

5. Acuerdo final.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legítimas de la empresa y por el Comité de Empresa de la misma en representación de los trabajadores, quienes reuniendo las condiciones de legitimación necesarias se reconocieron mutua y recíprocamente como interlocutores para la negociación del Convenio en sesión de constitución de la Comisión deliberadora celebrada el día 26 noviembre de 1998, y hacen constar que el Convenio, en todo su articulado, ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

ANEXO

Fondo de previsión:

Con el fin de que sus empleados cuando causen baja en la empresa por las contingencias de jubilación o de invalidez permanente reciban unas prestaciones complementarias, bien como renta vitalicia o en forma de capitalización a elección del trabajador, la empresa se obliga a concertar en favor de los mismos una póliza de seguro colectivo de rentas diferidas con participación en beneficios (Plan XXI), con una aportación anual de 47.500 pesetas como cuota constante en 1998, 50.000 pesetas como cuota constante en 1999 y 55.000 pesetas como cuota constante para el 2000.

Dada la finalidad de esta contratación, el trabajador no podrá capitalizar en ningún momento, total o parcialmente, antes de producirse su jubilación o su paso a la situación de invalidez permanente, la citada póliza. En caso de hacerlo, la empresa dejará de hacer aportaciones a la misma, eximiéndose de la obligatoriedad contraída con el trabajador que haya incumplido dicho compromiso.

Se creará una Comisión Paritaria que, antes del 30 de septiembre de 1999, buscará nuevas alternativas a esta aportación que en su forma puedan beneficiar a futuro al empleado.

20628 *RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del denominado «Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada»».*

Visto el texto del denominado «Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada»» (código de Convenio número 9012443), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de ambas empresas, en representación de las mismas, y de otra, por la Comisión elegida por los Comités y Delegados de Personal de estas empresas en la que se encuentran representantes correspondientes a los sindicatos que suman la mayoría de los miembros de estos órganos electivos, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del denominado «Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada»», 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, 1 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO MARCO PARA EL PERSONAL DE «TABACALERA, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y «LOGISTA, SOCIEDAD LIMITADA»

PREÁMBULO

El pasado mes de enero de 1999, «Tabacalera, Sociedad Anónima», procedió a segregar el sector de distribución e integrarlo en una nueva sociedad denominada «Compañía de Distribución Integral Logista, Sociedad Limitada» (en adelante «Logista, Sociedad Limitada») con el objetivo básico de mejorar la necesaria neutralidad y transparencia en la actividad de distribución de labores de tabaco frente a la totalidad de fabricantes e importadores, dotar de una mayor flexibilidad a la actividad para gestionar su propio negocio autónomamente y facilitar el crecimiento futuro de la actividad logística mediante la captación de nuevos clientes, de acuer-

do con una estrategia basada en la especialización en nichos rentables y en la aportación de valor a la cadena de distribución.

Dicha decisión empresarial provocaba la necesidad de solventar los problemas que desde el punto de vista laboral implicaba la división de una empresa hasta ese momento única; en una primera fase, sobre las condiciones de integración de los trabajadores, y en una segunda para mantener, cara al futuro, un marco común de condiciones laborales para los dos colectivos de trabajadores resultantes, así como la cohesión del grupo empresarial.

Con el objetivo de dar respuesta a dichas necesidades, el 22 de diciembre de 1998, con anterioridad a la segregación, se firmó entre las representaciones de las dos sociedades y el entonces Comité Intercentros de «Tabacalera, Sociedad Anónima», un acuerdo en el que, entre otros puntos, se pactaba la suscripción de este Acuerdo marco como la mejor garantía para conseguir las finalidades expuestas.

Por consiguiente, el presente Acuerdo marco, suscrito al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, es el resultado del acuerdo que han alcanzado las partes para dar efectividad a la voluntad compartida por todos, de mantener un marco de relaciones laborales comunes al grupo empresarial constituido por «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», regulándose a tal efecto la legitimación de las partes negociadoras al amparo del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la consecución del citado objetivo, el Acuerdo tiene su base y fundamento en el reconocimiento de ambas empresas como tal grupo empresarial a efectos laborales, y regula con eficacia general y aplicación directa aspectos concretos de las relaciones laborales de forma común para ambas empresas, previendo a su vez la existencia de Convenios Colectivos en «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», que, dentro del ámbito de sus respectivas empresas, regulen el resto de las materias no incluidas en este Acuerdo marco, así como el desarrollo de lo pactado en éste cuando así se indique en el propio texto, consiguiendo con ello la especificidad y particularidad deseada y necesaria.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo —que tiene naturaleza jurídica de Convenio Colectivo Estatutario, conforme al título III del Estatuto de los Trabajadores— será de aplicación al personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de ambas empresas existentes en el territorio español.

Por razón de su cargo queda exceptuado de la aplicación del presente Acuerdo el siguiente personal:

Aquellos cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro del órgano de administración de la empresa, tal como prevé el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de ambas empresas, comprendiendo en ella a los Directores, Secretario general y Vicesecretario general.

Las personas ligadas a «Tabacalera, Sociedad Anónima» o «Logista, Sociedad Limitada», por un contrato de carácter no laboral, entre las que se cuentan los representantes garantizados y su personal, ya que su relación es exclusivamente de naturaleza mercantil.

Los Directores de Fábrica, Directores de Zona de Distribución y Directores territoriales de Ventas.

Los que sean contratados, en casos excepcionales y con carácter transitorio, para atender necesidades urgentes y específicas de índole técnica, no previstas entre las funciones del personal de plantilla.

Los puestos de trabajo comprendidos en el nivel I del grupo Técnico-Administrativo, que presten sus servicios en cualquier dependencia de «Tabacalera, Sociedad Anónima» o de «Logista, Sociedad Limitada».

No obstante, esta exclusión tendrá carácter voluntario y requerirá la suscripción entre el trabajador interesado y la empresa de un contrato individual de trabajo, en el que se regulen las condiciones de dicha relación laboral.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta 31 de diciembre del año 2000, entendiéndose prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes

no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Sin embargo, todos los efectos de contenido económico en él pactados para el primer año de su vigencia —salvo las excepciones que se indiquen en el propio texto—, tendrán retroactividad al 1 de enero de 1999, liquidándose, en los distintos supuestos, los atrasos devengados desde la indicada fecha.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo deroga y sustituye, en todas las materias reguladas en el mismo, lo pactado en los Convenios Colectivos anteriores de «Tabacalera, Sociedad Anónima».

No obstante, para todas las materias no reguladas en este Acuerdo o para el desarrollo de lo pactado en el mismo —cuando así se indique en el propio texto— se negociarán sendos Convenios Colectivos de empresa (para «Tabacalera, Sociedad Anónima» y para «Logista, Sociedad Limitada») que afectarán a los trabajadores comprendidos en sus respectivos ámbitos de aplicación.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones regulados en este Acuerdo constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas supone las de la totalidad.

Por ello, si por disposición legal o resolución de la jurisdicción competente se modificara o no aprobara alguna de las cláusulas aquí pactadas y este hecho —a juicio de cualquiera de las partes— desvirtuara manifiestamente el contenido del Acuerdo, deberá éste ser renegociado por la propia Comisión negociadora.

CAPÍTULO II

Empleo

Artículo 4. *Contratación en las empresas.*

«Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», se comprometen a que el sistema normal de contratación sea por tiempo indefinido, que se suscribirá en aquellos casos en que sea preciso atender funciones de carácter estable correspondientes a puestos de trabajo que no hayan sido amortizados y no puedan ser cubiertos mediante la promoción interna o los mecanismos de movilidad funcional o geográfica legal y convencionalmente establecidos.

Artículo 5. *Modalidades de contratación.*

Asimismo, para atender necesidades de carácter coyuntural, promover la formación de trabajadores jóvenes o resolver situaciones específicas derivadas de las exigencias de funcionamiento de la empresa, se podrá acudir a los distintos sistemas y modalidades de contratación legalmente establecidos para el supuesto de que se trate, entre los cuales se indican a continuación los más adecuados para las necesidades actuales de ambas empresas.

1. Contratos de duración determinada.

Para obra o servicio determinado: Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución —aunque limitada en el tiempo— sea en principio de duración incierta.

Eventual por circunstancias de la producción: Corresponde esta modalidad a situaciones derivadas de exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, incluyendo entre las mismas los casos de lanzamiento inicial de nuevas marcas, productos o servicios.

Su duración máxima será de seis meses, dentro de un período de doce, que se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. Si las causas que motivaron la contratación se consolidaran, la empresa procederá a cubrir el puesto de trabajo mediante los sistemas normales de cobertura de vacantes previstos en este Acuerdo marco.

De interinidad: Se concertará este contrato en los casos en que sea necesario sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

En este último caso, su duración no podrá superar los límites establecidos en la legislación vigente en cada momento (actualmente, tres

meses). En los restantes supuestos, la duración del contrato será la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo.

2. Contratos formativos.

Contratos en prácticas: Cuando la conveniencia de los servicios así lo requieran, la empresa podrá admitir personal por esta modalidad, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

La duración del contrato en prácticas será la prevista en la legislación general vigente. Por lo tanto, actualmente, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

El personal contratado en esta modalidad percibirá el salario correspondiente al nivel VII del grupo Técnico-Administrativo, cuando se trate de Titulados Superiores, y el nivel IX del mismo grupo para los Titulados de Grado Medio.

Contratos para la formación: La empresa podrá hacer uso de esta modalidad de contratación cuando precise de trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno, sin la titulación requerida para los contratos en prácticas, y con objeto de que, mediante la prestación de sus servicios, adquieran los conocimientos prácticos y teóricos necesarios para el desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de carácter operativo que requiera un determinado nivel de cualificación.

La retribución a percibir por estos trabajadores será de 1.200.000 pesetas anuales, por todos los conceptos.

Respecto a los demás requisitos del contrato y condiciones de trabajo y formación se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente sobre esta materia en cada momento.

3. Contratos a tiempo parcial.

Cuando, excepcionalmente, la empresa necesite contratar trabajadores —ya sea con carácter temporal o indefinido— para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año —inferior al 77 por 100 de la jornada establecida con carácter general en este Acuerdo marco— podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente.

4. Contratos en aplicación del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (contratos de sustitución por jubilación a los sesenta y cuatro años).

Por cada jubilación forzosa a los sesenta y cuatro años de edad, la empresa procederá a efectuar una nueva contratación conforme a lo dispuesto en el Real Decreto antes indicado. La modalidad de contrato a realizar, así como el carácter indefinido o temporal del mismo y la dependencia donde se efectúe estará en función de las necesidades de la compañía en cada momento.

Artículo 6. *Categorías de incorporación del personal externo.*

Las incorporaciones a la empresa de personal externo se realizarán fundamentalmente en las nuevas categorías profesionales previstas en el ordenamiento profesional vigente, salvo en aquellos casos en que la función a desarrollar no se corresponda con aquéllas o en los supuestos de contrataciones de interinidad o de carácter formativo.

Artículo 7. *Contratación a través de empresas de trabajo temporal.*

Las empresas se comprometen a no contratar personal a través de empresas de trabajo temporal, salvo en situaciones excepcionales o de urgencia y por el menor tiempo posible, informando a la mayor brevedad a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 8. *Período de prueba.*

Todos los ingresos que se efectúen en ambas empresas se entenderán realizados en período de prueba por un plazo de seis meses para los Técnicos titulados, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días hábiles.

Durante tal período, ambas partes podrán rescindir libremente su relación laboral sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 9. *Jubilación forzosa.*

Por razones de política de empleo, se mantiene la jubilación forzosa de los trabajadores de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y de «Logista, Socie-

dad Limitada», a los sesenta y cuatro años de edad, siempre que el trabajador afectado esté en condiciones de percibir la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. En caso contrario, se mantendrá en situación de activo hasta la fecha en que pudiera acceder a dicha pensión.

Por cada jubilación que se produzca por esta causa, la empresa procederá a efectuar una nueva contratación en los términos previstos en el artículo 5.4 de este mismo capítulo.

CAPÍTULO III

Procedimiento de ingresos y promoción

Artículo 10. *Ámbito de la normativa.*

La presente normativa se aplicará en el grupo de empresas («Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima») a todos los procesos de cobertura de vacantes, excepto en los puestos de los niveles I, II y III de los grupos 1.º y 2.º

Artículo 11. *Proceso de cobertura de vacantes.*

1. La cobertura de vacantes, que se adecuará a la estructura organizativa vigente —grupos y niveles/categorías profesionales— en cada momento, se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente orden de prioridad:

Siempre que surja la necesidad de cubrir una vacante, se atenderán en primer lugar las solicitudes de traslado voluntario formuladas por trabajadores del mismo nivel retributivo o categoría profesional igual o equivalente.

En el caso de que no fuera posible cubrir la vacante por traslado voluntario, se procederá a la convocatoria del puesto para promoción interna.

Siempre que sea posible se podrán desarrollar procesos de formación-promoción. Estos procesos se caracterizan por la articulación de un sistema de formación teórico-práctico previo que, una vez evaluado, permite la asignación de las personas más aptas a los puestos de trabajo cuya cobertura ha sido objetivo fundamental del programa formativo.

En el caso de que no fuera posible cubrir la vacante por ninguno de los procedimientos internos anteriormente citados, se podrá cubrir por selección externa.

En el caso de los becarios que hayan concluido el período formativo, al haberse realizado previamente un proceso de selección, se podrán incorporar en cualquiera de las modalidades de contratación temporal.

2. No obstante, en el supuesto de que, por existir centros de trabajo con exceso de personal que realice funciones similares o equivalentes a las de la vacante o vacantes a cubrir, la empresa así lo considere, podrá promover el traslado forzoso de esos trabajadores, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Artículo 12. *Bases generales de las convocatorias internas.*

El modelo de convocatoria recogerá los siguientes aspectos:

- Descripción general y nivel/categoría del puesto.
- Dependencia jerárquica.
- Requisitos que deben reunir los solicitantes.

1. Los requisitos de titulación académica correspondientes a los distintos niveles retributivos serán los siguientes:

Nivel	Grupo	Categoría	Título
I al III	1.º-2.º		Titulado Superior.
IV	1.º-2.º		Titulado Medio/Diplomado.
V-VI	1.º-2.º		Bachillerato/Tco. Especialista: FPII; Ciclo Formativo G.º Superior.
VII al IX	1.º-2.º		Graduado Escolar/Graduado ESO.
VII al IX	3.º		Graduado Escolar/Graduado ESO/FPI.
VI	3.º		Certif. Estudios Primarios/Certif. ESO.
XII al X	4.º	Mando profesional.	Tco. Especialista: FPII; Ciclo Formativo Grado Superior.

Nivel	Grupo	Categoría	Título
VII al IX	4.º	Mando operativo.	Tco. Auxiliar: FPI; Ciclo Form. Grado Medio.
VI y V	4.º	Mando operativo.	Certif. Estudios Primarios/Certif. ESO.
VI al IX	4.º	Especialista profesional.	Tco. Auxiliar: FPI; Ciclo Form. Grado Medio.
VII al V	4.º	Especialista operativo.	Certif. Estudios Primarios/Certif. ESO *.
VII al V	4.º	Especialista tabacalero.	Certif. Estudios Primarios/Certif. ESO.
V	4.º	Operario.	Certif. Estudios Primarios/Certif. ESO.

* Excepto Ayudante Caja y Especialista de Gestión de Personal que precisa Graduado Escolar o Graduado en ESO.

Las equivalencias de titulaciones admitidas por el Ministerio de Educación y Cultura registrarán en la interpretación de los niveles de titulación antes consignados. A estos efectos, aquellos integrantes de ambas empresas que hubieran obtenido la calificación de estudios primarios con anterioridad a la finalización del curso 1975-1976 podrán concurrir a los puestos para los que se precise el nivel de capacitación de Graduado Escolar o equivalente.

2. En el caso de las nuevas categorías profesionales, el nivel de conocimientos mínimos exigidos es:

Auxiliar Operativo: ESO/EGB o equivalente.

Auxiliar Maquinista: Técnico Auxiliar: FPI, ciclo formativo de Grado Medio o equivalente.

Ayudante de Mantenimiento: Técnico Especialista: FPII, ciclo formativo de Grado Superior.

Auxiliar Comercial: Graduado Escolar/Graduado ESO o similar.

3. Quienes con los conocimientos y experiencia requeridos para el puesto convocado no reúnan los requisitos reseñados en la convocatoria podrán realizar una prueba de acceso.

d) Descripción del proceso de selección a realizar.

e) En el caso de estar previstas pruebas técnicas, una referencia a sus contenidos generales y, en caso necesario, bibliografía orientativa.

f) El período de validez de la convocatoria, que será como máximo de un año.

g) La forma y plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes a partir de la fecha de publicación de la convocatoria será de quince días naturales. No obstante, en aquellos casos en que sea necesaria la cobertura inmediata del puesto, se podrá acortar el plazo hasta un mínimo de ocho días naturales.

Se realizarán convocatorias conjuntas para el personal fijo y el contratado en cualquier modalidad de contratación de carácter temporal, siempre que lleve prestando sus servicios a «Tabacalera, Sociedad Anónima» y/o «Logista, Sociedad Limitada», durante, al menos, un año de forma continuada, teniendo prioridad en su resolución el personal fijo sobre el temporal.

Asimismo, se podrán realizar convocatorias conjuntas para el personal interno y para personal externo, cuando existan fundadas razones de que no se va a poder cubrir con personal interno, teniendo prioridad en su resolución este último sobre las personas que se hayan presentado en la convocatoria externa.

Artículo 13. *Ámbito de las convocatorias internas.*

Los puestos de trabajo comprendidos en los niveles IV al IX de los grupos 1.º y 2.º, del nivel IX del grupo 3.º, y de los niveles XI y XII del grupo 4.º, se convocarán simultáneamente en el ámbito provincial y nacional, actuando la misma Comisión de Evaluación para las dos convocatorias, teniendo prioridad en su resolución los candidatos de la convocatoria provincial.

Los puestos de trabajo no comprendidos en el párrafo anterior se convocarán, en primer lugar, en el ámbito provincial y, de quedar desierta la convocatoria, se procederá a realizarla en el ámbito nacional.

Artículo 14. Participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de cobertura de vacantes.

La representación social participará en los procesos de ingresos y promoción incluidos en el ámbito de la presente normativa, a través de la Comisión de Evaluación que se constituya al efecto.

Las Comisiones de Evaluación tendrán las siguientes funciones:

- a) Admisión de solicitudes en función de los requisitos del puesto convocado.
- b) Elaborar las pruebas a realizar en función del perfil y características del puesto, determinando el valor de cada una de ellas y los criterios de evaluación.
- c) Supervisar la ejecución de las pruebas a realizar por los candidatos.
- d) Evaluar los resultados de las pruebas realizadas, de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos.
- e) Levantar acta sobre el resultado del proceso de selección, con propuesta de los seleccionados considerados idóneos.

Integrarán las Comisiones de Evaluación:

Los representantes que designe la empresa.

Un miembro designado por los órganos representativos de los trabajadores (Comité Intercentros, si la convocatoria es de ámbito nacional, y Comités de Empresa o Delegados de Personal de los respectivos centros de trabajo, si es de ámbito provincial).

Si en el plazo de ocho días naturales —a contar desde la notificación de la petición por parte de la empresa de nombramiento del miembro de la representación social— no se comunica a ésta la designación del mismo, la Comisión de Evaluación se constituirá igualmente, pudiendo integrarse el miembro ausente posteriormente.

Artículo 15. Resolución de las convocatorias.

1. La resolución de los procesos, con propuesta de los candidatos más idóneos, se hará conforme a las características del puesto, teniendo en cuenta los resultados de las pruebas técnicas.

No obstante, cuando las características del puesto exijan otras competencias no exclusivamente técnicas, como son aquellos cuyo perfil requiera capacidad para liderar y coordinar equipos, iniciativa, etc., en la resolución de la convocatoria se tendrán en cuenta, además, los resultados de las pruebas psicotécnicas, entrevista y formación académica y complementaria.

2. Cuando se trate de una promoción interna, el nombramiento de la persona designada tendrá carácter provisional durante quince días, para el personal no cualificado, y durante tres meses para el resto del personal, excepto el de titulación superior, que será de seis meses. Transcurridos estos plazos, durante los cuales el trabajador deberá acreditar su capacidad para el desempeño del puesto, el nombramiento pasará a ser definitivo.

Artículo 16. Período mínimo de ocupación de un puesto.

El período mínimo de ocupación del puesto será de un año, no pudiéndose acceder a otro por promoción o traslado en ese plazo, a no ser que por necesidades de la empresa se pueda acortar dicho período.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 17. Objetivos generales.

Ambas partes consideran necesario realizar un gran esfuerzo formativo adaptado a las necesidades específicas de ambas empresas y de acuerdo con los siguientes objetivos:

Desarrollar acciones formativas específicas que faciliten los procesos de redistribución del personal y la cobertura de puestos vacantes no amortizables.

Impulsar la formación continua que propicie el desarrollo de la carrera profesional y la actualización de conocimientos y destrezas para el adecuado desempeño de los puestos de trabajo.

Facilitar la formación adecuada para la asimilación de los cambios tecnológicos y de gestión.

Elevar el nivel de formación de los trabajadores menos cualificados.

Para cumplir estos objetivos se elaborará un plan general anual de formación del grupo que satisfaga las necesidades de formación detectadas a través de los responsables operativos de las empresas y de las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores, con el fin de armonizar los objetivos de formación de la empresa y las iniciativas expresadas por los interesados.

Artículo 18. Comisión Nacional y Comisiones Locales de Formación.

1. La Comisión Nacional de Formación —de ámbito conjunto para «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada»— tendrá las siguientes funciones:

a) Elaborar la propuesta anual de necesidades de formación, de acuerdo con los objetivos generales y las necesidades del grupo, que podrán ser, entre otras: Incorporación de nuevas tecnologías, evolución propia de cada puesto de trabajo, necesidades de cualificación y desarrollo profesional.

b) Proponer las mejoras y adaptaciones que estime convenientes al proyecto del plan general anual de formación, antes de ser presentado a la aprobación de las Direcciones de las empresas.

El plan anual de formación incluirá, con carácter general, los siguientes aspectos: Objetivos generales de formación, relación de acciones formativas más relevantes, indicando los objetivos específicos, colectivos o grupos profesionales participantes y criterios de selección de los mismos, así como calendario aproximado de ejecución.

c) Seguimiento trimestral de las acciones formativas desarrolladas —incluyendo las inversiones económicas aplicadas hasta la fecha— a efectos de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estimen convenientes, por lo que durante el desarrollo del plan de formación, a iniciativa de alguna de las partes, se podrá modificar o incluir algún curso no previsto en el plan anual.

d) Realizar la evaluación final del plan anual. A este fin se facilitará a la representación social la relación de acciones formativas desarrolladas, participantes e inversión económica. Dicha información estará desglosada por empresas del grupo y centros de trabajo.

e) Las reuniones serán trimestrales, salvo las de carácter extraordinario que se podrán realizar a propuesta de una de las partes.

f) La Comisión podrá nombrar asesores, uno por cada Sindicato representativo participante en la misma, que le permita la toma de decisiones con un mayor nivel de eficacia.

2. Las Comisiones Locales de Formación —cuyo ámbito será el del centro de trabajo— tendrán las siguientes funciones:

a) Análisis y estudio de las necesidades de formación para el próximo ejercicio y confección de una propuesta de actividades formativas que incluya un calendario orientativo de las acciones a desarrollar en sus centros de trabajo.

b) Seguimiento, control y evaluación de las actividades formativas que se realicen en su centro de trabajo, a efectos de proponer los mecanismos correctores que se estimen convenientes. Las reuniones serán trimestrales, salvo las de carácter extraordinario que se podrán realizar a propuesta de una de las partes.

c) Si la representación social no tuviera conocimiento a través de las reuniones habituales de las Comisiones Locales de alguna acción formativa, la empresa informará de la misma con suficiente antelación.

3. La Comisión Nacional de Formación, de carácter paritario, estará integrada por los representantes de ambas empresas que éstas designen y por seis miembros en representación de los trabajadores, designados por acuerdo conjunto de los Comités Intercentros de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», en función de la representación sindical existente en el conjunto de las dos empresas.

Las Comisiones Locales de Formación, igualmente de carácter paritario, estarán integradas por los representantes de la Dirección del centro y por los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de trabajo de hasta 50 trabajadores: Un representante.
- Centros de trabajo de 50 a 100 trabajadores: Dos representantes.
- Centros de trabajo de más de 100 trabajadores: Tres representantes.

Artículo 19. Asistencia a cursos de formación.

1. La formación continua se regirá por los siguientes criterios generales:

Perfeccionamiento de conocimientos y destrezas para el adecuado desempeño del puesto de trabajo.

Formación para la promoción y el desarrollo profesional.

Si un proceso de promoción llevara implícita cualquier actividad formativa posterior al nombramiento para el nuevo puesto de trabajo, ésta sería considerada formación para el perfeccionamiento.

Formación para la adecuación a un puesto distinto al ocupado: Este tipo de formación será a iniciativa de la empresa, cuando se ocupe un puesto o función amortizable.

2. Se articularán ayudas económicas de acuerdo con los siguientes criterios:

Mil quinientas pesetas en concepto de almuerzo en cursos programados en jornada de mañana y tarde, siempre y cuando la falta de tiempo haga aconsejable efectuar el almuerzo en un restaurante cercano al lugar de impartición del curso.

Doscientas cincuenta pesetas por hora de formación fuera de la jornada hasta un máximo de 50.000 pesetas anuales.

Cuando tengan una duración superior a cien horas, excepto los cursos individuales, programas «masters» o similares, presenciales o a distancia, se incentivará la asistencia con 250 pesetas por cada una de las horas que exceda de la jornada laboral diaria, siempre y cuando se asista al curso con regularidad hasta su finalización. En los cursos que superen las doscientas horas lectivas, se incentivará con un máximo de 50.000 pesetas.

Artículo 20. *Impartición de la formación.*

Se impartirá fuera de la jornada laboral, a no ser que la programación del curso obligue a la asistencia en el horario de trabajo. No obstante, en los supuestos en que las necesidades de la empresa lo permitan, se podría impartir dentro de la jornada laboral.

La formación para la adecuación a un puesto distinto del ocupado se impartirá dentro de la jornada laboral, siempre y cuando no se vean alteradas las necesidades de la empresa.

Cuando el alumno tenga que desplazarse a otra localidad distinta a la de su centro de trabajo, se acogerá a lo previsto en el Convenio Colectivo sobre dietas y gastos de locomoción.

Artículo 21. *Medios técnicos y humanos para la formación.*

Las actividades formativas podrán ser impartidas por centros de formación de la empresa, colaboradores internos y entidades u organismos externos.

Los colaboradores percibirán una compensación económica de 1.350 pesetas por hora de formación impartida dentro de su jornada laboral y 4.000 pesetas por hora de formación impartida fuera de su jornada laboral. No percibirá compensación económica el entrenamiento que en el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo se pueda realizar. Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma cuantía que las restantes retribuciones dinerarias.

Todas las propuestas formativas, en las que intervenga personal colaborador, deberán ser comunicadas con quince días de antelación, adjuntando programa y duración del curso, a los servicios de formación de la Dirección de Servicios a Unidades de Negocio, quien estudiará la conveniencia de las mismas y procederá a su aprobación o denegación.

El límite máximo a percibir por cada colaborador durante un año será el equivalente al 10 por 100 de su salario.

Artículo 22. *Financiación de los planes de formación.*

Ambas empresas invertirán los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en los artículos anteriores fijándose la dotación anual en un 2 por 100 de la masa salarial conjunta de ambas empresas.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 23. *Estructura salarial.*

Las retribuciones en «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada» —sin perjuicio de las que pueden establecerse en los Convenios Colectivos de ambas empresas— tendrán la siguiente estructura básica, común para ambas empresas:

1. Salario base.
2. Complementos personales.
 - 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.
 - 2.2 Gratificación por continuidad en el servicio.

3. Complementos de puesto de trabajo.
 - 3.1 Plus de nocturnidad.
 4. Complemento de cantidad y calidad de trabajo.
 - 4.1 Paga de productividad.
 5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 - 5.1 Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad.
 6. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.
 - 6.1 Gratificación por pase a la situación pasiva.

Artículo 24. *Definición de los diversos conceptos retributivos.*

1. Salario base o de calificación: Es el asignado a cada nivel de calificación retributiva, por unidad de tiempo. Se percibirá mensualmente y su retribución se entenderá siempre por jornada completa. La cuantía del mismo será la que se fije para cada año en las tablas salariales que acompañan al Convenio Colectivo que corresponda.

2. Complementos personales:

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio: Todo el personal que preste sus servicios fijos en «Tabacalera, Sociedad Anónima» o «Logista, Sociedad Limitada», disfrutará de trienios, según los años de servicio en las mismas. Su número será ilimitado y su cuantía será la fijada para cada nivel retributivo en el Convenio Colectivo correspondiente.

No obstante, cuando un trabajador, por promoción u otra causa, se incorpore a un puesto de trabajo cuyo premio de antigüedad fuera de cuantía inferior a la que venía percibiendo, se le respetará el valor de los trienios que tuviera acreditados en su puesto de procedencia.

A todos los efectos, cualquier fracción de tiempo en el mes en que se cumpla el trienio será considerado como mes completo.

2.2 Gratificación por continuidad en el servicio: Al personal en activo que cumpla veinticuatro años de servicios efectivos en «Tabacalera, Sociedad Anónima» y/o «Logista, Sociedad Limitada», le será abonada, por una sola vez, una gratificación por el importe de una mensualidad de la misma cuantía que si se tratara de una paga extraordinaria reglamentaria.

3. Complementos de puesto de trabajo:

3.1 Plus de nocturnidad: Es el que perciben, por importe de un 30 por 100 de su salario base, aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones con horarios nocturnos, siendo dichas funciones propias de horarios diurnos.

Este plus se percibirá por cada día efectivo de trabajo que se realice en turno nocturno, si bien se abonará también en la parte que corresponda de los días festivos y de descanso semanal proporcionales a los trabajadores durante la semana en el indicado turno nocturno.

4. Complemento de calidad y cantidad de trabajo:

4.1 Paga de productividad (denominada, en su origen, «Incremento productividad-anexo Convenio Colectivo 1983»): Es la que retribuye las mejoras obtenidas en la productividad de las dos empresas y cuyo importe será el que figure en las tablas salariales vigentes. Su abono se realizará, con carácter de anticipo, en el mes de septiembre, regularizándose al final de cada año.

5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

5.1 Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad:

a) Paga extraordinaria de marzo (denominada, en su origen, «Gratificación de la disposición final-Convenio Colectivo 1986»):

1. Consistirá en una mensualidad y media para el personal de los grupos 1.º, 2.º y 3.º, y en cuarenta y cinco días del salario base para el personal del grupo 4.º, que se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y se pagará en el mes de marzo, regularizándose al final de cada año.

2. Como esta paga extraordinaria tuvo su origen en la transformación del sistema de participación en beneficios existente antes del 1 de enero de 1986 —y con el fin de evitar posibles perjuicios por el cambio de regulación— todo el personal que se encontrase en situación de activo en «Tabacalera, Sociedad Anónima» al día 31 de diciembre de 1985 tendrá derecho a percibir el importe de una paga y media en el momento en el que se produzca su baja en el grupo empresarial.

b) Paga extraordinaria de junio: Consistirá en una mensualidad para el personal de los grupos 1.º, 2.º y 3.º y en treinta días del salario base

para el grupo 4.º, que se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año y se pagará junto con la mensualidad ordinaria correspondiente al mes de junio.

c) Paga extraordinaria de Navidad: De la misma cuantía que la anterior, se devengará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año, abonándose el día 21 de diciembre, o el día hábil inmediatamente anterior si aquél no fuese laborable.

d) Para el percibo de las pagas extraordinarias se computarán, además del salario base por el período indicado en cada caso, los siguientes conceptos:

- Aumentos periódicos por años de servicio.
- Garantías a título personal.
- Gratificación por razón de jornada.
- Remuneración por intervención en actuaciones litigiosas.
- Gratificación de Mecánicos en funciones de Jefes de Equipo.

Lógicamente, estos complementos sólo se computarán respecto a los trabajadores que efectivamente perciban tales retribuciones.

e) Al personal que hubiera ingresado o cesado en cualquiera de las dos empresas en el transcurso del año, se le abonará dichas gratificaciones en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo de servicio prestado. A estos efectos, la fracción del mes se considerará como mes completo.

Análoga regla de prorrateo se observará en los supuestos de jornada reducida o a tiempo parcial. En estas hipótesis, el cálculo se hará en función de la jornada de que se trate y del tiempo efectivo de servicio prestado durante el período de devengo.

6. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos:

6.1 Gratificación por pase a la situación pasiva: Es la indemnización que perciba el personal de ambas Empresas en el momento de su pase a la situación pasiva por cualquier causa.

Consistirá en una paga, por una sola vez, por un importe de una mensualidad de la misma cuantía que una paga extraordinaria reglamentaria.

El personal que ingrese en la empresa a partir de la fecha de vigencia del presente Acuerdo no tendrá derecho a percibir esta gratificación.

CAPÍTULO VI

Incremento retributivo durante la vigencia del acuerdo

Artículo 25. Incremento para el primer año de vigencia.

1. Todos los conceptos retributivos, con la excepción de los que se indican en el punto 4 de este mismo artículo, experimentarán un incremento del 2 por 100.

El incremento de los premios de antigüedad se efectuará de forma lineal.

2. Teniendo en cuenta el incremento de productividad que se ha producido durante los años 1998 y 1999, entre otras razones por el ajuste de plantilla realizado durante este período, la paga por productividad tendrá los valores que se indican a continuación:

- Personal de los grupos 1.º, 2.º, 3.º y 4.º: 188.338 pesetas/año.
- Personal perteneciente a las nuevas categorías profesionales:

Auxiliar Operativo, Auxiliar Maquinista y Ayudante de Mantenimiento: 114.394 pesetas/año.

Auxiliar Comercial: 103.593 pesetas/año.

3. En el caso de que el índice de precios al consumo a 31 de diciembre de 1999 experimentara respecto al 31 de diciembre del año anterior un crecimiento superior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre dicha cifra.

4. No experimentarán crecimiento los siguientes conceptos:

- Plus de residencia.
- Gratificación por manejo de fondos.
- Compensación económica por utilización de vehículo propio.

Artículo 26. Incremento para el segundo año de vigencia.

1. Todos los conceptos retributivos, con la excepción de los que se indican en el punto 4 del artículo anterior, experimentarán el incremento del índice de precios al consumo previsto por el Gobierno para dicho año.

2. Teniendo en cuenta el incremento de productividad previsto, como consecuencia de la reducción de la dotación de personal y de los cambios tecnológicos y organizativos, la paga de productividad tendrá un creci-

miento adicional equivalente al 0,5 de los conceptos retributivos tenidos en cuenta para el cálculo del incremento salarial, cuya distribución se efectuará linealmente.

3. En el caso de que el índice de precios al consumo a 31 de diciembre de 2000 experimentara respecto al 31 de diciembre del año anterior un crecimiento superior al índice de precios al consumo previsto, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre dicha cifra.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 27. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en ambas empresas seguirá computándose anualmente, sin que por ello experimente reducción alguna, por lo que queda establecida en mil seiscientos treinta horas anuales, una vez deducido:

El tiempo correspondiente al período de vacaciones.

Las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre.

Los días de descanso semanal y por productividad.

Las excepciones que pudieran existir respecto a la jornada anual pactada en el presente Acuerdo, así como la distribución de la jornada se regularán en el Convenio Colectivo de cada empresa.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral establecida en el presente Acuerdo o de la de aquellos trabajadores que, por razones legales o contractuales, tuvieran acreditada individualmente una jornada de trabajo inferior a la antes señalada. Su prestación será voluntaria y se registrará día a día, sin que puedan exceder de los límites establecidos en cada momento por la legislación vigente.

2. Durante la vigencia del presente Acuerdo, ambas empresas se comprometen a mantener una política constante de reducción de las horas extraordinarias, mediante los sistemas que se establezcan al respecto en el Convenio Colectivo de cada una de las empresas.

Entre las medidas a adoptar en ambas empresas, figurará el compromiso de que en las situaciones de pedidos imprevistos de producción, períodos punta, acumulación de tareas, etc., el criterio prioritario será proceder a la creación de empleo mediante contrataciones temporales, previa consulta a los representantes de los trabajadores, a quienes se les dará conocimiento de cada una de las situaciones que se produzcan.

3. Cuando no sea posible efectuar dichas contrataciones y sea necesaria la realización de las horas extraordinarias, éstas se compensarán mediante tiempo de descanso, equivalente al de horas realizadas. Como norma general, dicho tiempo de descanso se tomará dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de realización de las horas extraordinarias.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los Convenios Colectivos de ambas empresas se podrán prever los supuestos excepcionales en que las horas extraordinarias se abonen en efectivo.

4. En cuanto a la comunicación de las horas extraordinarias a los representantes legales de los trabajadores, se estará siempre a lo dispuesto en la legislación general vigente, desarrollándose dichas materias en el Convenio Colectivo de cada empresa.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones

Artículo 29. Duración de las vacaciones.

1. Todo el personal de ambas empresas dispondrá de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

2. Los empleados que se incorporen al trabajo durante el transcurso del año, tendrán derecho, dentro del mismo año natural, a un número de días de vacaciones proporcional a los meses trabajados.

3. El personal que cese antes de finalizar el año y por alguna causa no haya tomado sus vacaciones, tendrá derecho a la compensación en metálico de ellas, en cuantía proporcional a los meses trabajados. A estos efectos, la fracción de mes trabajado se considerará como mes completo.

4. Las vacaciones se interrumpirán en el supuesto de que el trabajador sufriese enfermedad que necesitara atenciones médicas o quirúrgicas

durante un tiempo superior a siete días, circunstancia que deberá acreditar mediante los correspondientes partes de baja o certificados médicos.

El período de vacaciones que reste en este supuesto quedará sometido a la regla general de que sólo podrá ser disfrutado dentro del año natural.

5. Las fechas de disfrute de las vacaciones y el resto de condiciones ligadas a esta materia se regularán en el Convenio Colectivo de cada empresa.

CAPÍTULO IX

Clasificación profesional

Artículo 30. *Compromiso sobre modificación del sistema de clasificación profesional.*

Ambas partes se comprometen a establecer, antes del día 1 de junio del año 2000, un nuevo sistema de clasificación profesional que sustituya al actualmente vigente, cuya regulación está prevista básicamente en los Convenios Colectivos de «Tabacalera, Sociedad Anónima» de los años 1975, 1979 y 1996-1997.

El nuevo ordenamiento profesional estará basado en la existencia de grupos profesionales, caracterizados por funciones polivalentes dentro de cada grupo, y en todos los cuales existirá un nivel de entrada y otro básico, correspondiendo éste, en principio, al desempeño normal de las funciones comprendidas en cada grupo profesional. Asimismo, existirán varios niveles de desarrollo profesional por encima del básico.

La trasposición al nuevo ordenamiento basado en grupos profesionales garantizará, al personal que integre la plantilla en el momento de aplicarse y en la forma que se acuerde entre las partes, las diferencias retributivas que, en su caso, pudieran producirse entre el anterior y el nuevo sistema.

Asimismo, como quiera que la nueva clasificación está basada en el desarrollo profesional de los empleados, ello implicará la adaptación del sistema de promoción existente en la empresa. Dicho sistema contemplará los actuales derechos y expectativas de los trabajadores en materia de promoción profesional.

CAPÍTULO X

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 31. *Concepto y ámbito de aplicación.*

El presente capítulo regula los supuestos de movilidad funcional y geográfica, que podrán producirse tanto por cambios de puestos de trabajo y movilidad geográfica en el ámbito interno de cada una de las empresas, «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», como de una empresa a otra, según las necesidades de personal que existan en cada momento.

En los supuestos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo, que afecten a trabajadores de cualquiera de las dos empresas o supongan la necesidad de efectuar traslados de una empresa a la otra, las causas justificadoras de los mismos deberán tener como referencia la situación conjunta de ambas sociedades, que tendrán a estos efectos la consideración de grupo empresarial.

Artículo 32. *Movilidad funcional.*

1. Movilidad a puestos de superior categoría o nivel retributivo.—Se podrá realizar por decisión de la empresa, cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El trabajador afectado percibirá, durante el tiempo de prestación de las funciones de superior categoría o nivel, la retribución correspondiente al puesto que desempeñe, incluida la parte proporcional correspondiente a los días de descanso semanal y a las pagas extraordinarias de junio y Navidad.

La empresa designará para la realización de estos trabajos a las personas que más garantías de idoneidad ofrezcan para cubrir el puesto de que se trate.

A estos efectos, se entenderá que tienen preferencia para cubrir dichos puestos las personas que presten sus servicios en el mismo área de trabajo y, dentro de éstas, las que optaron en su día al puesto que se trate de suplir y, aun superado el proceso de selección, no obtuvieron plaza. El plazo de validez de este último derecho preferente será, como máximo, de un año.

Normalmente dichas suplencias no se realizarán de forma continuada por un período superior a seis meses.

2. Movilidad a puestos de inferior categoría o nivel retributivo.—La empresa podrá destinar a los trabajadores a tareas de nivel o categoría inferior a la que estén adscritos, por el tiempo imprescindible para su atención, y siempre que existan necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

En tales casos, los trabajadores conservarán el derecho a percibir su retribución de origen y la empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores las razones de su decisión y las personas afectadas.

3. En el resto de los supuestos no previstos anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Movilidad geográfica.*

A. Movilidad geográfica permanente:

1. Traslados: Definición.—Se entiende por traslado el pase del trabajador a un centro de trabajo que exija, a su vez, cambio de residencia. A estos efectos, se entenderá que existe necesidad de cambio de residencia cuando la distancia entre los núcleos urbanos de referencia de los dos centros de trabajo supere los 40 kilómetros.

Los traslados podrán realizarse a instancia del trabajador o, en su defecto, con carácter forzoso, en los términos que se regulan en los apartados siguientes.

2. Traslado a instancia del trabajador.—El personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» o de «Logista, Sociedad Limitada» podrá solicitar voluntariamente su traslado a otro puesto de trabajo de la misma o similar categoría, en dependencia de una u otra empresa, que exija cambio de residencia, siempre que hubiera permanecido al menos un año en su actual destino.

Las peticiones de traslado se atenderán por riguroso orden de recepción, siempre que existan vacantes en la categoría solicitada y no haya razones técnicas, organizativas o productivas que lo impidan. En el caso de coincidencia en las fechas de las solicitudes, se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa.

Como excepción a lo antes expuesto, los trabajadores que soliciten el traslado por razón de matrimonio, traslado del cónyuge o en los supuestos de parejas de hecho con convivencia suficientemente acreditada, tendrán derecho preferente, debiendo resolverse su solicitud en el plazo máximo de tres meses, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores.

Concedido el traslado por la empresa, el mismo se llevará a efecto en el plazo máximo de treinta días a partir de la fecha de su comunicación al trabajador, incorporándose éste a su nuevo destino dentro de los cinco días siguientes a contar desde la fecha en que cause baja en la dependencia anterior.

Los supuestos de traslado a petición del trabajador no generarán derecho a percibir compensación por viajes, dietas o cualquier otro concepto.

3. Traslado forzoso:

a) Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, los trabajadores podrán ser trasladados a otro centro de trabajo—tanto de «Tabacalera, Sociedad Anónima» como de «Logista, Sociedad Limitada»— que implique cambio de residencia.

Antes de proceder al traslado, y siempre que éste tenga carácter colectivo, la empresa abrirá un período de negociación y consultas con los representantes de los trabajadores, durante un plazo máximo de quince días, con objeto de alcanzar un acuerdo respecto a las necesidades de los traslados y a los centros donde se aplicarán éstos.

Si no se alcanzara el acuerdo o el traslado tuviera carácter individual, la empresa adoptará la decisión que estime oportuna, en la forma establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y con los criterios que se regulan en los apartados siguientes.

b) Los criterios generales que se establecen, a efectos del traslado forzoso, son los siguientes:

Los traslados afectarán preferentemente a los trabajadores de dependencias en las que exista exceso de personal.

Una vez establecido el centro de donde podría ser trasladado el personal y el número de afectados, aquellos que, reuniendo las condiciones idóneas, se presten voluntariamente al mencionado traslado, tendrán el mismo tratamiento económico que si fuesen trasladados forzosos.

Se procurará, en la medida de lo posible, que el traslado se efectúe a las localidades más cercanas al centro de trabajo donde se estén prestando los servicios.

Los traslados se efectuarán respecto a puestos de trabajo del mismo nivel retributivo o equivalente categoría profesional.

Para la designación de los trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: Aptitud para el puesto de trabajo de que se trate, antigüedad, edad y situación familiar.

Los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años sólo podrán ser objeto de traslado forzoso por una sola vez durante su vida laboral. Los menores de dicha edad, no podrán ser trasladados de nuevo con carácter forzoso hasta transcurridos quince años a partir de la fecha del traslado anterior.

c) Los trabajadores afectados por el traslado percibirán, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, las siguientes compensaciones económicas:

El importe debidamente justificado de los gastos de locomoción, empaque y transporte de muebles correspondientes al trabajador y a los familiares que vivan a su cargo.

El importe de veintidós días de dietas correspondientes al trabajador.

Una indemnización, en concepto de ayuda para vivienda, de 57.963 pesetas mensuales durante cuatro años.

En el supuesto de que el trabajador acredite la adquisición de una vivienda, podrá percibir la indemnización en un pago único de 2.782.224 pesetas. En tal caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la empresa antes de transcurridos cuatro años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

La indemnización prevista en concepto de ayuda para vivienda experimentará el incremento salarial fijado en el presente Acuerdo marco para el segundo año de vigencia.

d) El trabajador trasladado se incorporará a su nuevo destino dentro de los diez días siguientes a la fecha en que cause baja en la dependencia anterior.

e) Los trabajadores que opten por la extinción de su contrato en la forma establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización de cuarenta días de salario por año de servicio, con un límite máximo de dos anualidades.

B. Movilidad geográfica temporal.

Artículo 34. *Desplazamientos en comisión de servicio.*

«Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada» podrán desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual.

No obstante, como excepción al párrafo anterior, el período de duración de la comisión de servicio no podrá ser superior a seis meses, cuando se trate de trabajos de superior categoría.

El trabajador recibirá información sobre la duración aproximada de la comisión de servicio, salvo que existan razones que impidan conocerla con anterioridad; y la iniciación del desplazamiento sólo se realizará en domingo o día festivo en casos de perentoria necesidad o urgencia.

El trabajador desplazado percibirá las dietas y gastos de viaje y locomoción que se especifican en el capítulo de retribuciones del Convenio Colectivo correspondiente.

En todo cuanto no esté previsto en este texto, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 35. *Normativa aplicable.*

En esta materia, ambas empresas estarán a lo dispuesto, con carácter general, en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, tanto «Tabacalera, Sociedad Anónima» como «Logista, Sociedad Limitada» informarán a la representación legal de los trabajadores —en los distintos ámbitos de competencia— de aquellas decisiones empresariales, cuya puesta en práctica pueda dar lugar a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Cuando tales modificaciones —sea cual fuere la causa que las generen— tengan carácter colectivo, la empresa deberá iniciar con la representación laboral correspondiente el preceptivo período de consultas, previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII

Excedencias y reintrosos

Artículo 36. *Excedencias.*

Se establecen las siguientes clases de excedencias, cuya regulación es común para ambas empresas («Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada»):

1. Forzosa:

a) Por designación o elección para cargo público.—Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras se encuentren en esta situación, aquellos trabajadores que sean designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

Autorizada la excedencia, el trabajador deberá solicitar su reintegro en la compañía dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. En el caso de que no fuera cumplida esta condición, causará baja definitiva en la empresa.

b) Por funciones sindicales.—Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y ello les imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

Este tipo de excedencia tendrá la misma regulación que la otorgada por la designación o elección para un cargo público.

2. Por maternidad:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento, el plazo de tres años se contará siempre desde la citada fecha de nacimiento.

b) En el supuesto de adopción, el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial.

En este segundo caso, deberá presentar, previamente, copia de la resolución o acuerdo por el que se autoriza a hacerse cargo del menor, así como certificado que acredite que se encuentra en tramitación la solicitud de adopción.

También deberá presentar en su momento la correspondiente copia de la resolución judicial por la que se constituye finalmente la adopción.

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o ésta fuera denegatoria, deberá solicitar inexcusablemente su reintegro en la empresa en un plazo no superior a siete días desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse, y, si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la empresa.

c) Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho a la excedencia.

d) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

e) El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, y en localidad que no suponga cambio de residencia.

f) En cuanto al reintegro de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 37 de este mismo texto, en tanto no se opongan a lo establecido en el presente artículo.

3. Voluntaria.—El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a un año ni mayor de diez.

El pase a la indicada situación se producirá en la fecha que indique el trabajador en su solicitud.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.

Acordada la excedencia, el interesado, antes de pasar a esta situación y a efectos del ejercicio de su derecho al reingreso previsto en este mismo capítulo, vendrá obligado a someterse a reconocimiento médico por los facultativos que designe la empresa, con el fin de determinar, en este momento, el estado en que se encuentren sus facultades de aptitud para el trabajo. Del resultado del reconocimiento se expedirá por los facultativos certificado por duplicado, uno de cuyos ejemplares se entregará al interesado, quedando el otro unido a su expediente personal. En este certificado se harán constar las deficiencias físicas y mentales que se hayan observado, referidas al cuadro clínico ya establecido y publicado para regular el ingreso en la compañía, determinándose igualmente si en ese momento es o no «apto» para el trabajo, por no padecer enfermedad ni tener defecto físico alguno y a pesar de la merma natural de facultades que resulte por la edad.

Artículo 37. Normas comunes respecto al reingreso derivado de excedencia voluntaria y por maternidad.

1. El excedente por estas causas deberá, antes de finalizar el período de excedencia y a los efectos de su reingreso en la empresa, formular la correspondiente solicitud.

Para la efectividad de su reingreso —excepto en los supuestos de excedencia por maternidad— deberá existir vacante en cualquiera de los centros de trabajo de «Tabacalera, Sociedad Anónima» o de «Logista, Sociedad Limitada», en un puesto de igual o similar categoría a la que venía ocupando, quedando a la espera, en caso contrario, de que se produzca vacante.

En el supuesto de concurrencia de solicitudes, se estará a la antigüedad en la petición de reingreso.

2. Antes de formalizarse dicho reingreso, los servicios médicos de empresa deberán reconocer al solicitante a efectos de determinar si se encuentra en condiciones para su reincorporación al trabajo.

Si en el momento de su petición de excedencia, y en el preceptivo reconocimiento médico, se hubieran apreciado causas por las cuales el trabajador no reuniera las condiciones mínimas exigidas, éstas se tendrán en cuenta con el deterioro normal que tuvieren por el transcurso de los años, en el momento que solicitara su nuevo ingreso. Si dichas condiciones físicas le impidieran totalmente el ejercicio de su trabajo, la empresa abrirá un expediente de invalidez, a los efectos de pasar, en su caso, a esta situación.

Por el contrario, el trabajador que por cualquier causa no se hubiera sometido al reconocimiento médico en el momento de su petición de excedencia, quedará a las resultas —para la determinación de su aptitud para el trabajo— del reconocimiento que se le practique para obtener el reingreso solicitado.

3. El excedente que en el plazo de un mes no se reincorpore al puesto para el que hubiere sido designado al reingresar, causará baja definitiva en la empresa, e igualmente si su solicitud no se presentara antes de cumplirse el período máximo de su excedencia.

Artículo 38. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

En los demás supuestos de suspensión del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», respectivamente, y, en su defecto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, con la entrada en vigor del presente Acuerdo marco se declara expresamente derogado y sin ningún efecto el artículo 55 de la normativa laboral que figura en anexo número 1 del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima» vigente para los años 1992-1993. Asimismo, quedan derogados los artículos 53, 54 y 56 de ese mismo texto.

CAPÍTULO XIII

Suspensión y extinción del contrato por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción

Artículo 39. Normativa aplicable.

En esta materia, ambas empresas («Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada») estarán a lo dispuesto, con carácter general, en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en los supuestos de despidos colectivos (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores) y extinción individual del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción [artículo 52.C) del Estatuto de los Trabajadores], las causas justificadoras de dichas medidas

extintivas deberán tomar como referencia la situación conjunta en ambas empresas, que tendrán a estos efectos la consideración de grupo empresarial.

Lo antes indicado es aplicable, asimismo, a los supuestos de suspensión del contrato, previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIV

Faltas y sanciones

Artículo 40. Faltas y sanciones de trabajadores.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se indican en los artículos siguientes.

Artículo 41. Incumplimientos laborales del personal.

Los incumplimientos laborales del personal, según su importancia, se clasifican en:

- Faltas muy graves.
- Faltas graves.
- Faltas leves.

Artículo 42. Faltas muy graves.

Tendrán dicha consideración las que se enumeran y describen dentro de la clasificación de causas que a continuación se indica:

A. Por inasistencia al trabajo:

1. Las faltas de asistencia al trabajo por más de ocho días consecutivos sin motivo justificado o cuando se comprobara la falsedad de la justificación aportada por el trabajador.

B. Por indisciplina o desobediencia en el trabajo:

2. La negativa terminante e injustificada a cumplir las órdenes o instrucciones dadas —en el ejercicio regular de sus facultades— por su inmediato superior o por los demás mandos de la dependencia o empresa.

3. La alteración grave de la normalidad laboral, interrumpiendo o paralizando la marcha normal del trabajo, salvo en supuestos de huelga legal.

C. Por ofensas verbales o físicas:

4. Promover o participar activamente en riñas o pendencias en los locales de la empresa, causando lesiones o contusiones —aunque sean leves— a cualquier persona.

5. Proferir amenazas, injurias o insultos graves contra los Jefes, compañeros o subordinados y los familiares de unos u otros.

6. Las acciones tendentes a coaccionar de forma violenta u ofensiva a otras personas, dentro del centro de trabajo, o las que supongan una falta grave e intencionada de respeto a las ideas religiosas, políticas, morales o sociales que cada uno profese.

D. Por transgresión de la buena fe contractual o por abuso de confianza:

7. Trabajar para otras industrias que tengan alguna relación con la empresa, sin previa autorización de la Dirección de ésta.

8. La alegación de causa falsa en la solicitud de permisos o ausencias retribuidas al trabajo, si se ha hecho uso total o parcialmente de los mismos.

9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente o con negligencia grave en los productos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, mobiliario y documentos de «Tabacalera, Sociedad Anónima» o de «Logista, Sociedad Limitada».

10. Sustraer o intentar en cualquier forma la sustracción de dinero, tabaco, efectos, mercancías, útiles, herramientas o material de toda clase que pertenezca a la empresa o se encuentre en el interior de sus locales. La complicidad o encubrimiento de estas sustracciones se considerará también falta muy grave.

11. Faltar a la fidelidad debida en el cumplimiento de sus funciones, cometiendo —a sabiendas y/o con ánimo de lucro— equivocaciones o irregularidades de cualquier tipo en perjuicio de la empresa o de sus trabajadores.

12. Aceptar o recibir cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.

13. Realizar o tolerar que se realicen, durante la jornada de trabajo y en los locales y con el material de la empresa, trabajos distintos a los reglamentarios.

14. Violar o hacer uso indebido de documentos o datos de «Tabacalera, Sociedad Anónima» o de «Logista, Sociedad Limitada», de reserva obligada.

15. El abuso de autoridad reiterado, cuando se manifieste mediante órdenes notoriamente injustas, ilegales o vejatorias.

16. La imprudencia o negligencia grave, que haya dado lugar a un accidente, con daños a terceros.

E. Por disminución continuada en el rendimiento laboral:

17. La conducta continuada y voluntaria del trabajador que suponga un manifiesto e injustificado incumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.

F. Por embriaguez o toxicomanía:

18. La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercuten negativamente en el servicio y el trabajador ha desatendido los requerimientos de sus superiores para modificar su conducta.

G. Por el ejercicio ilegal del derecho de huelga:

19. Dirigir, promover o intervenir decisivamente en una huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.

H. Por reincidencia en faltas graves:

20. La reiteración en falta grave sancionada y no cancelada, aunque sea de distinta naturaleza.

I. Por condena en sentencia firme:

21. La condena en sentencia criminal firme impuesta por la jurisdicción competente, cuando dé lugar a la inasistencia al trabajo durante más de ocho días consecutivos.

No obstante, las personas que hubieran sido despedidas por esta causa, una vez cumplida su condena, podrán solicitar su reingreso en la empresa, pudiendo concedérselo o no la Dirección de ésta —previo informe del Comité Intercentros de «Tabacalera, Sociedad Anónima» o de «Logista, Sociedad Limitada»— a la vista de las circunstancias que hayan concurrido, de la gravedad de la falta y de su trayectoria anterior en la empresa.

Artículo 43. *Faltas graves.*

Tendrán esta consideración las que se enumeran y describen a continuación:

1. Las faltas reiteradas y sin justificar de puntualidad al trabajo, cuando superen el número de tres durante el período de un mes.

2. Las faltas de asistencia al trabajo o el abandono del mismo, sin autorización ni justificación válida, de dos a ocho días.

3. La negativa a realizar trabajos extraordinarios de inaplazable cumplimiento para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

4. Las riñas y disputas dentro del centro de trabajo, siempre que no resulte contusión ni lesión alguna para nadie.

5. Las ofensas de palabra y obra, o las faltas notorias de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, así como el incumplimiento de las órdenes impartidas por los mandos.

6. La conducta continuada incorrecta y desconsiderada respecto a los clientes o personas que traten con la empresa, o, en general, el comportamiento incorrecto en el centro de trabajo.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

8. La alegación de causas no existentes al solicitar un permiso, siempre que no haya llegado a disfrutarse éste.

9. Los descuidos, negligencias, retrasos, informalidades o faltas de interés reiterados en el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo cuando ocasionen perturbación en el servicio.

10. La reincidencia en falta leve sancionada y no cancelada, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 44. *Faltas leves.*

Tendrán esta consideración las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad injustificada, cuando no superen el número de tres al mes.

2. La no asistencia al trabajo, sin justificar, durante una jornada completa.

3. El abandono del servicio, sin autorización ni justificación, durante parte de la jornada.

4. Las discusiones en el interior de la dependencia, que alteren levemente el funcionamiento normal del servicio.

5. Las actuaciones aisladas de carácter incorrecto o irrespetuoso en el interior de la dependencia.

6. Los descuidos, negligencias o demoras, en el desempeño del trabajo, cuando tengan escasa repercusión.

Artículo 45. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación privada en forma verbal.

2. Amonestación privada en forma escrita, que constará en el expediente personal.

b) Por faltas graves:

1. Amonestación pública ante representantes del personal de igual o superior categoría, que se hará constar en el expediente personal del interesado.

2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de nueve a sesenta días.

2. Traslado, en cuyo caso no serán de abono los gastos que éste origine.

3. Despido.

Artículo 46. *Procedimiento sancionador.*

a) El ejercicio de las facultades disciplinarias de la empresa se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley de Procedimiento Laboral, de forma que sólo será preceptiva la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por presuntas faltas graves o muy graves de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados sindicales.

En los demás casos no hará falta incoar tal expediente, limitándose el propio Jefe de la dependencia o persona en quien delegue a investigar los hechos acaecidos, practicando las pruebas que estime pertinentes, si bien, en los supuestos de presuntas faltas graves o muy graves, deberá —con carácter previo a la imposición de la sanción— comunicar por escrito al trabajador el cargo que se formule, para que éste pueda efectuar, en el plazo de cuatro días hábiles, las alegaciones que estime pertinentes, así como dar audiencia previa al Comité de Empresa o Delegados de Personal. Asimismo, se dará audiencia previa al Delegado sindical correspondiente, en los casos en que el trabajador esté afiliado a un sindicato y la empresa tenga constancia de ello.

b) La duración de la tramitación del expediente contradictorio o de la investigación de los hechos no podrá exceder de treinta días, entendiéndose interrumpidos, mientras tanto, los plazos de prescripción de faltas.

Tales plazos serán los establecidos en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La decisión de sancionar las faltas muy graves corresponde a la Dirección de la empresa, a la que se elevarán por los Jefes de las dependencias los expedientes o investigaciones efectuadas, sin perjuicio de que la carta de comunicación de la sanción al trabajador se remita por el propio Director de la dependencia, una vez recibida la necesaria autorización de la Dirección de la empresa.

En cuanto a las faltas graves o leves se impondrán por los propios Directores o Jefes de dependencia, dando cuenta de las primeras a la Dirección de «Tabacalera, Sociedad Anónima» o de «Logista, Sociedad Limitada».

d) Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del interesado, salvo las amonestaciones privadas de carácter verbal.

En todo caso, las sanciones de faltas graves o muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

e) Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, lo serán sin perjuicio de ejercer las acciones oportunas ante la jurisdicción competente, cuando la falta pueda constituir delito.

Artículo 47. *Cancelación de notas desfavorables.*

Las notas desfavorables que, a consecuencia de las sanciones impuestas, aparezcan en los expedientes del personal se cancelarán automáticamente por el transcurso de los plazos siguientes:

- Sanciones por faltas leves: Cuatro meses.
- Sanciones por faltas graves: Ocho meses.
- Sanciones por faltas muy graves: Un año.

Dicha cancelación no significará la de los efectos de la sanción impuesta, excepto, en su caso, en el supuesto previsto en el párrafo segundo del artículo 42.I), 21.

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales y de representación colectiva

SECCIÓN 1.ª ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 48. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

1. Composición.—El número de miembros de cada Comité de Empresa y, en su caso, el número de Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa en cada momento vigente para la elección de los órganos de representación de los trabajadores.

2. Dotación: Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa, la empresa facilitará un local equipado con los medios adecuados para su normal desenvolvimiento.

3. Competencias: Además de la que de forma concreta les asigna el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, con excepción de aquellas que tenga asumidas directa y específicamente el Comité Intercentros, dispondrá de las que a continuación se relacionan:

a) Con carácter mensual y en cada uno de los centros de trabajo, el Comité y la Dirección del mismo celebrarán una reunión en la que ésta informará a nivel de dependencia sobre el programa de producción y evolución probable del empleo, estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como de todo aquello de lo que deba tener conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en la legalidad vigente.

En dicha reunión se tratará igualmente de la programación que para horas de carácter extraordinario esté prevista para el mes siguiente, dándose cuenta en la siguiente reunión de cuantas desviaciones hubieran surgido en su realización.

Si en dichas reuniones surgieran discrepancias que no pudieran ser resueltas en el transcurso de las mismas, se dará traslado de éstas a la Dirección de la empresa, al objeto de su tratamiento en las reuniones que trimestralmente vienen manteniéndose entre aquella y el Comité Intercentros.

b) Designar las personas que han de formar parte de los Comités de Seguridad y Salud.

c) Designar a los miembros que, en representación de los trabajadores, han de formar parte de la Comisión Local de Formación y de las Comisiones de Evaluación de las convocatorias de exámenes de ingresos y promoción, dentro de su ámbito de competencia.

d) Designar, de entre sus miembros, a las personas que, en representación de los trabajadores, han de formar parte de las Comisiones encargadas de la concesión de los anticipos reintegrables.

e) Designar, de entre sus miembros, a los componentes de la Comisión de Absentismo.

f) Recibir información de todas las autorizaciones referentes a permisos retribuidos, debiendo ser consultado por la empresa en aquellos casos en que existieran dudas razonables para la concesión del permiso.

En el caso de que hubieran de ser denegados, también se dará conocimiento previo al Comité, por si éste pudiera aportar razones que condujesen a su posible reconsideración.

4. Medios y facilidades:

4.1 Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y dis-

tribuir las informaciones de interés laboral o social, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, comunicándolo a la empresa.

4.2 Cada miembro del Comité o Delegado de Personal dispondrá de un crédito de horas trimestral retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el siguiente baremo:

En centros de trabajo de:

- Hasta 49 trabajadores: Sesenta horas.
- De 50 a 100 trabajadores: Setenta y cinco horas.
- De 101 a 250 trabajadores: Noventa horas.
- De 251 a 500 trabajadores: Ciento cinco horas.
- Más de 500 trabajadores: Ciento veinte horas.

En los centros fabriles y con carácter excepcional hasta la finalización del actual mandato electoral a nivel general de las empresas, que se producirá en el año 2003, dicho crédito de horas estará en función del número de trabajadores existente a 1 de enero de 1998.

Aunque el crédito de horas indicado se computará por trimestres naturales, cada miembro del Comité o Delegado de Personal deberá indicar a la Dirección de cada centro de trabajo la previsión de horas que se utilizarán con carácter mensual.

4.3 En aquellos centros de trabajo en que los representantes de los trabajadores así lo soliciten, se establecerán, con periodicidad trimestral o anual, sistemas de acumulación de horas sindicales de los distintos Delegados de Personal, miembros del Comité o Delegados sindicales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal autorizado. Asimismo, y mediante este mismo sistema, podrán acumularse las horas sindicales a nivel nacional.

Con carácter previo y con objeto de no perjudicar la organización del trabajo, se comunicará a la Dirección de la dependencia el nombre de la persona o personas que ceden horas sindicales y aquellas en las que se acumulan.

4.4 Con carácter general, las asambleas de trabajadores se regularán de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, se habilita un crédito de diez horas anuales para la celebración de asambleas de cada uno de los centros de trabajo, dentro de la jornada laboral.

El Comité se responsabilizará de la preparación y desarrollo de la misma y deberá, con carácter previo, dar conocimiento a la Dirección de la dependencia con una antelación de, al menos, veinticuatro horas a la fecha de su celebración.

En la comunicación, que habrá de formularse por escrito, se detallará también su duración, horario, carácter de la misma, así como los temas a tratar que, en todo caso, habrán de ser de carácter laboral.

4.5 En aquellos centros de trabajo que se encuentren fuera del casco urbano, los miembros del Comité o de Comisiones de trabajo de éste y los Delegados de Personal que tengan que asistir a reuniones convocadas por las Direcciones de los centros fuera de su jornada de trabajo y no exista transporte público tendrán derecho a que se les abonen los gastos de kilometraje por dicho desplazamiento.

Artículo 49. *Comité Intercentros.*

1. En cada una de las dos empresas («Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada») se constituirá un Comité Intercentros, como órgano máximo de representación legal de todos los trabajadores de las mismas.

Como órgano colectivo, está por encima de sus miembros y su objetivo es la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores en general.

2. Composición.—El Comité Intercentros de «Tabacalera, Sociedad Anónima» estará compuesto por 12 miembros titulares, asistidos por representantes en número de tres que actuarán en calidad de suplentes, y el de «Logista, Sociedad Limitada» por siete miembros titulares.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de cada empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como, en su caso, de los suplentes, de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal.

El Comité Intercentros de «Tabacalera, Sociedad Anónima» elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario que, asistido por otros tres miembros, integrarán la Secretaría Permanente, que guardará la debida proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente.

En «Logista, Sociedad Limitada» las funciones de la Secretaría Permanente corresponderán al Presidente y Secretario que sean elegidos por el Comité de dicha empresa.

3. Reuniones.—Las reuniones ordinarias tendrán una periodicidad mensual y una duración máxima de dos días por cada una de ellas. Asimismo, podrá celebrar reuniones de carácter extraordinario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección de la respectiva empresa.

Para una mayor eficacia y desarrollo de sus funciones, podrá nombrar de entre sus miembros comisiones de trabajo, que podrán celebrar sus reuniones previa comunicación a la empresa.

En cualquier caso, deberá comunicarse a la empresa la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y signadas por el Secretario con el visto bueno del Presidente.

4. Dotación y facilidades.—Cada una de las empresas pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado, dotado de mobiliario y material de oficina necesarios para el desempeño de sus funciones.

Asimismo y para el desarrollo de las tareas administrativas que le son propias, se dotará al Comité Intercentros de un auxiliar administrativo.

Además, se pondrá a disposición del Comité Intercentros, para uso exclusivo del mismo, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias del mismo.

Igualmente, este órgano de representación podrá solicitar la utilización del servicio de correo interior de la empresa y, si la urgencia del caso lo requiriese, la transmisión por fax y —si fuera posible— por correo electrónico, siempre que en ambos casos la petición venga suscrita por el Secretario con el visto bueno del Presidente.

5. Desplazamientos y horas.—La empresa procederá al abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a las reuniones del pleno y sus comisiones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el punto 3 de este mismo artículo.

No se computarán a los efectos del crédito de horas sindicales a que se hace referencia en el artículo 48.4.2, las empleadas por los miembros del Comité Intercentros para asistir a las reuniones de este órgano o sus comisiones de trabajo.

Tanto el Presidente como el Secretario de cada Comité Intercentros, por el mero hecho de serlo y salvo petición expresa en sentido contrario, estarán exentos de la prestación de servicios.

Con carácter excepcional, y hasta la finalización del actual mandato electoral a nivel de la empresa (que se producirá en el año 2003), los miembros de la Secretaría Permanente del Comité Intercentros de «Tabacalera, Sociedad Anónima» —que no estén exonerados, por razón de su cargo, de la prestación de servicios— tendrán un crédito total de ciento veinte horas trimestrales, incluyendo dentro de éstas las que tengan reconocidas como representantes de los trabajadores del centro de trabajo al que estén adscritos.

6. Normativa de dietas y viajes.—1. Miembros de la Secretaría Permanente del Comité Intercentros y Delegados Sindicales nacionales:

a) Horas sindicales y días de desplazamiento: Cuando estos representantes sindicales sean convocados o autorizados por la Dirección de la empresa para asistir a una reunión en Madrid y aleguen razones de necesidad con objeto de preparar trabajos propios de su cargo representativo, se les autorizará a efectuar el desplazamiento el día anterior a la misma, facilitándose para ello un billete de ida a una hora apropiada para el desarrollo de sus funciones y abierto para la vuelta.

Igualmente, se autorizará su permanencia en Madrid el día posterior a las reuniones, cuando precisen efectuar trabajos de conclusión de las mismas.

No se computarán como horas sindicales las empleadas por estos representantes sindicales para efectuar trabajos de preparación o conclusión de las reuniones, los días anterior o posterior de las mismas, ya sean en Madrid, en su propio centro de trabajo o lugar de residencia.

b) Dietas: Cuando sean convocados o autorizados por la Dirección de la empresa para asistir a una reunión en Madrid y expresamente así lo soliciten, se les abonará el coste del alojamiento en uno de los hoteles concertados, fijándoseles una dieta alimenticia de 5.000 pesetas si corresponde a un día completo y de 2.500 pesetas si realizan una de las dos comidas principales fuera de su residencia.

2. Miembros del Comité Intercentros: No se computarán como horas sindicales las empleadas por estos representantes de los trabajadores cuando acudan a una reunión de dicho órgano de representación, que haya sido convocada o autorizada por la Dirección de la empresa y permanezcan en Madrid el día posterior a la misma, con objeto de finalizar los trabajos.

En cualquier caso, a todos los miembros del Comité Intercentros y Delegados Sindicales nacionales para los desplazamientos a reuniones en Madrid, convocados o autorizados por la empresa, se les facilitará para su vuelta al lugar de residencia el billete abierto.

3. Representantes sindicales de las dependencias de Madrid:

A los representantes sindicales adscritos a estas dependencias, cuando asistan a reuniones que tengan lugar en Madrid, y hayan sido convocadas o autorizadas por la Dirección de la empresa, se les abonarán 2.700 pesetas en concepto de pensión alimenticia, siempre que dichas reuniones se celebren en jornada de mañana y tarde.

7. Competencias.—a) Cada uno de los Comités Intercentros está legitimado, en su respectiva empresa, para negociar Convenios Colectivos, reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores representados, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los comités de centros de trabajo, delegados de personal y secciones sindicales, y podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación colectiva en la empresa.

b) Recibir información periódica y documentada sobre la situación de la empresa en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo y gastos de personal e investigación científica, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Solicitar a través de la mesa negociadora la celebración de asambleas en todas las dependencias de la empresa con motivo de la negociación colectiva, así como aquellas otras que considere necesarias para tratar asuntos de ámbito general con cargo, en este último caso, al crédito de diez horas anuales establecido en el artículo 48.4.4 del presente texto.

e) Ser informado, previamente a su aprobación, de los planes de formación.

f) Ser informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión cuando sea posible.

g) Ser informado de las características del vestuario de trabajo previamente a su adjudicación.

h) Designar a los miembros que, en representación de los trabajadores, han de formar parte del Comité Nacional de Seguridad y Salud del Grupo de Empresas.

i) Ser consultado sobre las peticiones de cambio de destino que se realicen por razón de matrimonio o traslado del cónyuge en el supuesto de que no existiera vacante de su puesto de trabajo u otro similar.

j) Designar, de entre sus miembros, a los representantes de los trabajadores que han de formar parte de la Comisión para la concesión de anticipos reintegrables en las dependencias agrupadas a estos efectos.

k) Acceder, previa autorización de la empresa, a los locales en que se celebre alguna reunión de Comités de Empresa, contando con el consentimiento de éstos, así como a las asambleas de trabajadores que se celebren en los locales de la empresa.

l) Designar a los miembros que, en representación de los trabajadores, han de formar parte de la Comisión de Evaluación en las convocatorias de exámenes de promoción, dentro de su ámbito de competencia.

ll) Con el objeto de que aquellas dependencias que no estén representadas en el Comité Intercentros puedan estar debidamente informadas, la Secretaría Permanente podrá convocar reuniones con un representante sindical de cada uno de estos centros, previa autorización de la empresa, con una periodicidad de tres reuniones anuales como máximo y una duración para cada una de ellas de dos días.

Artículo 50. *Asambleas por elecciones sindicales.*

Los trabajadores de todos los centros de trabajo de cada una de las empresas, con motivo de la celebración de elecciones sindicales de cualquier tipo, dispondrán de dos horas anuales para la realización de asambleas en horas de trabajo, cuando así lo soliciten las distintas candidaturas, distribuyéndose dicho tiempo entre las mismas a partes iguales.

En el orden de estas asambleas se dará prioridad de elección, a la hora de decidir el turno de intervención, a la candidatura que hubiera resultado más votada en las últimas elecciones celebradas en la dependencia.

En aquellas dependencias en que se trabaje a turnos, el tiempo destinado a los fines del párrafo anterior, y en idénticos supuestos, será de dos horas por cada uno de ellos.

SECCIÓN 2.^a ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESAArtículo 51. *Actividades sindicales de los trabajadores afiliados a un sindicato.*

En el ámbito de la empresa o centro de trabajo, los trabajadores afiliados a un sindicato —cualquiera que sea su representatividad— podrán realizar las siguientes actividades:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Artículo 52. *Secciones sindicales.*

1. Las secciones sindicales de los sindicatos que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan la consideración de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, así como las secciones de aquellos sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa en las elecciones celebradas al efecto, y las de los sindicatos de ámbito nacional, que aun no obteniendo representación en dicho Comité, hubieran obtenido un 10 por 100 de representatividad a nivel de la empresa, o un 20 por 100 en su circunscripción, si son de ámbito provincial o autonómico, podrán ejercitar los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

2. Las secciones sindicales nacionales, que tengan presencia en el Comité Intercentros, dispondrán de un local para su uso exclusivo, dotado de los medios necesarios para el normal desarrollo de sus funciones.

Artículo 53. *Delegados Sindicales.*

1. De centro de trabajo:

a) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales que se constituyan por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de que se trate.

El número de Delegados por cada sección sindical de aquellos sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones del Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 600 trabajadores: Uno.
Más de 600 trabajadores: Dos.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos —con presencia en el Comité que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos— estarán representados por un solo Delegado Sindical.

b) Las secciones sindicales constituidas por aquellos sindicatos que hayan obtenido en las correspondientes elecciones sindicales al menos un 10 por 100 de representación a nivel de empresa, cuando sean de ámbito nacional, o un 20 por 100 de representantes en su circunscripción, cuando su ámbito se limite a una provincia o territorio autonómico, estarán representadas por un delegado sindical en todos los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, aun en el caso de no tener presencia en el Comité del centro. Sin embargo, si la tuvieran, en centros de más de 250 trabajadores el número de Delegados a elegir será exclusivamente el que resulte de la escala prevista en el apartado anterior.

c) Los Delegados Sindicales de centro de trabajo, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos que los señalados para los miembros de los comités o delegados de personal, además de los que a continuación se indican:

— Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

— Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y a todas las comisiones de participación sindical de carácter

mixto en materia de seguridad y salud, productividad, empleo, etc. y, en general, en cuantas sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral.

— Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

— En el caso de que el delegado sindical reúna, asimismo, la condición de miembro del Comité de Empresa, el cómputo trimestral de horas será la suma de las que correspondan por cada una de dichas representaciones.

2. De empresa:

a) Las secciones sindicales constituidas por aquellos sindicatos de ámbito nacional, que hayan obtenido al menos un 10 por 100 de representación a nivel de toda la empresa («Tabacalera, Sociedad Anónima», «Logista, Sociedad Limitada»), podrán elegir un delegado sindical más de ámbito nacional, que asumirá la representación de la sección sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito local o autonómico.

b) Los Delegados Sindicales a nivel nacional en el supuesto de que no formen parte de ningún comité, tendrán las mismas garantías y derechos que los señalados para los miembros del Comité o Delegados de Personal, y en el caso de que reúnan a la vez la condición de miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical, el cómputo trimestral de horas será la suma de las que correspondan por cada una de dichas representaciones.

Además tendrán derecho a recibir de la Dirección de la compañía la misma información que ésta facilite al Comité Intercentros, debiendo observar asimismo el debido sigilo profesional.

A estos efectos, tales Delegados podrán asistir también, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Intercentros y a las que celebra éste con la empresa, para lo cual dispondrán de idénticos derechos y garantías que los miembros del Comité Intercentros.

c) Con carácter excepcional y hasta la finalización del actual mandato electoral a nivel general de la empresa, los Delegados Sindicales nacionales de los sindicatos que tengan consideración de más representativos según la Ley Orgánica de Libertad Sindical y a los que, a nivel de empresa, hayan obtenido al menos un 25 por 100 de representatividad, adicionarán ciento veinte horas trimestrales al crédito horario que les corresponde, como representantes de los trabajadores de su centro de trabajo.

3. Derecho de reunión y crédito horario de las Secciones Sindicales de Empresa.—a) A petición de las centrales sindicales, los delegados de las distintas secciones sindicales podrán reunirse con cargo a su crédito de horas sindicales.

b) Cuando se trate de las secciones sindicales de aquellos sindicatos que hayan obtenido en las correspondientes elecciones sindicales al menos un 10 por 100 de la representación a nivel de empresa, cuando sean de ámbito nacional, podrán celebrar, previa autorización de la empresa y sin cargo a dicho crédito, reuniones con periodicidad mensual, de una duración máxima de dos días por cada una de ellas, con derecho a percibir los correspondientes gastos de dietas y desplazamientos.

En dichas reuniones tienen derecho a participar el Delegado nacional; un Delegado de cada centro de trabajo que tenga más de 50 trabajadores y menos de 600, aun en el caso de no tener presencia en el Comité de Centro; dos Delegados del centro de trabajo que tuviese más de 600 trabajadores, aun en el caso de no tener presencia en el Comité de Centro; dos Delegados de centro de trabajo que tuviese más de 600 trabajadores; los miembros que formen parte del Comité Intercentros y un representante del sindicato en el Comité Nacional de Salud Laboral.

c) A petición de la sección sindical correspondiente, podrá establecerse, con periodicidad trimestral o anual, la acumulación de horas sindicales de los distintos delegados sindicales, miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios, sin rebasar el máximo autorizado.

4. Secciones sindicales del grupo de empresas.—Se reconoce la existencia de secciones sindicales del grupo de empresas, constituidas por el conjunto de trabajadores afiliados a cada sindicato en ambas empresas. En aquellas secciones sindicales del grupo de empresas que hayan obtenido al menos un 10 por 100 de representación en el ámbito conjunto de ambas empresas, «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada», el Delegado o Delegados Sindicales de empresa a nivel nacional asumirán ante la Dirección del grupo la representación de la sección sindical del grupo para todas aquellas cuestiones que trasciendan el ámbito de una empresa. A fin de posibilitar el ejercicio de reunión conjunto de los Delegados de las secciones sindicales del grupo, cada una de las empresas facilitará que, previa petición de los Delegados a nivel nacional, las reuniones mensuales de las secciones sindicales de ambas empresas puedan celebrarse los mismos días del mes.

Las secciones sindicales de grupo de los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel nacional, según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las de aquellos sindicatos que tengan al menos un 25 por 100 de representación a nivel del conjunto de las dos empresas, podrán liberar de la prestación de servicios a uno de los Delegados Sindicales de empresa a nivel nacional.

Artículo 54. *Recaudación de cuotas sindicales.*

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Artículo 55. *Exención de la prestación de servicios a cargos sindicales.*

A solicitud de las organizaciones sindicales, que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical se autoriza a relevar de la prestación de servicios a los trabajadores miembros de la ejecutiva federal o confederal a nivel estatal del sindicato correspondiente, de acuerdo con el siguiente baremo:

– Un representante del sindicato cuando hayan obtenido hasta un 25 por 100 de Delegados en las últimas elecciones sindicales celebradas en el conjunto del grupo de empresas («Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada»).

– Dos representantes del sindicato cuando hayan obtenido más de un 25 por 100 de delegados en las precitadas elecciones.

CAPÍTULO XVI

Previsión social complementaria. Plan de pensiones

A) PLAN DE PENSIONES:

Artículo 56. *Regulación de los planes de pensiones en «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada».*

1. «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada», mantendrán sendos planes de pensiones del sistema de empleo que, para sus respectivos empleados, serán homogéneos entre sí, en cuanto a aportaciones obligatorias, prestaciones, niveles de cobertura, gestión, control y régimen financiero-actuarial, los cuales quedarán integrados en un único fondo de pensiones común para ambos, sin perjuicio de estudiar la viabilidad de formalizar un plan de pensiones de grupo una vez se promulguen las disposiciones reglamentarias correspondientes.

2. En cumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria decimocuarta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y en la forma y condiciones que permita el correspondiente desarrollo reglamentario, ambas empresas procederán a la exteriorización de sus compromisos por pensiones en materia de jubilación anticipada a partir de los sesenta años de edad que se encuentran comprometidos a través de sus respectivos planes de pensiones. La exteriorización se efectuará por medio de las Comisiones Promotoras o de Control de los respectivos planes de pensiones, cuyas especificaciones serán revisadas a tal objeto, a través de un sistema que garantice, en todo caso, que los recursos económicos generados a partir de las aportaciones realizadas por el promotor para las referidas jubilaciones anticipadas sean destinadas exclusivamente a dicha finalidad.

Asimismo, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a procurar que las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones de las empresas comprendidas en el mismo procedan a la adaptación de las especificaciones de dichos planes a la normativa reglamentaria que se promulgue en aplicación y desarrollo de la Ley 30/1995, garantizándose que los planes de pensiones resultantes de la indicada adaptación mantendrán, entre sí, el principio de homogeneidad a que se refiere el número 1 de este artículo. En todo caso, dicha adaptación deberá efectuarse proporcionando idénticos niveles de cobertura inicial para todos los que tengan la condición de partícipes plenos a la fecha en que se lleve a cabo la adaptación, a cuyo fin se adoptarán cuantas medidas resulten pertinentes.

3. Ambas empresas, con independencia de otorgar a los partícipes que formen parte de las Comisiones de Control las facilidades necesarias para el desarrollo de su funciones, reconoce a los Presidentes de las Comisiones de Control el régimen de garantías legalmente establecido en favor de los Delegados Sindicales.

B) PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL:

Artículo 57. *Características generales del sistema de Seguridad Social en «Tabacalera, Sociedad Anónima», «Logista, Sociedad Limitada».*

Los trabajadores de ambas empresas disfrutarán de la protección establecida en el Régimen General de la Seguridad Social para sus diversas contingencias, y de acuerdo con su propia normativa.

No obstante, todo el personal tendrá derecho a determinadas mejoras y/o complementos de la indicada acción protectora de la Seguridad Social, mediante las mejoras y/o complementos de prestaciones asumidos directamente por las empresas, que se describen en este capítulo.

Artículo 58. *Mejoras y complementos de prestaciones de la Seguridad Social asumidos directamente por las empresas.*

a) Asistencia sanitaria: Con carácter general, todo el personal recibirá la asistencia sanitaria establecida en el Régimen General de la Seguridad Social, si bien ambas empresas mantendrán el servicio de colaboración en todas las dependencias en las que hasta ahora viene funcionando, si bien adecuándolo a la legislación vigente al respecto en cada momento.

b) Prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral: El personal percibirá las prestaciones económicas previstas en el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas con cargo a «Tabacalera, Sociedad Anónima», o «Logista, Sociedad Limitada», de la siguiente forma:

1. Mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal definida en las disposiciones del Régimen General de la Seguridad Social, y por un período máximo de doce meses, contados a partir del primer día en que se decreta la baja, percibirá el complemento necesario para alcanzar –junto con la prestación de la Seguridad Social– el 100 por 100 de su salario base o de calificación y de las remuneraciones complementarias que le correspondan, con la única excepción de los complementos de cantidad de trabajo y de aquellas otras remuneraciones que sean inherentes a la asistencia al trabajo o a la prestación efectiva del servicio.

2. A partir de los doce meses de enfermedad, mientras dure la calificación de incapacidad temporal (y siempre con el tope máximo de treinta meses a partir de la fecha de la baja inicial), todo el personal percibirá las prestaciones a que tenga derecho por el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas, en su caso, por la empresa, en función de los años de servicio del trabajador, hasta alcanzar –junto con la prestación de la Seguridad Social– las siguientes cantidades:

- Con treinta y cinco o más años de servicio: 100 por 100 haber regulador.
- De treinta a treinta y cinco años de servicio: 90 por 100 haber regulador.
- De veinticinco a treinta años de servicio: 80 por 100 haber regulador.
- De veinte a veinticinco años de servicio: 65 por 100 haber regulador.
- De quince a veinte años de servicio: 60 por 100 haber regulador.
- De diez a quince años de servicio: 50 por 100 haber regulador.
- Menos de diez años de servicio: 45 por 100 haber regulador.

A estos efectos, el haber regulador estará integrado por los siguientes conceptos:

Salario base o de calificación.
Aumentos periódicos por años de servicio.
Garantías a título personal.
Gratificaciones:

- Por razón de jornada.
- Inherentes al puesto de trabajo:

Portero mayor.
Serenos-Vigilantes.
Jefes de Equipo.

- Especiales:

Secretarías de despacho.
Secretarías.
Conductores de coches de turismo.

c) Prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo: Mientras dure la calificación de incapacidad temporal (con el tope máximo de treinta meses a partir de la fecha de la baja inicial), la empresa garantiza al trabajador la percepción del complemento económico necesario, hasta alcanzar –junto con la prestación que reciba, en su caso, de la Seguridad Social– el 100 por 100 del salario

real que le correspondería, según las tablas salariales en cada momento vigentes.

d) Reincorporación al trabajo a partir de la situación de incapacidad temporal: Al cesar por alta médica en dicha situación, el trabajador se reincorporará inmediatamente al servicio activo, salvo que sea declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez.

En los casos de accidente de trabajo, dicha reincorporación se hará en el mismo puesto de trabajo en que se hallaba el trabajador al darse de baja. En los supuestos de enfermedad común, la reincorporación se efectuará también en el mismo puesto de trabajo, excepto si la baja ha sido superior a doce meses, en cuyo caso la reincorporación podrá hacerse en un puesto de la misma categoría y centro de trabajo.

El tiempo transcurrido en tales situaciones, se computará como de servicio a efectos de antigüedad.

e) Prestaciones económicas durante el período de descanso legal por maternidad o adopción de un menor: Durante dicho período de suspensión del contrato, cuya duración máxima y distribución será la establecida por la legislación vigente en cada momento, la empresa complementará, en su caso, las prestaciones que otorga la Seguridad Social hasta alcanzar la cuantía prevista en el punto b) 1 del presente artículo.

f) Personal con capacidad disminuida (incapacidad permanente parcial): Los trabajadores que sean considerados con capacidad disminuida, previa declaración de los organismos competentes de la Seguridad Social, serán orientados por la empresa en base a las aptitudes positivas que conserven, y así, mediante la formación necesaria, serán destinados a los puestos más acordes con sus aptitudes, teniendo preferencia para ocuparlos y conservando a título personal, la situación más favorable en valor absoluto, hasta que el nuevo puesto le compense económicamente.

g) Personal que haya sido declarado en situación de gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta:

— Con carácter general, en los casos arriba indicados, se procederá a la extinción del contrato de trabajo, tal como establece el artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores.

— No obstante, cuando, a juicio del órgano calificador de la Seguridad Social, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría, subsistirá la suspensión del contrato de trabajo durante un período máximo de dos años, en los términos previstos en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

— Como excepción a lo previsto en el párrafo primero de este apartado, los trabajadores que hayan sido declarados en situación de invalidez permanente total, como consecuencia de un accidente de trabajo, podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en la empresa en el plazo de un mes a partir de la comunicación de la resolución de la Seguridad Social.

La empresa sólo concederá la reincorporación, cuando existan vacantes adecuadas a la situación del trabajador y previo reconocimiento e informe de los servicios médicos de empresa, siempre que éste sea favorable a la posibilidad de prestación de servicios.

En estos casos, la jornada del trabajador deberá adecuarse a sus posibilidades de rendimiento laboral y la retribución será proporcional a la jornada que realice.

h) Premio de nupcialidad: El personal en activo tendrá derecho a percibir de la empresa una única prestación de nupcialidad bajo las siguientes condiciones:

1. Tener cubierto un período de antigüedad en la empresa de al menos dos años en el momento del hecho causante.
2. Haber contraído matrimonio.
3. La prestación consistirá en un pago único, y por una sola vez, del equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante.

i) Premio de natalidad: El personal en activo tendrá derecho a percibir de la empresa una prestación de natalidad, al nacimiento de cada hijo o en los supuestos de adopción bajo las siguientes condiciones:

1. Tener cubierto un período de antigüedad en la empresa de al menos dos años en el momento del hecho causante.
2. La prestación consistirá en un pago único equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante.

Artículo 59. *Condiciones especiales relativas al personal en situación pasiva.*

a) El personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima», que, en la fecha de integración en la Seguridad Social se encontraba en situación pasiva, ya sea por jubilación o invalidez permanente y pasó a percibir de la empresa

junto a la pensión que le correspondía en el Régimen General de la Seguridad Social, un complemento en la cuantía precisa para alcanzar el 100 por 100 de la pensión que viniera percibiendo en el momento de su incorporación al Régimen General, continuará percibiéndolo.

Asimismo se seguirán abonando en su totalidad aquellas prestaciones que, por imposibilidad legal, no hayan sido asumidas por la Seguridad Social.

b) Del mismo modo, el personal antes citado causará derecho, al producirse el fallecimiento, a una anualidad de la retribución que disfrute, que se abonará a los familiares que a continuación se indican:

Viudo/a.

Descendientes por naturaleza o adopción.

Ascendientes mayores de sesenta años o inútiles para el trabajo.

Hermanos/as mayores de sesenta años o inútiles para el trabajo que estuvieran a su cargo.

Artículo 60. *Seguro de accidentes.*

1. Ambas empresas tienen suscrita una póliza a favor de los trabajadores que sufran un accidente, en las condiciones básicas que se indican a continuación:

a) Objeto del seguro: Se garantiza el pago de las indemnizaciones previstas, en los supuestos de accidente que puedan sufrir los asegurados, tanto en el desarrollo de su profesión como en actos de su vida privada. A tales efectos se entiende por accidente la lesión corporal que derive de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado, que produzca invalidez permanente o muerte.

b) Riesgos cubiertos: Fallecimiento o invalidez permanente por accidente acaecido durante las veinticuatro horas del día. Se entiende por invalidez permanente la pérdida automática o impotencia funcional de miembros u órganos que sea consecuencia de lesiones corporales originadas por un accidente cubierto por la póliza, ocurrida inmediatamente o dentro del plazo de un año, a contar desde la fecha del accidente, salvo que se pruebe que la misma es motivada por dicho accidente.

c) Riesgos excluidos:

La provocación intencionada del accidente por el propio asegurado, así como el suicidio o tentativa de suicidio de los asegurados y los accidentes ocurridos al asegurado como consecuencia de su estado de inconsciencia o enajenación mental, originados por cualquier causa. Así como los accidentes causados por imprudencia o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente.

Accidentes sufridos por el asegurado mientras esté bajo los efectos del alcohol o de cualquier droga o fármacos no prescritos médicamente.

Participación del asegurado en actos delictivos, alborotos, reyertas o luchas, salvo que en este último caso hubiere actuado en legítima defensa.

Participación del asegurado en carreras o apuestas, la práctica como profesional de cualquier deporte, así como en todo caso cualquier deporte que implique riesgos aéreos.

Los accidentes ocurridos mientras el asegurado esté cumpliendo el servicio militar.

Acontecimientos de guerra, aun cuando no haya sido declarada, rebeliones, revoluciones, tumultos populares, motines o hechos de carácter político o social.

Reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.

Accidentes ocurridos antes de la fecha de efecto del seguro respecto del asegurado de que se trate.

Riesgos amparados por el Consorcio de Compensación de Seguros.

El infarto de miocardio, salvo que se contrate específicamente dicha cobertura. Los ataques de apoplejía, los accidentes cerebrovasculares y cualquier afección de la arteria coronaria, así como anomalías congénitas o consecuencias de éstas.

Las hernias de cualquier clase, esfuerzos musculares o lumbago, que no sean de origen traumático.

Los que sobrevengan durante el parto y sus consecuencias.

d) Indemnizaciones.—Son las siguientes:

Fallecimiento por accidente: 10.500.000 pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 10.500.000 pesetas.

A estos efectos se entenderán los siguientes supuestos:

Pérdida o inutilización de ambos brazos o ambas manos, o de un brazo y una pierna, o de un brazo y un pie, o de ambas piernas o ambos pies.

Enajenación mental incurable que excluya cualquier trabajo.

Parálisis completa.

Ceguera absoluta.

Indemnizaciones por lesiones: Se fijarán mediante la aplicación de un porcentaje, según el baremo que figura en la póliza del seguro.

Préstamo hipotecario primera vivienda: Hasta 7.000.000 de pesetas.
Bolsa de estudios hasta los veinticinco años de edad:

Alumno de EGB: 100.000 ptas/año.

Alumno de BUP, COU, FP y ESO: 150.000 ptas/año.

Alumno de estudios universitarios: 250.000 ptas/año.

e) Beneficiarios:

1.º Cónyuge e hijos a partes iguales, si estos últimos fueran menores de veinticinco años o mayores incapacitados. En el caso de haber fallecido el cónyuge, los beneficiarios serán todos los hijos por partes iguales, aun siendo mayores de veinticinco años.

2.º Padres del asegurado o el sobreviviente de los dos.

3.º Herederos legales.

2. El seguro de accidentes antes citado está actualmente suscrito, mediante póliza número 38.175, con la Compañía Aseguradora «American Life Insurance Company», y sin perjuicio de que «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada» —respetando las condiciones antes indicadas— puedan sustituir dicha póliza o concertar el seguro con otra compañía en cualquier momento, informando de ello a la representación legal de los trabajadores, a la que se le entregará una copia de la póliza.

CAPÍTULO XVII

Salud laboral y prevención de riesgos

Artículo 61. *Política preventiva en el «Grupo Tabacalera, Sociedad Anónima».*

El «Grupo Tabacalera, Sociedad Anónima», consciente de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de riesgos profesionales, adoptará las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente, y para el fomento de la información, la consulta, la participación y la formación de los trabajadores y sus representantes. Asimismo, establecerá las líneas generales para la aplicación de dicha política, su organización y la asignación de los medios necesarios.

En consecuencia la prevención será desarrollada mediante un conjunto de disposiciones y medidas a adoptar en todas las fases de la actividad de la empresa, es decir, de todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener efecto sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, con el fin de evitar o disminuir los riesgos.

La prevención será planificada buscando un conjunto coherente que integre en ella los siguientes componentes: la técnica, la organización del trabajo, las condiciones ambientales de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Por ello, las partes firmantes acuerdan proceder a su implantación y desarrollo en todos los centros de trabajo sujetos a este Acuerdo, de una manera rápida y coordinada.

Con tal fin se acuerda lo siguiente:

1. Se adoptará un plan de formación para los Delegados de Prevención, de manera que puedan acogerse a él los representantes de los trabajadores que vayan accediendo a esta función.

2. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del Real Decreto 39/1997, en todos los centros de trabajo de Tabacalera y Logista se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de cada centro de trabajo, incluidos todos los niveles de la empresa.

3. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

4. Se establece así que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

5. Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud en dicho área, de dar

las instrucciones necesarias a los trabajadores que dependen de él, y de controlar su cumplimiento.

Artículo 62. *Principios de la acción preventiva.*

1. Normativa de referencia: En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

Se mantiene la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales de «Tabacalera, Sociedad Anónima», aprobada por el Consejo de Administración de «Tabacalera, Sociedad Anónima», el 26 de julio de 1990, en todo lo que no se oponga a la Ley, a sus Reglamentos de desarrollo y a lo dispuesto en este Acuerdo Marco, hasta que se apruebe el nuevo Plan de Prevención de Tabacalera y Logista. Dicho Plan será aprobado por la Dirección, previa consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud de Grupo.

2. Principios generales: Las partes, conscientes de la necesidad de difundir los criterios rectores de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, manifiestan su identidad con los mismos, y para acercarlos más al resto de los representados y facilitar su conocimiento y asunción, señalan los siguientes principios generales de la acción preventiva:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

3. Se tomarán en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

4. Asimismo, se adoptarán las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

5. La efectividad de las medidas preventivas deberán prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

6. Evaluación de riesgos:

a) Se seguirá aplicando en todos los centros de trabajo el procedimiento de evaluación inicial de riesgos, acordado en el Comité Nacional de Seguridad y Salud de Tabacalera, en tanto no sea modificado por el Comité de Seguridad y Salud del Grupo, y sin perjuicio de la utilización, como referencia, de las guías técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los casos que existan.

b) Realizada la evaluación inicial de riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores, se actualizará cuando cambien significativamente las condiciones de trabajo, por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud. Donde no exista éste, será por acuerdo del Director del centro y del Delegado de Prevención.

c) Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo con la calificación de «intolerable», con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo. Si no es posible reducirlo, debe prohibirse el trabajo.

d) Si en el resultado de la evaluación el riesgo fuera calificado de «importante», con carácter prioritario se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducirlo.

Artículo 63. Organización de los servicios de prevención.

1. El «Grupo Tabacalera, Sociedad Anónima» constituirá un Servicio de Prevención Mancomunado, dotado de las especialidades que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención: Medicina del trabajo, Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada.

El Servicio de Prevención Mancomunado tendrá la consideración de Servicio de Prevención Propio de Tabacalera (empresa matriz) y de Logista.

2. El Servicio de Prevención contará con un médico especialista en medicina del trabajo, o diplomado en Medicina de empresa, un A.T.S./D.U.E. de empresa y con otros profesionales con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, especialistas en las restantes especialidades.

3. Dicho Servicio de Prevención coordinará las actividades preventivas en todos los centros de trabajo. Para el desarrollo de su actividad, contará en su estructura con:

- Una organización específica, propia y unitaria.
- Dedicación exclusiva de sus integrantes.
- Las instalaciones, y los medios humanos y materiales necesarios.
- La formación requerida.

4. Además de las tareas asignadas en la Ley 31/1995 y en el Real Decreto 39/1997, el Servicio de Prevención Mancomunado promoverá estudios sobre patologías, riesgos, etc., que pudieran solicitar las distintas áreas del grupo, a petición propia o a propuesta de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención.

5. El Servicio de Prevención participará, con voz pero sin voto, en las reuniones del Comité Nacional de Seguridad y Salud del Grupo y asesorará al empresario, a los Comités de Seguridad y Salud de centros y a los Delegados de Prevención.

Asimismo podrá asesorar al Servicio de Compras sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben tenerse en cuenta en las adquisiciones de los productos, máquinas y herramientas que puedan constituir una fuente de peligro para la seguridad y salud de los trabajadores.

6. Dentro del año 2000 se realizará la primera auditoría del sistema de prevención, realizándose las siguientes conforme contempla la Ley.

Artículo 64. Equipos de prevención de centros de trabajo.

En cada centro de trabajo, en función del tamaño y los tipos de riesgos, se constituirá un equipo de prevención con los trabajadores designados y con la formación que exige el Reglamento de los Servicios de Prevención para el desarrollo de la actividad preventiva.

En los centros fabriles, entre los trabajadores designados habrá un médico y un técnico con las capacidades y aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva.

La empresa elaborará anualmente una memoria y la programación anual de las actividades preventivas a desarrollar, que se facilitará a los Comités de Seguridad y Salud y a los Delegados de Prevención.

Artículo 65. Planificación de la prevención.

Como resultado de la evaluación inicial de riesgos se desarrollará un plan de prevención, con el fin de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

a) Se basará en lo siguiente:

- Evaluación inicial de riesgos.
- Evaluación de riesgos por puestos de trabajo.
- Estudio de la accidentalidad y su evolución.
- Análisis de las condiciones de trabajo.
- Inspecciones técnicas.

b) Incluirá:

- Medios humanos y materiales y recursos económicos precisos.
- Medidas en emergencia.
- Medidas de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

El plan de prevención constituye el marco de referencia para la fijación de los objetivos específicos del centro de trabajo, que será establecido por cada uno de ellos, en función de sus necesidades.

Dado que en muchos casos el período en que se desarrolla la actividad preventiva será superior a un año, se establecerá en ellos un Programa Anual de Actividades Preventivas, en el que se definirán las fases y prioridades de su desarrollo, en función de la magnitud de sus riesgos, de los resultados de la evaluación, y del número de trabajadores expuestos a ellos, que será evaluado en la finalización del período.

Artículo 66. Formación.

Al encontrarse integrada la formación en la política global de recursos humanos de la empresa, la promoción de la Prevención de Riesgos Laborales se efectuará dentro del Plan General de Formación, de tal forma que todo trabajador recibirá formación adecuada en materia preventiva, en las condiciones especificadas en el artículo 19.2 de la Ley 31/1995, en el momento de su contratación, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la salud.

Esta formación se repetirá periódicamente cuando se detecte su necesidad.

«Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada» se comprometen a incluir en el plan de formación un programa de actividades anuales en prevención de riesgos laborales que abarque tanto a mandos superiores e intermedios, como a miembros de los Comités de Seguridad y Salud, a Delegados de Prevención y a trabajadores en general.

Artículo 67. Consulta y participación de los trabajadores.

A) Delegados de Prevención:

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con la excepción que se recoge en el punto 1, del apartado B) de este mismo artículo.

3. Con el fin de facilitar el ejercicio de sus funciones, y al margen de las competencias reconocidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, la empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención la legislación aplicable en el centro en materia de seguridad y salud, y, especialmente:

Leyes, desarrollos normativos, normas, guías técnicas, ordenanzas y recomendaciones tanto de ámbito europeo como nacional, autonómico y municipal.

Reales Decretos, órdenes y resoluciones sobre la actuación de las mutuas de accidentados.

Los Delegados de Prevención recibirán la documentación referida a la actividad preventiva de su centro de trabajo que sea precisa para el cumplimiento de sus funciones, con la única excepción de aquella que la empresa determine que, por su contenido, tiene carácter confidencial, la cual será puesta a disposición de dichos Delegados sin que pueda salir de los locales del centro.

B) Comités de Seguridad y Salud de Centro:

1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud paritarios en los centros de trabajo de las empresas de grupo de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: Dos Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: Tres Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: Cuatro Delegados de Prevención.
- Más de 1.001 trabajadores: Cinco Delegados de Prevención.

Con carácter excepcional, en los centros fabriles de «Tabacalera, Sociedad Anónima», el Comité de Empresa podrá designar a uno de los Delegados de Prevención entre los trabajadores del centro de trabajo, aun cuando no reúna la condición de ser representante de los trabajadores. En este supuesto, la Empresa concederá a este trabajador una dispensa laboral suficiente para que pueda ejercer las funciones que le corresponden como Delegado de Prevención.

2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez cada dos meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, indicando la causa que lo justifique.

3. Aparte de las competencias y facultades reconocidas a los Delegados de Prevención en el artículo 36 de la Ley 31/1995, los Comités de Seguridad y Salud tendrán las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Participar en la elaboración y desarrollo de los programas de promoción y vigilancia de la salud.

c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación de los servicios de prevención.

e) Conocer y analizar cuantos accidentes se produzcan en el seno del centro de trabajo.

5. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LPRL respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, el Delegado de Prevención y el Director del centro podrán acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 68. *Comité de Seguridad y Salud del Grupo Tabacalera.*

1. Con el fin de homogeneizar las actividades preventivas se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Grupo Tabacalera de carácter paritario.

2. Los representantes de los trabajadores se distribuirán de la forma siguiente:

Cuatro representantes por Tabacalera, dos representantes por Logista, siendo nombrados en función de la representatividad sindical existente en el ámbito de cada una de las dos empresas.

3. El Comité de Seguridad y Salud del Grupo Tabacalera se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, indicando la causa que lo justifique.

4. El Comité de Seguridad y Salud del Grupo Tabacalera tendrá a nivel de grupo y en su propio ámbito, además de las reconocidas para los Comités de centro, las siguientes competencias:

a) Elaboración del reglamento interno propio de funcionamiento.

b) Proponer un reglamento interno a los Comités de centro.

c) Participar en la elaboración del programa de formación para los Delegados de Prevención, de acuerdo con lo establecido en la LPRL y en el presente Acuerdo Marco.

En la impartición de esta formación podrán participar las organizaciones sindicales representadas en este Comité.

d) Participar en la elaboración de los protocolos médicos específicos a utilizar.

e) Promover a nivel de grupo o de empresa programas, estudios, actividades, etc., tendentes a la prevención y a la mejora de la salud de los trabajadores, incidiendo en:

Trabajos específicos sobre áreas-sectores susceptibles de riesgo.

Protección maternidad y períodos de lactancia.

Las características de los EPI.

f) Conocer los programas y analizar las cuestiones que sobre la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo que tengan concierto con el grupo «Tabacalera, Sociedad Anónima», le sean planteadas por los Comités de Seguridad y Salud de los centros.

g) El Grupo Tabacalera, antes de proceder a un cambio de mutua, remitirá informe al Comité de Seguridad y Salud del Grupo Tabacalera, a fin de que éste valore la procedencia de dicho cambio para poder realizar las alegaciones oportunas.

Artículo 69. *Promoción y vigilancia de la salud.*

1. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar lo siguiente:

a) Una evaluación inicial de la salud de los trabajadores, previa a la incorporación al trabajo, en base a las características del puesto, en la que se examinará a los mismos en función de las características del puesto a desempeñar en la empresa; así como después de cada asignación de tareas específicas que supongan nuevos riesgos para la salud. Estas evaluaciones serán obligatorias.

b) Una evaluación de la salud de los trabajadores que se reincorporen a su puesto de trabajo, después de haber estado en incapacidad temporal, fundada en motivos de salud, por tiempo superior a seis meses. Esta evaluación, de carácter obligatorio, tiene como finalidad poder recomendar una acción apropiada de protección de los trabajadores.

c) Una evaluación anual de la salud de los trabajadores.

2. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos médicos específicos, fundados en los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto cada trabajador.

Los mencionados protocolos médicos a utilizar se basarán en los que se editen a tal efecto por el Ministerio de Sanidad y Consumo, y/o en su caso, los de las autoridades sanitarias de la Comunidad Autónoma, y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

3. Los exámenes de salud deberán incluir, en todo caso, una historia clínico-laboral, de los trabajadores en la que se valoren los riesgos inherentes al trabajo. De igual modo deberá hacerse constar una descripción del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y de las medidas de prevención adoptadas.

El examen de salud deberá mencionar los puestos de trabajo que con anterioridad al actual hayan desempeñado los trabajadores, describiendo los riesgos de los mismos y tiempo de permanencia en estos puestos.

4. Los reconocimientos médicos periódicos sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo aquellos casos en que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

5. Los reconocimientos médicos específicos se complementarán con análisis clínicos y otras exploraciones que habitualmente se vienen realizando.

6. De igual manera, en los exámenes de salud que se efectúen a los trabajadores se tratará de causar las menores molestias posibles, siendo asimismo proporcionales al riesgo. En todo caso se respetará el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

7. Los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados; no pudiendo utilizarse los mismos con fines discriminatorios, ni en perjuicio de aquéllos.

8. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá:

a) Conocer las enfermedades y las ausencias al trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de identificar la relación entre la causa de la enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud.

b) Analizar los resultados de vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de riesgos, con criterios epidemiológicos y, en su caso, proponer medidas tendentes a mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo.

c) Estudiar y valorar particularmente los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y, en su caso, a los menores y trabajadores sensibles a determinados riesgos, proponiendo las adecuadas medidas preventivas.

CAPÍTULO XVIII

Prestaciones y beneficios socialesArtículo 70. *Fondo de acción social y docente.*

El fondo de acción social y docente es el que atiende las necesidades económicas de orden social del personal activo, pasivo y pensionista de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada», así como de sus familiares.

La dotación económica del mismo durante la vigencia del presente Acuerdo Marco será de 473.914.000 pesetas anuales.

La administración del fondo se llevará a cabo a través de una Comisión, formada por dos representantes que designen las empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada», y por dos representantes de los trabajadores de dichas empresas, uno por cada una de las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional, según la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las prestaciones básicas se fijarán por la Comisión, teniendo en cuenta los criterios aplicados en ejercicios anteriores.

Artículo 71. *Anticipos reintegrables en un período de dos años.*

1. «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada», con carácter discrecional, en atención a las circunstancias de cada caso, tienen establecida la concesión de anticipos reintegrables a sus trabajadores en activo, con un límite de seis mensualidades de su haber regulador y hasta un tope de 400.000 pesetas, (sólo se concederá hasta esta cuantía en los casos debidamente documentados de adquisición de primera vivienda).

Los anticipos concedidos han de ser reintegrados en un período de dos años, amortizándose en 30 pagas (24 ordinarias y 6 extraordinarias).

2. Tramitación. Las solicitudes de anticipos se presentarán ante la Jefatura de cada dependencia y serán informadas, en cuanto a la veracidad de los hechos en que se sustentan, por las siguientes Comisiones Paritarias:

En las dependencias con fondo propio (fábricas de tabacos y servicios centrales de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y direcciones de la zona centro y zona catalano-balear de Logista), la Comisión estará formada por tres miembros en representación de la empresa y tres representantes del Comité de Empresa de la dependencia.

En las dependencias agrupadas con fondo común (resto de dependencias no previstas en el apartado anterior), existirá también una Comisión, con sede en oficinas centrales, formada por tres representantes de las dos empresas y otros tres designados por los Comités Intercentros de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada».

3. Dotación. La Dotación total de los fondos antes citados asciende a la cifra de 119.606.000 pesetas.

4. Normativa de desarrollo. La normativa vigente en cuanto a tramitación, criterios de concesión y sus prioridades está regulada de forma detallada en la circular número 92 TDD, de 3 de octubre de 1985 y la número 37, de 7 de marzo de 1991, emitidas por el Departamento de Previsión y Acción Social de «Tabacalera, Sociedad Anónima».

Artículo 72. *Anticipos de una mensualidad.*

El personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y de «Logista, Sociedad Limitada», con más de un año de antigüedad, podrá solicitar, por causas justificadas, préstamos por importe de una mensualidad de su salario, a devolver en un plazo de seis meses, mediante el descuento correspondiente en las nóminas del solicitante. En los casos en que la solicitud fuera denegada, la Dirección del centro de trabajo comunicará las causas de tal decisión al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, por si pudieran aportar razones que aconsejaran una reconsideración del acuerdo inicialmente adoptado. Sólo podrá solicitarse un nuevo préstamo cuando hayan transcurrido tres meses desde la cancelación del anterior.

Artículo 73. *Facilidades para el transporte de personal en algunos centros de trabajo de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y Logista, Sociedad Limitada».*

En aquellas localidades donde existan serias dificultades para el desplazamiento del personal —por razón de la distancia desde la ciudad hasta el centro de trabajo— la Dirección de la empresa gestionará y concertará

un servicio de transporte para su personal, haciéndose cargo del coste que ello represente.

Artículo 74. *Prioridad para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada», en la cobertura de las representaciones garantizadas.*

En igualdad de condiciones, se reconoce al personal de ambas Empresas el derecho preferente para solicitar y obtener las representaciones garantizadas vacantes.

CAPÍTULO XIX

Interpretación y vigilancia del acuerdo y solución extrajudicial de conflictosArtículo 75. *Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación.*

1. Composición: Se acuerda establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará integrada por siete miembros de la representación laboral y otros siete por parte de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada».

La representación laboral estará formada por cinco miembros de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y dos de «Logista, Sociedad Limitada», nombrados en función de la representatividad sindical existente en el ámbito de cada una de las empresas.

Asimismo existirán siete suplentes por parte de la empresa y otros siete por parte de los trabajadores.

La Comisión se constituirá dentro del plazo de un mes a partir de la firma del presente Acuerdo Marco y deberá reunirse, de forma ordinaria, una vez cada cuatro meses, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que se convoquen, a iniciativa de cualquiera de las partes, las cuales se celebrarán en un plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la solicitud.

2. Funciones: a) Con carácter general la Comisión tendrá la función de vigilancia e interpretación del Acuerdo Marco, y está facultada para intervenir en cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Acuerdo Marco, el intento de solución de los mismos a través de esta Comisión será trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el ASEC (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o, en su caso, a la vía judicial.

b) Asimismo, la Comisión entenderá de todos aquellos asuntos que le sean encomendados en virtud de lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco.

3. Procedimiento de actuación: La propia Comisión establecerá, en cada caso, los criterios de funcionamiento, buscando como objetivo que la tramitación y resolución de los asuntos se realice con la máxima objetividad y en un plazo máximo de veinte días.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. Régimen de funcionamiento de la representación laboral en la Comisión: Con independencia de las funciones de interpretación y vigilancia del Acuerdo Marco, recogidos en los apartados a) y b) del punto 2 anterior, la representación laboral en la Comisión ejercerá con carácter colegiado la función de interlocución permanente con la Dirección del grupo de empresas, en todas aquellas materias que afecten a los intereses comunes y generales de los trabajadores en las dos empresas del grupo. Para ello, los citados representantes laborales recibirán información periódica sobre la situación y evolución del grupo de empresas en los ámbitos económico, financiero y de empleo.

Además de las reuniones que sean necesarias para el desarrollo de la función de interpretación y vigilancia del Acuerdo Marco, para el desarrollo del resto de sus funciones recogidas en el apartado anterior, la representación laboral en la Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses, pudiendo celebrar reuniones de carácter extraordinario siempre que sea necesario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección del grupo.

A las reuniones podrá asistir también un delegado sindical de cada uno de los sindicatos que tengan al menos un 10 por 100 de representación en el conjunto de las dos empresas del grupo.

La representación laboral en la Comisión podrá utilizar los locales y tableros de anuncios de los Comités Intercentros, así como el personal administrativo al servicio de éstos.

El régimen de gastos de desplazamiento y dietas será el mismo que se aplique a los Comités Intercentros de ambas empresas.

Artículo 76. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con fecha 25 de enero de 1996 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996.

CAPÍTULO XX

Disposición adicional y disposición final

Artículo 77. *Disposición adicional.*

1. Dado que «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada» han proyectado proceder a la fusión de la actual «Logista, Sociedad Limitada», con la empresa Midesa, mediante la absorción de aquella por ésta, la empresa resultante de la fusión constituirá junto con «Tabacalera, Sociedad Anónima», un grupo de empresas, por lo que se comprometen a seguir manteniendo un marco de relaciones laborales comunes para los trabajadores de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y los de «Logista, Sociedad Limitada», que se integren en la sociedad resultante de la fusión antes indicada.

2. Todos los trabajadores de «Logista, Sociedad Limitada», pasarán a la sociedad resultante de la fusión con los mismos derechos y obligaciones que tienen actualmente, incluyendo los derivados del presente Acuerdo Marco y se les seguirá aplicando el Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima», hasta que sea sustituido por otro posterior, negociado en los términos que se señalan en este Acuerdo Marco.

3. Una vez producida la fusión, «Tabacalera, Sociedad Anónima», se compromete a que la sociedad resultante suscriba en su totalidad el presente Acuerdo Marco, que será de aplicación a todos los trabajadores de «Logista, Sociedad Limitada», que se integren en la nueva sociedad resultante.

4. En todo caso, en el momento en que «Tabacalera, Sociedad Anónima», tenga la condición de sociedad dominante respecto a la sociedad resultante de la fusión, por encontrarse en relación con ésta en alguno de los casos previstos en el artículo 42 del Código de Comercio, de no producirse por la sociedad resultante de la fusión la ratificación formal de este Acuerdo Marco, se considerará implícitamente ratificado y aplicable.

Artículo 78. *Disposición final derogatoria.*

El presente Acuerdo Marco deroga todos los convenios y normativa de «Tabacalera, Sociedad Anónima», en aquellas materias reguladas en el mismo, manteniéndose sin embargo, en vigor dichos convenios y normativa en el resto de las materias no reguladas, salvo las expresamente derogadas en alguno de los capítulos del presente texto, hasta que se firmen y entren en vigor los nuevos Convenios Colectivos de «Logista, Sociedad Limitada», y «Tabacalera, Sociedad Anónima».

Tabla de salarios y retribuciones vigentes para el año 1999

Grupos 1.º-2.º

1. Salario base o de calificación:

Niveles	Pesetas mensuales
I	466.341
II	357.216
III	323.786
IV	279.041
V	251.061
VI	232.329
VII	206.298
VIII	193.803
IX	187.325

2. Complementos personales:

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Pesetas mensuales
I	5.863
II	5.843
III	5.823
IV	5.743
V	5.733
VI	5.723
VII	5.523
VIII	5.433
IX	5.312

2.2 Gratificación por taquigrafía:

Niveles	Pesetas mensuales
VIII. Auxiliar administrativo diplomado	9.065

3. Complemento de puesto de trabajo:

3.1 Gratificación por razón jornada: 21.330 pesetas.

4. Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

4.1 Incentivo de asistencia:

	Pesetas diarias
Jornada continuada	598,30
Jornada partida	740,90

Grupo 3.º

1. Salario base o de calificación:

Niveles	Pesetas mensuales
IX	195.112
VIII	186.381
VII	184.462
VI	179.947
V	176.112
IV	169.814
III	155.574
II	120.354

2. Complementos personales:

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Pesetas mensuales
IX	5.363
VIII	5.312
VII	5.252
VI	5.202
V	5.162
IV	5.142
III	5.022
II	3.215

3. Complemento de puesto de trabajo:

3.1 Gratificación por razón jornada.

Niveles	Pesetas mensuales
VIII. Conductor SS. CC.	31.994
III. Jefe Equipo Limpieza SS. CC.	10.675

4. Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

4.1 Incentivo de asistencia:

	Pesetas diarias
Jornada continuada	816,30
Jornada partida	959,10

Grupo 4.º

1. Salario base o de calificación.

Niveles	Pesetas diarias
XII	7.795,70
XI	7.444,30
X	7.093,20
IX	6.741,60
VIII	6.441,50
VII	6.054,10
VI	5.721,40
V	5.518,20

2. Complementos personales:

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Pesetas diarias
XII	187,20
XI	184,50
X	181,50
IX	178,80
VIII	176,30
VII	173,00
VI	170,40
V	168,80

Asimismo, la gratificación establecida en el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1975, con los condicionamientos expresados en dicho texto, para aquellas personas que desempeñen el puesto de Jefe de Equipo, se fija en 166,30 pesetas diarias.

3. Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

3.1 Incentivo de asistencia.

	Pesetas diarias
Jornada continuada	1.034,40
Jornada partida	1.176,90

Dietas por Comisión de Servicio

	Pesetas diarias
Dieta completa	13.228
Gratificación de campo	3.494

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 37,10 pesetas.

Complemento de puesto de trabajo

La gratificación establecida en el Convenio Colectivo de 1981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22 por 100 del salario de su nivel, según consta en el artículo 8 del Convenio Colectivo de 1988.

Gratificación por manejo de fondos

	Ptas/año
Hasta 200 millones	32.599
Más de 200 millones hasta 500 millones	40.422
Más de 500 millones hasta 1.000 millones	48.246
Más de 1.000 millones hasta 2.000 millones	57.372
Más de 2.000 millones hasta 3.000 millones	66.499

	Ptas/año
Más de 3.000 millones hasta 4.000 millones	76.932
Más de 4.000 millones hasta 5.000 millones	87.363
Más de 5.000 millones hasta 6.000 millones	99.099
Más de 6.000 millones hasta 7.000 millones	110.833
Más de 7.000 millones hasta 8.000 millones	125.175
Más de 8.000 millones hasta 9.000 millones	131.963
Más de 9.000 millones hasta 10.000 millones	140.963
Más de 10.000 millones hasta 11.000 millones	156.234
Más de 11.000 millones hasta 12.000 millones	173.856
Más de 12.000 millones hasta 13.000 millones	191.475
Más de 13.000 millones hasta 14.000 millones	211.447
Más de 14.000 millones hasta 15.000 millones	236.332
Más de 15.000 millones hasta 20.000 millones	267.052
Más de 20.000 millones hasta 25.000 millones	301.277
Más de 25.000 millones hasta 30.000 millones	340.455
Más de 30.000 millones hasta 35.000 millones	384.590
Más de 35.000 millones	432.662

Plus de productividad

Queda establecido en 188.338 pesetas para el presente año.

Nuevas categorías profesionales

1. Salario base:

	Pesetas/mes
Auxiliar operativo	116.544
Auxiliar comercial	85.248

	Pesetas/día
Auxiliar operativo	3.842,10
Auxiliar maquinista	4.028,90
Ayudante de mantenimiento	4.231,30

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

2. Nocturnidad:

	Pesetas/hora
Auxiliar operativo	269,60
Auxiliar maquinista	283,00
Ayudante de mantenimiento	297,40

3. Plus de productividad:

	Pesetas/año
Auxiliar operativo	114.394
Auxiliar maquinista	114.394
Ayudante de mantenimiento	114.394
Auxiliar comercial	103.593

AÑO 1999

Tabla salarial para las nuevas categorías profesionales a partir del cuarto año (por aplicación de lo dispuesto en el artículo 11, apartado E, del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima» de 1996-1997 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de diciembre de 1996) por cuanto se considera que a partir del cuarto año de permanencia en la empresa se han adquirido ya los conocimientos, prácticas y experiencia necesarias para el pleno desarrollo de las funciones atribuidas a estas categorías profesionales)

1. Salario base:

	Pesetas/mes
Auxiliar operativo	121.206
Auxiliar comercial	88.657

	Pesetas/día
Auxiliar operativo	3.995,90
Auxiliar maquinista	4.190,10
Ayudante de mantenimiento	4.400,50

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

2. Nocturnidad:

	Pesetas/hora
Ayudante operativo	280,40
Auxiliar maquinista	294,30
Ayudante de mantenimiento	309,40

3. Plus de productividad:

	Pesetas/año
Auxiliar operativo	118.066
Auxiliar maquinista	118.066
Ayudante de mantenimiento	118.066
Auxiliar comercial	106.833

20629 *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 23 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, disponiendo la publicación del pacto sobre diversos asuntos relacionados con la mejora de prestaciones e implantación de nuevos servicios de atención primaria adoptado por los representantes del INSALUD y las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, CC.OO. UGT, CSI-CSIF.*

Advertidos errores en la publicación de la Resolución de 23 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se hace público el pacto sobre diversos asuntos relacionados con la mejora de prestaciones e implantación de nuevos servicios en Atención Primaria adoptado por los representantes del INSALUD y las organizaciones empresariales CEMSATSE, CC.OO. UGT, CSI-CSIF, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 218, de 11 de septiembre, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Página 33061, párrafo 5 del Acuerdo, donde dice: «CEMSATSE, CC.OO., UGT, CSI-CSIF y SAE», debe decir: «CEMSATSE, CC.OO. UGT y CSI-CSIF».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

20630 *ORDEN de 15 de octubre de 1999 por la que se renueva el permiso de explotación de la central nuclear «José Cabrera» (Gaudalajara).*

Por Orden del Ministerio de Industria y Energía, de fecha 16 de octubre de 1995, se otorgó a la empresa «Unión Eléctrica-Fenosa, Sociedad Anónima», una prórroga del permiso de explotación provisional de la central nuclear «José Cabrera» por un período de validez de cuatro años a partir del 17 de octubre de 1995.

Como consecuencia de lo establecido en la disposición transitoria quinta de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, «Unión Fenosa Generación, Sociedad Anónima», ha sucedido a «Unión Eléctrica-Fenosa, Sociedad Anónima», en sus actividades de producción de energía eléctrica, subrogándose en todos los derechos y obligaciones relativos a dicha actividad y en las autorizaciones correspondientes.

La Dependencia de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Guadalajara, mediante escrito de fecha 15 de julio de 1999, remitió a la Dirección General de la Energía la instancia presentada por «Unión Fenosa Generación, Sociedad Anónima», en solicitud de concesión de una prórroga al permiso de explotación de la central nuclear «José Cabrera»

por un período de nueve años. A esta solicitud se acompañaba información sobre el cumplimiento de los límites y condiciones impuestos en la referida Orden de 16 de octubre de 1995, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 de la misma.

Durante el período de vigencia del permiso que ahora vence el Consejo de Seguridad Nuclear ha realizado un seguimiento y supervisión continuo de la explotación de la central y del cumplimiento de las condiciones aplicables sobre seguridad nuclear y protección radiológica, habiendo apreciado que la central ha tenido una operación satisfactoria y que se han implantado las mejoras en las medidas de seguridad requeridas. Asimismo, ha evaluado la revisión periódica de la seguridad correspondiente a los últimos años, desde la finalización del programa de reevaluación de la seguridad en 1985, hasta diciembre de 1997, presentada por el titular, en la que se incluía un análisis de la experiencia operativa de la central desde el comienzo de la explotación, el análisis del comportamiento de los equipos, el análisis del impacto de la nueva normativa aplicable, los resultados del análisis probabilista de seguridad y los planes de mejora de la seguridad emprendidos por el titular.

Del análisis y evaluación anteriores el Consejo de Seguridad Nuclear deduce que la central puede continuar su operación sin suponer un riesgo indebido para los trabajadores ni el público en general, sin embargo se han identificado aspectos técnicos y procedimientos de explotación que, de ser mejorados, incrementarían su nivel de seguridad, por lo que se estima apropiado la concesión del permiso que cubra la realización del programa de mejora subsiguiente, con carácter previo a la concesión del permiso por el período solicitado por «Unión Fenosa Generación, Sociedad Anónima».

Vista la Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre Energía Nuclear; el Decreto 2869/1972, de 21 de julio, por el que se aprobó el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas; la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear modificada por la Ley 14/1999, de 4 de mayo, de Tasas y Precios Públicos por servicios prestados por el Consejo de Seguridad Nuclear, y la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico.

Cumplidos los trámites ordenados por las disposiciones vigentes, teniendo en cuenta el estado de cumplimiento de los condicionados establecidos en la Orden de este Ministerio de 16 de octubre de 1995, a propuesta de la Dirección General de la Energía, y de acuerdo con el Consejo de Seguridad Nuclear, este Ministerio ha dispuesto:

Uno. Otorgar a la empresa «Unión Fenosa Generación, Sociedad Anónima», una renovación del permiso de explotación de la central nuclear «José Cabrera».

Dos. El período de validez de esta renovación será de tres años a partir de la fecha de la presente Orden. Con un mínimo de un año de antelación a la expiración del presente permiso de explotación el titular podrá solicitar del Ministerio de Industria y Energía un nuevo permiso. La solicitud irá acompañada de: a) las últimas revisiones de los documentos a que se refiere la condición 3 del anexo; b) una revisión del estudio probabilista de seguridad; c) un análisis del envejecimiento experimentado por los componentes, sistemas y estructuras de seguridad de la central, y d) un análisis de la experiencia acumulada de explotación durante el período de vigencia del permiso que se quiera renovar.

Tres. La explotación de la central se llevará a cabo de acuerdo con los límites y condiciones contenidos en el anexo a la presente Orden. La Dirección General de la Energía podrá modificar dichos límites y condiciones o imponer otros nuevos, a iniciativa propia o a propuesta del Consejo de Seguridad Nuclear, de acuerdo con las responsabilidades y funciones asignadas a este Organismo por la Ley 15/1980, de 22 de abril, modificada por la Ley 14/1999, de 4 de mayo, así como exigir la adopción de acciones correctoras pertinentes, a la vista de la experiencia que se obtenga de la explotación de la central, de los resultados de otras evaluaciones y análisis en curso y del resultado de inspecciones y auditorías.

Cuatro. Podrá dejarse sin efecto este permiso, en cualquier momento, si se comprobare: 1. el incumplimiento de los límites y condiciones anejos; 2. la existencia de inexactitudes en los datos aportados y discrepancias fundamentales con los criterios en que se basa su concesión; 3. la existencia de factores desfavorables desde el punto de vista de seguridad nuclear y de protección radiológica que no se conozcan en el momento presente.

Cinco. En lo referente a la cobertura del riesgo nuclear, el titular de este permiso queda obligado, conforme a lo dispuesto en la Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre Energía Nuclear, a suscribir una póliza con una compañía de seguros autorizada al efecto, teniendo en cuenta lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico.