

Todo lo anteriormente señalado se realizará respetando, en todo caso, lo dispuesto en la legislación reguladora de la propiedad intelectual.

En todos los materiales elaborados para dar publicidad a aquellas actuaciones realizadas en el marco del presente Convenio aparecerán claramente los logotipos de las instituciones firmantes.

Séptima. *Protección de datos de carácter personal.*—En el desarrollo de los programas objeto del presente Convenio se observará en todo momento lo dispuesto por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (B.O.E. de 14 de diciembre), sobre Protección de Datos de carácter personal.

Octava. *Comisión Técnica de Seguimiento.*—Se establece una Comisión Técnica de Seguimiento del presente Convenio integrada por tres representantes de la Administración General del Estado, de los cuales, uno de ellos será designado por la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma y los otros dos por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y tres representantes de la Comunidad Autónoma de Catalunya de los que dos han de proceder de las áreas responsables de la ejecución de la política educativa y de la política de integración de los inmigrantes respectivamente y el otro según designe la propia Comunidad Autónoma.

El régimen de funcionamiento y los acuerdos de la Comisión se ajustarán a lo establecido en el capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión serán vinculantes para las partes y su incumplimiento tendrá los efectos previstos en la cláusula undécima.

Novena. *Seguimiento y evaluación.*—Sin perjuicio del seguimiento realizado a través de la Comisión Técnica de Seguimiento, la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, a través de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, y la Comunidad Autónoma, a través de la Secretaría per a la Immigració del Departament de Benestar y Familia pondrán en marcha mecanismos y dispositivos de seguimiento y evaluación del Plan de Acción desarrollado por la Comunidad Autónoma en el marco de este convenio.

Para conocer el desarrollo de las actuaciones y de los resultados se incluirán en dicho plan indicadores cuantitativos y cualitativos de proceso, de resultado y de impacto.

Una vez finalizada la vigencia inicial del convenio o la de cada una de sus prórrogas y no más tarde del 31 de marzo del ejercicio siguiente la Comunidad Autónoma elaborará una Memoria técnica que recoja una descripción detallada de las actuaciones llevadas a cabo a través del Plan de Acción, anexo al presente convenio, así como una evaluación de procesos y de resultados.

Décima. *Vigencia del Convenio.*—El presente Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2005.

No obstante, los firmantes manifiestan su voluntad de hacerlo extensivo a los años sucesivos, a cuyo efecto el presente Convenio se prorrogará de forma automática, de no mediando denuncia expresa de alguna de las partes, que deberá producirse, en todo caso, con al menos tres meses de antelación al cierre del ejercicio económico correspondiente. De esta prórroga automática se excluyen las cantidades económicas acordadas para ese ejercicio económico.

En años sucesivos los programas se ejecutarán mediante la aprobación de un Protocolo anual de prórroga acompañado de los correspondientes Anexos en los que se detallarán las actuaciones a realizar, el procedimiento para el seguimiento de su desarrollo y las cuantías a aportar por ambas partes en ese ejercicio.

Undécima. *Resolución del Convenio.*—En el supuesto de incumplimiento por alguna de las partes de las obligaciones contraídas mediante el presente convenio, la parte agraviada podrá denunciar dicho incumplimiento dando por resuelto el mismo.

En el supuesto de resolución por incumplimiento de lo convenido, las actuaciones que se hallen en curso se llevarán a término, no iniciándose ninguna nueva a partir de la fecha de denuncia del Convenio.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la regla quinta, artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Duodécima. *Naturaleza del Convenio.*—Este Convenio tiene naturaleza administrativa y se encuentra excluido del ámbito del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por el Real Decreto 2/2000, de 16 de junio, en virtud de lo establecido en el artículo. 3.1.c del citado texto legal.

Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del mismo serán sometidas a la jurisdicción contencioso-administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en duplicado ejemplar, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes firmantes, en el lugar y fecha arriba indicados.—Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera Sánchez-Capitán, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.—Por la Generalitat de Catalunya, Anna Simó i Castelló, Consejera de Bienestar y Familia.

**15273** *RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa British American Tobacco España, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa British American Tobacco España, S.A. (B.A.T. España, S.A), (Código de Convenio n.º 9007152), que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa 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 citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo.—P.S. (disposición adicional quinta del R.D. 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

## CAPÍTULO I

### Normas de integración del Convenio

Artículo 1. *Ambito personal, funcional y territorial del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores de BAT España, S.A., con la excepción del personal directivo, a todas las actividades de la Empresa y en todos los centros de trabajo, por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Artículo 2. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha, y permanecerá vigente, hasta el 31 de Diciembre de 2.006, salvo que para alguna cláusula específica su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Se exceptúan de lo antedicho las cláusulas de índole económica o salarial, que se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2.005.

Artículo 3. *Denuncia del Convenio.*

Con una antelación mínima de 30 días naturales antes del vencimiento del presente Convenio, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio, a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico, que experimentarían en tal caso únicamente la variación que señale el Índice Nacional de Precios al Consumo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Artículo 5. *Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.*

Para todo lo no expresamente pactado en el vigente Convenio Colectivo, continuarán en vigor los convenios, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se oponga a lo aquí pactado o se explicita como derogado y condición a condición.

## CAPÍTULO II

### Organización y condiciones del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

Corresponde a la Empresa, dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, organizar y distribuir el trabajo dentro

de cada uno de sus centros. En los asuntos de su competencia serán consultados los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 7. *Ingresos.*

En los procesos de selección de personal del exterior, afectados por el Convenio Colectivo, serán comunicados al Comité de Empresa para que exponga su opinión.

#### Artículo 8. *Promociones.*

En los procesos de promoción del personal afecto por el Convenio Colectivo, se consultará previamente al Comité de Empresa para que dé su informe sobre los candidatos.

#### Artículo 9. *Trabajos de superior categoría.*

1. Por necesidades organizativas de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función que realmente desempeña.

2. Transcurrido dicho período el trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la clasificación profesional adecuada, pudiendo reclamar a la Empresa y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de 15 días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez sea firme la reclamación correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó por escrito, su adecuada clasificación.

#### Artículo 10. *Trabajos de inferior categoría.*

La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la que ostenta por el tiempo imprescindible, y siempre que no existan otros trabajadores con una categoría inferior a la suya, comunicando a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, las causas que lo motivan y el tiempo de duración de la misma. En esta situación el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

#### Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

La aplicación de la Movilidad Geográfica se efectuará por acuerdo entre las partes.

### CAPÍTULO III

#### Contratación y formación profesional

#### Artículo 12. *Contratación.*

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el mismo, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2.º Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de descanso semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación y mismo porcentaje en concepto de comisiones sobre ventas etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

#### Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

A) Contrato de trabajo a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

A.1 Todos los contratos que se realicen a tiempo parcial deberán contener una prestación efectiva no inferior a las 20 horas semanales ni a las 80 horas mensuales.

A.2 En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno, siempre que la plaza a cubrir sea igual o equivalente a la que ostenta el trabajador a tiempo parcial.

B) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos. La duración máxima de este contrato será de 6 meses dentro de un período de 12 meses.

C) Contratos de puesta a disposición. Se contempla entre otros la utilización de dicho contrato para campañas específicas en los Departamentos de Ventas por el tiempo que dure la actividad objeto del contrato.

#### Artículo 14. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso, podrá exceder de lo establecido en la siguiente escala:

- 180 días para los técnicos titulados.
- 60 días para el personal administrativo y ventas.
- 30 días para el resto del personal.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, las situaciones de Incapacidad Temporal cualesquiera que sean las causas de las mismas.

#### Artículo 15. *Formación profesional.*

Las partes firmantes asumen el ejercicio de los derechos sindicales de información, consulta y seguimiento recogidos en la normativa en vigor para los planes de formación en la empresa.

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación del personal

#### Artículo 16. *Clasificación del personal.*

La clasificación del personal que se detalla en los siguientes artículos, hay que considerarla como meramente enunciativa, sin que suponga la obligación de cubrir o tener cubiertos todos los puestos o categorías que se detallan, lo cual irá en función de la entidad y el volumen o actividad de cada centro. Sin embargo, el hecho de que exista un trabajador que realice las funciones descritas en la definición de una categoría profesional, implicará que el mismo sea remunerado, por lo menos, de acuerdo con la retribución asignada al nivel retributivo correspondiente, siendo clasificado cuando legalmente proceda.

#### Artículo 17. *Grupos y categorías profesionales.*

El personal que presta sus servicios en BAT España, S.A., se clasificará de acuerdo con las funciones que realice, dentro de alguno de los grupos y categorías siguientes:

##### 1. Grupo de Personal Técnico:

Técnico Titulado de Grado Superior.  
Técnico Titulado de Grado Medio.

##### 2. Grupo de Personal Administrativo:

Jefe de Primera.  
Jefe de Segunda.  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Auxiliar.  
Analista Programador.  
Programador.  
Programador junior.  
Operador de Sistemas.

##### 3. Grupo de Personal Subalterno:

Jefe Almacén.  
Almacenero.  
Mozo de Almacén.  
Recepcionista-Telefonista.  
Chófer Ordenanza.

##### 4. Grupo de Personal de Comercial y Ventas:

Supervisor de Ventas.  
Supervisor de Merchandising.  
Promotor Comercial Senior.  
Promotor Comercial.  
Brand Ambassador.  
Agente de Merchandising.  
Chófer Repartidor.  
Auxiliar de Reparto.

### Artículo 18. *Categorías laborales. Definición.*

Cada posición en la Compañía tiene acordada una descripción del puesto de trabajo. No obstante, y a título orientativo, se anuncian los siguientes:

#### 1) Grupo de Personal Técnico.

**Técnico de Grado Superior:** Es quien, estando en posesión de un título académico de Grado Superior, Doctorado, Ingeniería o Licenciatura, expedido por la Escuela o Facultad competente y reconocido por el Ministerio de Educación, ejerce en la Empresa funciones propias y características de su profesión.

**Técnico de Grado Medio:** Es quien, estando en posesión de un título académico de Grado Medio, reconocido por el Ministerio de Educación, Diplomado o Ingeniería Técnica, ejerce en la Empresa funciones propias y características de su profesión, habiendo sido contratado a tal fin.

#### 2) Grupo de Personal Administrativo.

**Jefe de Primera:** Es el empleado que, bajo la dependencia de un Directivo de la Empresa, asume con plena responsabilidad la dirección de todas las funciones administrativas de un Departamento.

**Jefe de Segunda:** Es el empleado que, bajo la dependencia de un Directivo o Jefe de Primera, tiene a su cargo la responsabilidad de una o más secciones de un Departamento.

**Oficial de Primera:** Es el empleado con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecutando por vías de enunciación alguno de los trabajos siguientes: Cajero de cobros y pagos sin firma ni fianza, facturación y su cálculo, estadísticas de precios y salarios, transcripciones en libros y cuentas corrientes, diarios mayores y correspondencias, ficheros de Almacén o Personal, cálculo de Seguros Sociales, mecanografía, etc.

**Oficial de Segunda:** Es el que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones auxiliares de administración o coadyuvantes de la misma, transcripción en libros, archivos, mecanografía, etc.

**Auxiliares:** Se considerarán como tales a los mayores de dieciocho años que sin iniciativa ni responsabilidad se dedican dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas puramente mecánicas.

**Analista Programador:** El Analista Programador depende del Jefe de Informática y bajo su dirección asume la responsabilidad del diseño y programación de proyectos en el Departamento de Informática.

Tiene como funciones específicas: participar activamente en la investigación de los problemas administrativos que han de resolverse en los proyectos encomendados y documentar los resultados obtenidos, desarrollar y evaluar alternativas de solución a los problemas inherentes a los proyectos encomendados, definir las especificaciones técnicas de los sistemas que se han de implantar y realizar la programación, documentación e implantación de los sistemas.

**Programador:** Es quien, dependiendo del Analista encargado del proyecto y bajo su dirección, desarrolla, documenta y prueba los programas que le encomiendan.

Tiene como funciones específicas: participar en el desarrollo de las especificaciones técnicas de los sistemas, aportando su experiencia para optimizar los recursos disponibles en el ordenador, traducir a un lenguaje comprensible por el ordenador las especificaciones técnicas de los sistemas, documentar y probar los programas siguiendo las normas establecidas en los procedimientos del Departamento de Informática.

**Programador junior:** Ostentará esta categoría el personal que ingrese en el Departamento de Informática durante el tiempo preciso para alcanzar el total entrenamiento que le convierta en Programador. Se ostentará esta categoría por el tiempo máximo de un año.

**Operador de Sistemas:** Es el empleado que, a las órdenes del Jefe del Departamento y bajo su dirección, supervisa el funcionamiento del ordenador, impresoras, terminales, etc. y mantiene el necesario stock de los elementos necesarios para el funcionamiento de estos equipos. Dar soporte a la oficina virtual de Trade Marketing y oficina de Madrid para asegurar el correcto funcionamiento de los sistemas que prestan servicio a los usuarios, siguiendo las instrucciones del Jefe del Departamento y los procedimientos internos establecidos, supervisar los elementos de prevención y extinción de siniestros, etc.

#### 3) Grupo de Personal Subalterno.

**Jefe de Almacén:** Es quien, dependiendo del Gerente del área correspondiente y bajo su dirección, realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía. Coordina el trabajo en un equipo profesional, con amplios conocimientos administrativos y de la gestión de stocks de productos de consumo y materiales promocionales, asesorando y solucionando los problemas que se le plantean.

**Almacenero:** Es el trabajador encargado de recibir y despachar las mercancías en los diferentes almacenes colaborando o realizando la dis-

tribución y colocación de las mismas, así como el registro en libros, bien manualmente o a través de ordenador, del movimiento de mercancías.

**Mozo de Almacén:** Es el trabajador que bajo la dirección del Jefe o Almacenero colabora en las tareas habituales del almacén con mayor incidencia en las que afectan a la colocación y distribución de mercancías.

**Recepcionista-Telefonista:** Es quien tiene a su cargo una centralita telefónica, telex y fax, atendiendo en estos medios tanto la recepción como la transmisión de las tareas de comunicaciones. Es también la persona encargada de la recepción de las visitas.

**Chófer-Ordenanza:** Es quien, con vehículo de la Empresa o no, tiene la función de hacer recados, entregar y recoger la correspondencia, realizando tareas primarias de oficina y pudiendo ocasionalmente hacerse cargo de la centralita telefónica.

#### 4) Grupo Profesional de Comercial y Ventas.

Las categorías de este grupo profesional quedan definidas en los acuerdos que regulan las condiciones de dicho departamento, viniendo su trabajo descrito en los documentos de «Descripción de Puesto de Trabajo» (Role Profile).

## CAPÍTULO V

### Régimen económico

#### Artículo 19. *Tabla salarial.*

Se establece una tabla salarial unificada de aplicación a toda la plantilla de BAT España, S.A., cuyos conceptos se detallan en los artículos que siguen. Como concepto de aplicación singular o «ad personam», la Tabla Salarial contempla el posible devengo del concepto «Complemento Personal».

Se adjuntan como anexo II las tablas salariales vigentes para los años 2005 y 2006.

#### Artículo 20. *Conceptos retributivos integrantes de la tabla salarial.*

Los conceptos retributivos de aplicación general en BAT España, S.A. son: el Salario base, la antigüedad, y la bolsa de vacaciones con el alcance y las cuantías que se indican en los artículos subsiguientes y anexo. Se incluyen para determinados puestos de trabajo incentivos por resultados o complementos por calidad o cantidad de trabajo.

#### Artículo 21. *Salario base.*

La retribución básica del trabajo en BAT España, S.A., viene determinada por el salario base del trabajador que, aunque se expresa en una cantidad anual bruta, se entiende de devengo diario (es decir, es el resultado de dividir dicho monto anual por 420 días anuales que incluyen las dos pagas extraordinarias).

#### Artículo 22. *Premios de antigüedad.*

Los trabajadores ingresados en la empresa antes del 1 de junio de 2002, o con antigüedad reconocida antes de dicha fecha, estarán sometidos al siguiente régimen jurídico.

Por cada trienio íntegro de permanencia en la empresa, o de antigüedad reconocida, percibirán como premio de antigüedad la cantidad alzada, cuyo importe de devengo se detalla en el anexo II.

Dicha cantidad se devenga desde el día 1.º del mes en que el trabajador cumpla su período trienal de permanencia en la empresa o de antigüedad expresamente reconocida a estos efectos.

Su abono se efectuará de forma prorrateada en las 14 mensualidades siguientes del período anual correspondiente a la fecha de su devengo.

En ningún caso se devengarán trienios a efectos del «Premio de Antigüedad», que se regula en el presente artículo, por los empleados que se incorporen a la empresa con posterioridad al 31 de mayo de 2002.

#### Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

La empresa abonará a sus trabajadores dos pagas extraordinarias cuyo importe será el correspondiente a una catorceava parte de los conceptos salario base, antigüedad y complemento personal, de acuerdo a lo siguiente:

**Paga de junio:** Será satisfecha el día 15 de junio de cada año o laborable más próximo. Su período de devengo será el comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del año natural.

**Paga de diciembre:** Será satisfecha el día 15 de diciembre de cada año o laborable más próximo. Se devengará en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año natural.

Al personal de nuevo ingreso o al que cese en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias calculando la parte proporcional por días al tiempo trabajado.

#### Artículo 24. *Bolsa de vacaciones.*

Se establece para todo el personal afecto a este Convenio una paga de vacaciones con el valor reflejado en el anexo.

El abono de esta cantidad se efectuará en la nómina del mes de Julio de cada año, y el devengo de dicha cantidad será por año natural.

Al personal de nuevo ingreso o al que cese en el transcurso del año, se le abonará la bolsa de vacaciones calculando la parte proporcional por días al tiempo trabajado.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

1. La Empresa observará con el máximo rigor el cumplimiento de los límites numéricos de realización de horas extraordinarias con el fin de orientarse a su supresión total y reforzar la tendencia a la conversión del empleo temporal en empleo fijo, en cualquiera de sus modalidades legales.

a) Las horas extraordinarias que se realicen en BAT España, S.A., tendrán la consideración de voluntarias y se abonarán con un incremento del 25 por 100 sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria de cada uno de los diferentes niveles salariales, con exclusión de la antigüedad y con arreglo a la siguiente fórmula: Salario base más bolsa de vacaciones, dividido entre mil seiscientos ochenta horas de trabajo anuales, por ciento veinticinco, dividido entre cien.

Cuando las horas extras se realicen los sábados, las mismas sufrirán un incremento del 35 por ciento y, en los supuestos de realización de horas extraordinarias durante días festivos o nocturnas, las mismas se incrementarían en un 50 por ciento sobre la hora ordinaria, siempre de conformidad con la fórmula establecida anteriormente.

b) Se establece la posibilidad, siempre que medie acuerdo entre las partes, de compensar la realización de horas extraordinarias por períodos iguales de tiempo libre de disfrute del trabajador.

c) Proseguirá la política de supresión de horas extraordinarias.

d) Se evitará en lo posible la acumulación de horas extras en un mismo trabajador.

2. No obstante lo establecido en el número anterior, con el fin de observar el principio exigido en el párrafo 1.º de este artículo y respetar las limitaciones de aplicación de incrementos salariales en los términos que se recogen en la cláusula de incremento y revisión salarial, durante la vigencia del Convenio el importe correspondiente al salario de las horas extraordinarias, sea cual fuere la clase o tipo de las que se realicen, no podrá sufrir incremento alguno.

#### Artículo 26. *Complementos de puestos de trabajo.*

Sujetos a la temporalidad del hecho causante que los origina, se definen los siguientes complementos de puesto de trabajo:

1. Gratificación por manejo de fondos. El personal administrativo que realice funciones de Cajero, percibirá una gratificación mensual de 64,15 euros por doce mensualidades en concepto de «Quebranto de Moneda».

#### Artículo 27. *Incentivo ventas.*

Se abonará de acuerdo con el reglamento de los Departamentos de Ventas.

#### Artículo 28. *Suplidos.*

Los suplidos derivados de la actividad que realizan los trabajadores del Departamento de Ventas, se regulan en los pactos establecidos en dicho Departamento.

#### Artículo 29. *Pago de haberes.*

El abono de las retribuciones periódicas se realizará en todos los centros de la empresa el día 26 de cada mes o el día laborable más próximo, si éste fuera festivo.

Los trabajadores podrán solicitar adelantos de hasta al 90 por 100 de sus haberes mensuales netos.

#### Artículo 30. *Cierre de la nómina.*

El cierre de la nómina, es decir, el período a considerar para el cálculo de los haberes del trabajador en función de las posibles variables de asistencia, horas extraordinarias, etc., se producirá el día 15 del mes.

## CAPÍTULO VI

### La prestación laboral

#### Artículo 31. *Jornada laboral.*

La jornada laboral de aplicación general en BAT España, S.A., es de 37,5 horas a la semana, realizándose la misma en el período comprendido entre lunes y viernes, ambos incluidos.

El tiempo de descanso en la jornada continuada se fija en 15 minutos diarios, a disfrutar conforme a los turnos determinados para cada caso.

#### Artículo 32. *Horarios de trabajo.*

La jornada diaria se adecua a alguna de las siguientes modalidades y horarios:

1. Horario de trabajo en jornada partida. Se establece como único horario de trabajo, el que abarca al período comprendido entre las 09:00 y las 17:45 horas de lunes a jueves y de 8:00 a 14:30 los viernes.

Al objeto de realizar la comida principal, se establecerán turnos por sección de una hora de duración. El primer turno realizará su comida entre las 13:30 y las 14:30 horas y el segundo lo hará entre las 14:30 y las 15:30 horas, siendo ésta la única interrupción de la jornada a lo largo del día.

En el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, el horario de oficina para todo el personal se iniciará a las 08:00 horas y finalizará a las 15:00 horas en forma continua.

2. Departamento de Ventas y Logística. Se ajustará al más efectivo horario comercial, de acuerdo con lo vigente hasta la fecha, respetando la jornada de 37,5 horas.

#### Artículo 33. *Festivos.*

Anualmente, y al margen de las festividades que con carácter general se especifiquen en los calendarios laborales, se conceden dos días festivos adicionales retribuidos. La fecha de su disfrute se fijará en cada centro de trabajo por acuerdo entre la Dirección y los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Igualmente se considerarán jornadas festivas los días 24 y 31 de diciembre o laborable inmediato posterior en el caso en que estos no lo fueran. El día 5 de enero concluye la jornada a las 14:00 horas para todo el personal.

#### Artículo 34. *Licencias y permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, únicamente podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días en caso de contraer matrimonio.

b) Tres días, de los cuales al menos dos serán laborables, en caso de nacimiento de hijos.

c) Por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, tendrá derecho a los días naturales que a continuación se detallan:

Parentesco	Fallecimiento		Enfermedad	
	Consanguinidad	Afinidad	Consanguinidad	Afinidad
Cónyuge	—	6	—	5
Padres	6	2	5	2
Hijos	6	2	5	2
Abuelos	2	2	2	2
Hermanos	3	2	2	2
Nietos	2	2	2	2

d) En el caso de que un hijo o hermano de trabajador de la Compañía contrajese matrimonio en un día laborable, éste tendrá derecho a disfrutar de ese día de permiso. Este mismo derecho podrá ejercerlo en el supuesto de matrimonio del padre o de la madre.

e) En caso de fallecimiento de tíos, primos carnales y sobrinos tanto naturales como políticos, el trabajador tendrá derecho a tiempo indispensable para la asistencia al sepelio. En el supuesto de tíos y sobrinos carnales, se podrá disponer del día completo.

f) Con el fin de asistir al entierro de un trabajador o de su cónyuge, padres o hijos, se constituirá una comisión compuesta por trabajadores de la misma dependencia del afectado, siempre que el sepelio tenga lugar dentro de los límites de la provincia en la que radique el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Integrarán dicha comisión cinco trabajadores, al margen de la representación de la Empresa, en caso de fallecimiento de personal de la Empresa, y tres, en el de los familiares indicados. Los miembros de tales

comisiones no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por asistencia al sepelio.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo durante un período máximo de 12 días, percibiendo en dicho tiempo el 75% de su salario base, en los casos comprobados de enfermedad grave e intervención quirúrgica de cónyuge, descendientes o ascendientes del trabajador, y cuando éste sea la única persona que puede atender a ese familiar. A este derecho podrán acogerse las trabajadoras durante las dos semanas siguientes a su permiso de maternidad.

i) En caso de necesidad debidamente justificada y apreciada por la Empresa, el trabajador podrá solicitar, sin derecho a remuneración alguna, quince días naturales de licencia al año.

j) En el supuesto de exámenes académicos, se concederá un máximo de tres días de permiso retribuido del total de los necesarios.

Las situaciones no contempladas en este artículo, serán tratadas de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. No serán consideradas como causas de despido las faltas de asistencia al trabajo por causa de detención policial o prisión preventiva, hasta tanto no exista sentencia firme condenatoria.

Para el inicio del cómputo de días de permiso, se partirá de la fecha del hecho causante, computándose como día completo de permiso los casos de haber trabajado menos de media jornada.

#### Artículo 35. *Vacaciones.*

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho al disfrute ininterrumpido o fraccionado de un mínimo de treinta días naturales o 21 laborables de vacaciones retribuidas.

A efectos de liquidaciones y para el personal de nuevo ingreso, el período de devengo de las vacaciones anuales es el que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del siguiente año. Por lo tanto, el personal que ingresare en la empresa con posterioridad al 1 de enero disfrutará la parte proporcional del tiempo de vacaciones.

De acuerdo con la legislación vigente, las fechas de vacaciones se darán a conocer con dos meses de antelación.

El disfrute de las vacaciones se realizará preferentemente, salvo en el caso del personal de Ventas, en los meses de julio, agosto o septiembre de cada año.

El cuadro de vacaciones del personal de Ventas se estudiará entre los propios trabajadores en colaboración con los Gerentes de Ventas, primando para este objetivo el desenvolvimiento normal de las funciones de cada zona o departamento. Dicho personal podrá disponer de hasta tres semanas continuadas en los meses de julio y agosto.

Se establecen supuestos de interrupción de vacaciones cuando existan enfermedades graves debidamente acreditadas, intervenciones quirúrgicas o internamientos en centros hospitalarios. Este derecho queda limitado a un número máximo de cinco trabajadores.

El permiso por maternidad no será impedimento para que la trabajadora disfrute completamente sus vacaciones legales.

#### Artículo 36. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia voluntaria. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores en los siguientes supuestos:

a) Los previstos en la normativa en vigor.

b) Excedencia con reserva del puesto de trabajo. El personal podrá solicitar excedencia voluntaria por un período de seis meses, con derecho a la reserva de su plaza, para ello el interesado ha de llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.

Este derecho queda limitado a que no sea ejercido a la vez por más del cinco por ciento de la plantilla, o de la categoría profesional del solicitante. En todo caso, se respetará el derecho del disfrute a la excedencia para al menos un trabajador por categoría, siempre que no se supere la cifra global del cinco por ciento de la plantilla. En ningún caso se concederá esta excedencia para realizar algún tipo de trabajo remunerado fuera del ámbito del Grupo BAT.

c) Excedencias por un período superior a seis meses. En este último supuesto, se concederán por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá volver a ser ejercitado por el mismo trabajador, si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia y sólo se podrá solicitar si el trabajador tiene al menos un año de antigüedad en la empresa.

2. Excedencia forzosa. Darán lugar al derecho a disfrutar de excedencia forzosa las situaciones siguientes:

a) Las previstas en la normativa en vigor.

b) El trabajador que lleve en activo más de un año en la empresa y que no pudiera seguir desempeñando su trabajo por causa de pérdida

temporal del carnet de conducir, que no derive de conducción temeraria acreditada en sentencia firme, pasará a situación de excedencia, con una póliza del correspondiente seguro, que le garantice el equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento de la situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo. En tales casos y para evitar la excedencia, la empresa podrá darle opción para desempeñar, mientras dure la suspensión, otro trabajo, en cuyo caso percibirá la retribución del nuevo puesto. Caso de optar por la excedencia, no se le computará el tiempo que dure la misma, a efectos de antigüedad.

c) Maternidad. Por este concepto el trabajador, en su caso, podrá disponer de hasta dos años de excedencia desde la finalización del permiso por maternidad.

## CAPÍTULO VII

### Salud y medio ambiente laboral

#### Artículo 37. *Seguridad y salud laboral.*

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, independientemente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de los trabajadores, por el medio ambiente laboral y la mejora de las condiciones laborales, realizando para ello las siguientes acciones:

Promover cuantas medidas se consideren tendentes a mejorar la situación de la Empresa en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.

Reforzar los medios de formación específica en la materia, tanto de los trabajadores, como de sus representantes.

Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar con una mayor eficacia la seguridad y salud laboral en la Empresa.

Estudiar y acordar mecanismos oportunos de coordinación en materia de siniestralidad laboral.

Implantar en la Empresa las innovaciones legales que pudieran producirse en materia de Seguridad y Salud Laboral.

#### Artículo 38. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral que reunirá como mínimo lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el reglamento que posteriormente la desarrolla.

#### Artículo 39. *Revisión médica.*

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo de los Servicios Médicos de la Empresa, la Mutua Patronal o Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se establece el derecho individual de cada trabajador de conocer los resultados de su revisión médica con lenguaje claro e inteligible, garantizándosele la confidencialidad de sus datos sanitarios y el derecho a la intimidad y no discriminación.

## CAPÍTULO VIII

### Previsión social

#### Artículo 40. *Jubilación.*

Como medida de política de empleo la edad de jubilación en BAT España, S.A., es la de 65 años. En el caso de empleados con cotizaciones anteriores a 1967, la edad será la de 62 años.

En ambos casos, siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación, en las condiciones que establece el régimen general de la Seguridad Social.

Las vacantes que se produzcan como consecuencia de la aplicación del régimen establecido en éste artículo, serán cubiertas por nuevas contrataciones.

La empresa dispone de un Plan de Empleo, cuyo reglamento y normas están reguladas por las especificaciones inscritas en el registro correspondiente. En virtud del citado plan las aportaciones ordinarias a realizar por el promotor del mismo (la empresa), se establecen en un 3,5 por 100 del salario regulador y con efectos del 1 de enero de 2002. Además, con efectos de 1 de enero de 2005, la empresa aportará adicionalmente y de forma mensual un 0,5 por 100 del salario regulador siempre y cuando el empleado partícipe realice una aportación voluntaria mensual del 2 por 100 del mismo salario regulador.

Asimismo, los derechos por servicios pasados que figuraban en el anexo III del Convenio Colectivo de 2000-2001, fueron objeto de liquida-

ción y pago a los beneficiarios, en virtud del Pacto Colectivo suscrito con el Comité de Empresa de fecha 16/11/2000, por lo que en la actualidad no existe derecho ni cantidad alguna pendiente de abono por el concepto de «derechos por servicios pasados», tal como se recoge en los correspondientes recibos individuales de pago y recepción.

#### Artículo 41. *Incapacidad temporal.*

En los procesos de incapacidad temporal que originen la baja del trabajador, la Empresa complementará a su cargo la asistencia en metálico de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario que tenga asignado, y excluyendo del complemento los conceptos variables debidos a calidad o cantidad de trabajo.

En los casos de enfermedad grave reconocida o intervención quirúrgica con hospitalización, que origine la baja laboral por incapacidad transitoria, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 el promedio de las comisiones reales devengadas por el personal del Departamento de Ventas en los tres meses anteriores al hecho causante de la baja.

#### Artículo 42. *Complemento de viudedad.*

Cuando un trabajador de BAT España, S.A., fallezca dejando viuda/o que perciba pensión de viudedad de la Seguridad Social, la Empresa concederá a aquel un complemento equivalente al 10 por 100 de la pensión que le corresponda por la Seguridad Social.

#### Artículo 43. *Complemento de orfandad.*

Cuando un trabajador de BAT España, S.A., fallezca dejando hijos que sean perceptores de la pensión de orfandad de la Seguridad Social, la Empresa concederá a cada hijo un complemento del 10 por 100 calculado igualmente sobre la pensión concedida por la Seguridad Social.

Este complemento quedará limitado hasta la mayoría de edad de los beneficiarios.

#### Artículo 44. *Seguro de vida y accidentes.*

Con efectos del 1 de octubre de 2005, las indemnizaciones amparadas por estos seguros, serán para todos los trabajadores:

- Muerte natural: 1,5 veces el salario base.
- Muerte por accidente: 3 veces el salario base.
- Incapacidad permanente, total y absoluta: 1,5 veces el salario base.
- El mismo concepto anterior, por accidente laboral: 3 veces el salario base.
- Muerte por accidente de circulación excluidas las motocicletas, salvo que en su trabajo utilice este medio: 4,5 veces el salario base.
- Incapacidad permanente total para su profesión habitual: 1,5 veces el salario base.

El abono de las cantidades establecidas en la póliza de seguro de vida, accidente o invalidez, se realizará en un plazo no superior a dos meses después de completar la documentación pertinente que deba adjuntarse a la solicitud por los beneficiarios.

Hasta que se formalice la nueva póliza de seguros que cubrirá las cantidades pactadas en el presente artículo que en todo caso no será más tarde del 1 de octubre los empleados continuarán amparados por el seguro recogido en la normativa anterior.

#### Artículo 45. *Seguro médico.*

La Compañía dispone de un seguro médico privado para toda su plantilla, con al menos tres meses de antigüedad en la misma, sus cónyuges e hijos menores de 25 años o disminuidos bajo la patria potestad del empleado.

### CAPÍTULO IX

#### Mejoras sociales

#### Artículo 46. *Ayuda de estudios.*

Tiene por objeto colaborar con los trabajadores en parte de la cuantía de los gastos de enseñanza para sí o para sus familiares en relación con los cuales tengan una obligación legal o una situación real de dependencia económica, y que estén cursando estudios oficialmente reconocidos, atendiendo a un principio de universalidad.

Una comisión mixta definirá el Reglamento que se aplique cada año y el valor del fondo para el presente año se establece en 9,23 euros con un máximo total de 8.710 euros.

#### Artículo 47. *Fondo de anticipos reintegrables.*

Al objeto de ayudar a los trabajadores de la empresa, se establece un fondo de anticipos con una dotación máxima de euros 30.050.

La autorización de anticipos relativos a este fondo será propuesta por el Comité de Empresa y refrendada por la Dirección de la misma en su caso.

#### Artículo 48. *Adelantos sobre pagas extraordinarias.*

Los trabajadores podrán solicitar adelantos con cargo a las pagas extraordinarias de acuerdo con las siguientes normas:

- Los adelantos, que únicamente se concederán sobre la paga de percepción inmediata, no excederán del 90 por 100 del importe neto de la misma en cada caso.
- Las solicitudes se harán efectivas los días 20 de los meses primero y segundo de cada trimestre natural, debiendo ser formuladas con al menos dos días naturales de antelación sobre dichas fechas.

#### Artículo 49. *Ayudas a minusválidos.*

Se establecen Ayudas para los trabajadores que acrediten tener esposa o hijos con minusvalías reconocidas por la Seguridad Social por un máximo de 168,40 euros por beneficiario y mes sin que se pueda sobrepasar en su totalidad la cantidad de 5.400 euros anuales para toda la plantilla.

#### Artículo 50. *Ayudas sociales.*

Se establecen las siguientes prestaciones económicas en pago único en concepto de ayuda de carácter social:

- Nacimientos: En los casos de nacimiento de hijos, se establece una ayuda económica por un importe de 148 euros por cada hijo.
- Nupcialidad: Por contraer matrimonio, se establece una ayuda de 358 euros para todos los trabajadores con más de un año de continuidad en la empresa.
- Defunción: El fallecimiento del cónyuge o hijos que dependan económicamente del trabajador, da derecho a la prestación de 235 euros.

#### Artículo 51. *Cantina y ayuda a la comida.*

Para el personal afecto a oficinas de BAT España, S.A., con un horario continuado (una hora de interrupción), como ayuda para la realización de la comida principal fuera del domicilio, se instrumentarán cheques restaurante por un importe diario de 0,30 euros menos del máximo exento fiscalmente por la Ley. Estas cantidades no son ni serán canjeables por dinero y su único destino es subvencionar el gasto que para el empleado supone la comida fuera de su domicilio.

El importe de los cheques nunca superará el precio del menú diario de los restaurantes habitualmente utilizados y que constituyen el referente de los empleados de la compañía.

Para el personal de ventas y en relación a este mismo epígrafe, continúa en vigor el pacto suscrito el 26 de octubre de 2001 con la actualización debida.

#### Artículo 52. *Labores promocionales.*

Habida cuenta de la importancia que tiene para la empresa la promoción y lanzamiento de sus productos y la conveniencia de que todos los trabajadores participen en la misma, la compañía fijará en cada momento las labores que se pondrán a disposición del personal a los efectos de su promoción.

Durante la vigencia del presente Convenio, se prevén acciones promocionales con las siguientes marcas:

- En Canarias: Belmont, Lucky Strike y Viceroy.
- En Península: Lucky Strike y Peter Stuyvesant.

La Empresa proporcionará gratuitamente a cada uno de sus trabajadores treinta cajetillas mensuales para la realización de las citadas labores promocionales. En ningún caso estará permitida la venta o comercialización de las labores entregadas.

#### Artículo 53. *Paquete de navidad.*

En las fiestas de navidad, los trabajadores percibirán un paquete conteniendo productos típicos de estas fiestas, de acuerdo con la idiosincrasia de la región. El personal jubilado o que cause baja por invalidez a partir del 1 de septiembre, tendrá derecho a la percepción del paquete de Navidad en el año del hecho causante.

Para participar en la composición y gestión del paquete, se creará una comisión paritaria integrada por 2 personas en representación del Comité de Empresa y 2 a la empresa.

## CAPÍTULO X

### Régimen disciplinario

#### Artículo 54. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 55. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas en un período de un mes se consideran leves.
2. No cursar con tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origine perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos de los mismos.
5. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasiona reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La observancia de las normas en materia de Seguridad y Salud Laboral que no entrañen riesgos graves para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
11. La embriaguez ocasional.

#### Artículo 56. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada de dos a tres días, durante un período de 30 días.
3. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que puedan suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud Laboral, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgos para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información de la empresa o centro de trabajo a personas ajenas sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la Empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

14. Introducir bebidas alcohólicas y/o estupefacientes en el centro de trabajo.

15. La reincidencia en cualquier falta leve (excluida la de puntualidad), aunque la falta sea de distinta naturaleza dentro de un período de un semestre, habiendo mediado amonestación por escrito.

#### Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de un mes.
2. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses y de diecinueve faltas en un período de un año.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y libros de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercute negativamente en el mismo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. La imprudencia o negligencia grave, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Laboral cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostenta.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados dentro del centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de un semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### Artículo 58. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La categoría profesional del mismo.
- La repercusión del hecho entre los demás trabajadores y en la Empresa.

#### Artículo 59. *Procedimiento sancionador.*

1. Las faltas graves que hayan de ser objeto de sanción, deberán ser comunicadas al trabajador afectado, a los representantes laborales del centro y a la sección sindical del afectado, en el plazo de 10 días laborables, desde que la Empresa haya tenido conocimiento de la falta.

2. Las faltas muy graves darán origen en todo caso a la tramitación de expediente contradictorio, para su sanción. En dichos expedientes se establece el plazo de 10 días laborables para la comunicación de la falta, 5 días laborables para la formulación de los descargos y el de 20 días laborables para la finalización del expediente.

Durante la tramitación de estos expedientes será preceptiva la comunicación y petición de informe al Comité o Delegados de personal del

centro, así como a la sección sindical, en su caso. Dicho informe deberá emitirse en el plazo señalado para el descargo.

Artículo 60. *Liquidación en caso de despido.*

En los casos de despido, la empresa abonará al trabajador, sin exigir renuncia a sus derechos ni saldo, finiquito hasta el 85 por 100 de su liquidación de haberes devengados de inmediato.

## CAPÍTULO XI

### Aspectos sindicales

Artículo 61. *Permisos para la gestión sindical.*

Además de las horas legalmente reconocidas para la gestión sindical de los representantes de los trabajadores, la empresa seguirá concediendo permiso retribuido para la asistencia de los mismos a las Asambleas y Congresos básicos tanto del sindicato al que pertenezcan como del sector.

Podrán acumularse las horas sindicales por los distintos miembros del Comité de Empresa, o Delegados de Personal de un mismo sindicato, siempre que se comuniquen a la empresa antes del 30 del mes anterior.

Artículo 62. *Cuotas sindicales.*

Los trabajadores pueden solicitar que les sea descontada de la nómina la cuota sindical que señalen, indicando la cuenta bancaria en la que la Empresa habrá de acreditarla, mientras no reciba aviso contrario. La Empresa accederá a estas peticiones en todos los casos.

Artículo 63. *Asambleas.*

Anualmente la empresa concederá un máximo de tres asambleas en horas de trabajo, siempre que haya probados motivos para su celebración y en tanto no se supere el tiempo que habitualmente se viene utilizando.

Artículo 64. *Comité Intercentros.*

Al objeto de viabilizar la acción representativa entre los distintos centros de trabajo, se constituye el Comité Intercentros que tiene las funciones propias del Comité de Centro en las negociaciones y problemas de ámbito general de la empresa.

El Comité Intercentros constará de un máximo de 12 miembros, guardando la proporcionalidad acorde con los resultados electorales globales.

Artículo 65. *Comisión paritaria.*

Para la vigilancia y cumplimiento del presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo.

### Cláusulas adicionales

Revisión Salarial 2005: Si el I.P.C. Nacional correspondiente al año 2005, superara durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de Diciembre del mismo año el porcentaje del 2,25%, se aplicaría, con efectos retroactivos al 1 de enero del 2005, una revisión salarial del índice resultante del porcentaje que superara dicha cifra del 2,25%, con repercusión en los conceptos salariales de dicha cuantía correspondiente a la diferencia del citado I.P.C.

Revisión Salarial 2006: Si el I.P.C. Nacional correspondiente al año 2006, superara durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre del mismo año el porcentaje del 2,0%, se aplicaría, con efectos retroactivos al 1 de enero del 2006, una revisión salarial del índice resultante del porcentaje que superara dicha cifra del 2,0%, con repercusión en los conceptos salariales de dicha cuantía correspondiente a la diferencia del citado I.P.C.

Efectividad y atrasos: Las nuevas tablas salariales entrarán en vigor en la nómina del mes de junio.

Los atrasos devengados entre Enero y Mayo se abonarán en el mes de junio.

## ANEXO I

### Explicación de los niveles retributivos

Nivel	Puesto de trabajo
A	Mozo de Almacén.
B	Telefonista, Auxiliar Administrativo, Chófer-Ordenanza, Almacenero Comercial.
Cv	Agente de Merchandising, Promotores Comerciales, Brand Ambassador.
C	Oficial de 1.ª Administrativo, Secretario/a, Programador Júnior, Jefe Almacén.
Dv	Promotor Comercial Sénior.
D	Jefe de 2.ª Administrativo, Secretario/a de Dirección, Programador, Operador de Sistemas y Oficial de Caja.
E	Jefe de 1.ª Administrativo, Analista Programador.
Fv	Supervisores de Ventas Canarias.
F	Ingenieros, Licenciados, Mandos Intermedios 1.º nivel titulados.

## ANEXO II

### Tabla salarial 2005/2006

Incremento	Oficinas	Ventas	Oficinas	Ventas
	Salario base 2005 - 3,5%	Salario base 2005 - 3,0%	Salario base 2006 - 3,0%	Salario base 2006 - 3,0%
Nivel F . . . .	30.348,83	30.202,21	31.259,29	31.108,28
Nivel E . . . .	26.690,94	26.562,00	27.491,67	27.358,86
Nivel D . . . .	23.517,16	23.403,55	24.222,67	24.105,65
Nivel C . . . .	20.588,52	20.489,05	21.206,18	21.103,73
Nivel B . . . .	18.537,84	18.448,29	19.093,98	19.001,74
Nivel A . . . .	15.946,04	15.869,00	16.424,42	16.345,07

	Bolsa de vacaciones	
	2005	2006
Oficinas . . . . .	641,28	660,52
Ventas . . . . .	638,18	657,33

## ANEXO III

### Premios antigüedad

(Reconocimiento del derecho para trabajadores ingresados antes del 1 junio 2002)

Incremento	Oficinas	Ventas	Oficinas	Ventas
	Valor unitario 2005 - 3,5%	Valor unitario 2005 - 3,0%	Valor unitario 2006 - 3,0%	Valor unitario 2006 - 3,0%
Nivel F . . . .	1.043,52	1.038,48	1.074,82	1.069,63
Nivel E . . . .	927,55	923,07	955,38	950,77
Nivel D . . . .	834,79	830,76	859,83	855,68
Nivel C . . . .	753,70	750,06	776,31	772,56
Nivel B . . . .	626,10	623,08	644,89	641,77
Nivel A . . . .	579,71	576,91	597,11	594,22