de 7 semanas, siendo 6 de ellas, y a elección del interesado, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Si el padre y la madre trabajan, solo 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 trabajando en su lugar de origen.

En el caso de un trabajador que esté prestando el servicio militar o 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, como la prisión preventiva.

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. 219 EXCEDENCIAS

Podrán ser de tres clases: forzosa, voluntaria y 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical; una vez pedido el reintegro este se producirá de forma inmediata, a su puesto de trabajo.

B) Excedencia Voluntaria

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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Quien como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, fuera de la Compañía, aun 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 periodo que haya permanecido sin prestar servicio.

C) Excedencia por maternidad, para atender a un hijo, natural o adoptivo.—En estos casos el periodo 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 periodo 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 periodo a efectos de antigüedad, finalizado el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

ART. 220 LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores previo aviso y justificación adecuada, 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 documentalente, 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 un 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; la indicada reducción se fijará necesariamente, a opción de la interesada, coincidiendo con el inicio o finalización de la jornada. 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.

CAPITULO VI

INDEMNIZACIONES Y JUBILACION

ART. 230 INDEMNIZACION POR MATRIMONIO

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

ART. 240 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 periodos de carencia exigidos para devengar pensión, podrá seguir en activo hasta el momento en que cubra dicho periodo, siendo entonces obligatoria la jubilación.

ART. 250 INCENTIVO A LA JUBILACION Y BAJA VOLUNTARIA

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

Con 60 años	1.000.000,- Ptas.
Con 61 años	800.000,- Ptas.
Con 62 años	600.000,- Ptas.
Con 63 años	400.000,- Ptas.
Con 64 años y 6 meses	200.000,- Ptas.

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

Como consecuencia de la jubilación anticipada o baja voluntaria de un trabajador y siempre que éste hubiera cobrado el incentivo establecido en 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.

CAPITULO VII

MOVILIDAD GEOGRAFICA

ART. 260 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 Kms., 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,- Ptas.,

previa presentación de factura, por el traslado del mobiliario y enseres; si el traslado fuera superior a una distancia de 60 Kms., 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,- Ptas., 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 compensación 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.

CAPITULO VIII

JORNADA Y HORARIOS

ART. 270 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.

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

ART. 280 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. 290 HORARIO DE TRABAJO EN LAS FABRICAS

Teniendo en cuenta las peculiaridades de las actividades que se realizan en cada fábrica, el horario será establecido de común acuerdo entre la Dirección de la misma y los Representantes de los Trabajadores.

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.

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.

Cuando por motivo de una excesiva duración del periodo productivo se prevea que se sobrepasa la jornada anual, se podrá compensar el exceso con el disfrute de vacaciones, o por cualquier otro sistema que se considere más conveniente para la totalidad de un centro de trabajo.

ART. 300 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, y así sucesivamente.
- 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. 319 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 una 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.

En cualquier caso, el tiempo de la reducción de jornada será continuado y deberá necesariamente fijarse al inicio o finalización de la misma.

ART. 320 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, improrrogable 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 imprevisible.
 - 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. 321 VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas, serán de 22 días laborables, proporcionales al tiempo trabajado, cuyo disfrute podrá fraccionarse de común acuerdo en dos periodos.

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 180 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 Intercendros, previo informe del Comité de Empresa del centro de trabajo.

ART. 342 FIESTAS

Serán días festivos los así declarados con carácter nacional y autonómico, más dos fiestas locales. Estos dos últimos podrán ser sustituidos por otros dos días según la costumbre de cada Centro de Trabajo.

Serán inhábiles los días 24 y 31 de Diciembre; en caso de ser festivo 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.

CAPITULO IX

FORMACION, PERFECCIONAMIENTO

Y PROMOCION PROFESIONAL

ART. 350 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 de carácter oficial.

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) Formación de los trabajadores en los niveles de Enseñanza General y Formación Profesional.

Sin perjuicio de lo señalado en los apartados anteriores, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria específica, compuesta de cuatro miembros con la finalidad de estudiar las posibilidades concretas de formación existentes en el marco Oficial de la Formación General Básica y Formación Profesional adaptables a las condiciones específicas de la Empresa, teniendo en cuenta las posibilidades que ofrezcan el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua y el Acuerdo Tripartito. Será igualmente objeto de esta Comisión Paritaria la elaboración concreta de las propuestas de cursos a efectuar.

C A P I T U L O X

RETRIBUCIONES

ART. 369 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. 379 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 la Compañía, se hubiera reincorporado o cesara durante el transcurso del año, 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. 389 ANTIGÜEDAD

Se retribuirá como complemento salarial la antigüedad devengada en CETARSA, computada por trienios. Cada trienio se retribuirá al valor de 3.565.- 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. 399 RETRIBUCION AÑO 1.994

En el año 1.994 se incrementará la tabla salarial y los conceptos económicos que correspondan 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 C.C.D.E., B.B.V. y Banco de España para dicho año.

ART. 409 REVISION SALARIAL AÑO 1.994

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 a 31 de diciembre de 1.994 se regularizará la tabla salarial y los conceptos económicos que correspondan desde el 1 de enero de 1.994 por la diferencia, si se diera, entre el IPC real y el IPC previsto.

ART. 419 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. 429 PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Se abonará a los trabajadores un Plus de Asistencia y Puntualidad, cuyo importe desde el día siguiente al de la firma del presente Convenio será de 371,-PTA.

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.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior y como únicas excepciones al criterio general en el establecido, se acuerda el devengo del Plus de asistencia y puntualidad en los siguientes casos:

- A) Ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses o por reducción de la jornada normal por esta misma causa.
- B) Situación de ILT por maternidad, en el periodo de descanso voluntario y obligatorio de la mujer trabajadora.
- C) Situación de ILT por accidente de trabajo.
- D) Vacaciones

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

ART. 439 PLUS DE ACTIVIDAD

Los porteros cuando realicen tareas propias de mensajeros y los operarios cuando se les encomienden los siguientes trabajos:

- Ayudante de Responsable de Almacén
- 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 2.767.- pesetas 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.

ART. 449 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. 459 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. 469 ABONO DE HABERES

La percepción de la liquidación mensual podrá tener lugar dentro de los seis primeros días del mes siguiente al liquidado. Los trabajadores podrán solicitar de CETARSA la percepción de anticipos sobre los conceptos salariales fijos devengados por el trabajo ya realizado hasta el día 20 de cada mes.

CAPITULO XI**ABSENTISMO Y RECONOCIMIENTOS MEDICOS****ART. 479 ABSENTISMO**

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del grave problema que supone el absentismo para la Sociedad y en aras a su reducción, la parte Social colaborará activamente con los Servicios Médicos de la Empresa.

Los Servicios Médicos de la Compañía podrán efectuar visitas domiciliarias para el seguimiento de las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, para lo que el trabajador deberá encontrarse en su domicilio o asistir a consulta previa notificación.

ART. 489 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.

CAPITULO XII**ACCION ASISTENCIAL****ART. 499 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 CETARSA vaya implantando.

ART. 509 ROPA DE TRABAJO

La Compañía facilitará a los trabajadores en sus centros de producción las prendas de trabajo que se determinen por la Comisión Paritaria a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene a Nivel Nacional.

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

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 si se le contratara nuevamente.

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

ART. 519 TRANSPORTE

Los trabajadores de la Compañía percibirán a partir del día siguiente al de la firma del presente Convenio una ayuda para transporte de 60,- Ptas., por cada día que asistan de forma efectiva al trabajo.

ART. 529 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 Centrales de Madrid, así como el personal administrativo de las fábricas de Granada y Coria y de la fábrica de "La Caballera", percibirá a partir del día siguiente al de la firma de este Convenio, una ayuda para comida de 780,- PTAS., por cada día de asistencia efectiva al trabajo en 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 resalce jornada partida, en atención a su horario y a la distancia que medie entre dichas fábricas y el casco urbano.

ART. 539 GUARDERIAS

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

ART. 549 SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTE

Se establece la continuidad del seguro existente que cubre 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.

Respecto de aquellas trabajadoras a quienes, por las circunstancias que fueran, la compañía aseguradora no aceptase su condición de aseguradas, CETARSA no asumirá en ningún caso responsabilidad alguna 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, Técnicos de Compra, Clasificadores Industriales, Porteros y Ayudantes Técnico-Sanitarios, 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.

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. 559 FONDO SOCIAL

El Fondo Social se financiará con la cantidad de 900.000,-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 900.000,- 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. 569 AYUDA PRESTAMOS

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

CAPITULO XIII**REGIMEN DISCIPLINARIO****ART. 579 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 de 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 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 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 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 periodo de seis meses, cuando haya 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. 58º 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 a treinta días.
 - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno o dos años.
 - 3) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
 - Inhabilitación para el ascenso por un periodo 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 aquellos 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 dure 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.

CAPITULO XIV

DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCION

ART. 599 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 o una cena, éste tendrá derecho al abono de una media dieta. En el supuesto de que deba comer y cenar, se le abonará una dieta completa.

En caso de que el trabajador deba pernoctar fuera de su domicilio habitual, se le abonará la dieta establecida para alojamiento.

C) En cualquier caso la Empresa abonará al trabajador los gastos de locomoción en transporte público derivados de los desplazamientos ocasionales que sean consecuencia del trabajo encomendado.

En el supuesto de que el trabajador decida utilizar su vehículo particular para realizar un trabajo encomendado por la Empresa, ésta le abonará 30 PTAS. por Km. recorrido como compensación de cuantos gastos se deriven o puedan derivarse de dicha utilización; los Técnicos de Campo, cuando utilicen su automóvil para realizar tareas propias de su cometido percibirán un suplemento de 15 PTAS. sobre la cantidad señalada.

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

DIETAS

Media Dieta	1.965.- PTA.
Dieta Completa	3.930.- PTA.
Alojamiento	5.250.- PTA.

Las cantidades ahora reseñadas entrarán en vigor a partir del día siguiente al de la firma del presente Convenio.

ART. 600 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.

CAPITULO XV

REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL

ART. 619 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.

Será requisito para el ejercicio de este derecho, el aviso previo de su utilización mediante notificación escrita al Jefe de la Dependencia correspondiente al menos durante la jornada laboral anterior a su ejecución y su posterior justificación. Si tal aviso previo no fuera posible por razones de urgencia, las mismas serán igualmente justificadas 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.

Los representantes de los trabajadores podrán ceder hasta la totalidad de sus horas a la Sección Sindical por la que se hubieran presentado a las elecciones.

Para la referida acumulación, será precisa la cesión y aceptación por escrito de los afectados, representante individual o Sección Sindical, de la que se dará traslado asimismo, a la Dirección de Recursos Humanos.

ART. 620 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. 630 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. 640 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. 650 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. Solo 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 tablones 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. 660 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 a iniciativa de la propia representación laboral.

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.

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 tableros de anuncios.

ART. 67º 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 la Dirección 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) Interpretar el texto articulado del Presente Convenio y seguir el cumplimiento de lo pactado

6) Las que se atribuyan expresamente en el presente Convenio Colectivo.

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

GRUPO 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.

GRUPO 2**ANALISTA-PROGRAMADOR**

Análisis y desarrollo de proyectos informáticos. Soporte a usuarios y mantenimiento de las aplicaciones desarrolladas y/o adquiridas.

Seguimiento y control de los trabajos encomendados al exterior.

Instalación, mantenimiento y puesta a punto de los sistemas operativos de los equipos informáticos.

Colaborará con el Jefe del Departamento en el estudio de las necesidades de informatización de las diferentes áreas de la Compañía, tanto en hardware como software.

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 1ª

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 2ª

Es el administrativo que con iniciativa restringida y con dependencia del Responsable del Departamento, efectúa trabajos de apoyo que requieren 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 RECPACIONISTA DE CENTRAL

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

TELEFONISTA-RECPACIONISTA

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.

GRUPO 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.

GRUPO 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, así como el conocimiento y mantenimiento de la máquina a él encomendada.

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, así como el conocimiento y mantenimiento de la máquina a él encomendada.

RESPONSABLE DE AREA

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

OPERADOR DE EQUIPOS MOVILES

Es el trabajador que utiliza 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, así como el conocimiento básico de la misma.

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 el proceso productivo 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.

GRUPO 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.

AUXILIAR 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.

GRUPO 6**AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO**

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

ANEXO Nº II TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	RETRIBUCION ANUAL	MENSUAL
Técnico de Compra	3.234.952	231.068
Supervisor Prod.Agrícola/ Supervisor de Turno/Técnico Administración y Analista- Programador	2.965.382	211.813
Respble. Zona Prod. Agrícola y Ayudante Técnico Sanitario/DUE	2.763.194	197.371
Clasificador Industrial/ Técnico Producción Agrícola y Supervisor de Mantenimiento	2.561.006	182.929
Operador de Batido/ Oficial de Mantenimiento/ Administrativo de 1ª/ Operador de Informática y Responsable de Almacenes	2.156.630	154.045
Operador de Resecado	2.021.852	144.418
Responsable de Area/ Responsable Control de Calidad y Administrativo de 2ª	1.887.074	134.791
Auxiliar Administrativo/ Ayudante Mantenimiento/ Telef-Recep. Central/ Aux. Laboratorio Químico/ Operador de Calderas/ Operador Cámara de Vacío y Operador Equipos Móviles	1.684.858	120.347
Telefonista-Recepcionista/ Ayudante Control Calidad Portero y Mensajero	1.482.684	105.906
Operario y Limpiador	1.366.994	99.071

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 incorporaron a CETARSA y actualmente forman parte de su plantilla, 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.

En adelante la cobertura de vacantes se realizará según lo previsto en el Capítulo IV de este Convenio, sin tomar en consideración a los trabajadores de la extinta Agencia, ya que los que permanecían en la ANT sin haberse incorporado a CETARSA han sido legalmente finiquitados.

SEGUNDA. - Los trabajadores provinientes de la extinta 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 provinientes 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. - 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 180 días de trabajo al número de trabajadores fijos discontinuos por Fábrica siguiente:

FABRICA	TOTAL (TMS)	Nº TOTAL (F-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 180 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 1993 y distribución de la misma, y siempre que ésta sea superior a las cifras citadas, la Empresa procurará incrementar a un mayor número de trabajadores fijos-discontinuos la garantía de los 180 días de trabajo si la producción a comprar en la cosecha 1993 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.

QUINTA. - 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 por el 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.