

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8595** *Resolución de 13 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Altadis, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Altadis, SA., (Código de Convenio n.º 90014202012007) que fue suscrito con fecha 22 de marzo de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y C.T.I. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de junio de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALTADIS,S.A.

I. Configuración jurídica del convenio colectivo.

• La representación sindical y empresarial firmantes del presente Convenio se reconocen mutuamente la condición de interlocutores válidos, legitimación para negociar y capacidad para contratar y obligarse en los términos y con la extensión que se deriva del presente Convenio.

- El presente Convenio tendrá la vigencia que luego se dirá.
- El presente Convenio Colectivo cumple una doble finalidad básica:

– Estructurar la negociación colectiva en el ámbito de Altadis, S.A.  
– Regular, con eficacia general y aplicación directa, aspectos concretos de las condiciones laborales en esta empresa.

• El presente texto tiene, pues, naturaleza jurídica de Convenio Colectivo Estatutario, conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores.

II. Principios informadores de la negociación colectiva.

1. Principio de Igualdad.

La igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y desarrollo de la carrera profesional estarán presentes de manera inequívoca y transparente. La formación en todos sus niveles y modalidades constituirá el instrumento básico para aplicar y potenciar tales compromisos. La Empresa aportará todos los recursos técnicos, organizativos y

económicos posibles orientados a tales finalidades, al tiempo que las representaciones sindicales comprometen su colaboración para alcanzar los objetivos de igualdad señalados.

## 2. Principio de Jerarquía.

– Las Normas y los mandatos establecidos en el presente Convenio se considerarán por las partes firmantes de «superior jerarquía» en orden a resolver los conflictos de concurrencia normativa.

– Las partes se comprometen a aplicar los principios informadores recogidos en el presente título para resolver los conflictos de interpretación que puedan derivarse del presente Convenio Colectivo.

– Las partes negociadoras de este convenio colectivo se comprometen expresamente a no negociar Convenios Colectivos de ámbito inferior al de empresa.

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad

#### Artículo 1. *Objeto y Ámbito de aplicación.*

Las condiciones de trabajo entre la Empresa Altadis, S.A. y el personal que en ella presta sus servicios en la totalidad de los Centros de Trabajo existentes en el territorio español se regulan por el presente Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan mantener el marco de relaciones laborales y las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, para todos los trabajadores de la plantilla de Altadis S.A., aún cuando, en un futuro, pudieran quedar adscritos a otra unidad empresarial, incluso cuando dicha adscripción derive de un cambio de estructura o configuración de las unidades empresariales derivadas de segregaciones y/o fusiones; siempre y cuando Altadis, S.A., pase a tener la condición de sociedad dominante respecto de la empresa resultante conforme a la legislación aplicable.

Por razón de su cargo quedan exceptuados de la aplicación del presente Convenio 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 Art.º 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

- La Dirección de la Empresa, comprendiendo en ella a los Directores y Secretario General.

- Las personas ligadas a Altadis, S.A., por un contrato de carácter no laboral.

- Los Directores de Fábrica 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 Centro de Trabajo de Altadis, S.A.

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 Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 entendiéndose prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con dos meses de antelación 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.º de enero de 2010, 2011 y 2012, respectivamente liquidándose, en los distintos supuestos, los atrasos devengados desde la indicada fecha.

El presente Convenio deroga en su integridad y sustituye lo pactado en los Convenios Colectivos anteriores de Altadis, S.A.; salvo, en su caso, aquellas materias que expresamente se mantengan en este Convenio.

Asimismo, el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad y sustituye lo pactado en los Acuerdos Marco de Altadis, S.A., y Logista, S.A.; salvo, en su caso, aquellas materias que, expresamente, se mantengan en este Convenio.

No obstante, dichas derogaciones no adquirirán carácter definitivo hasta transcurrido un año desde la fecha de la firma del presente Texto, pudiendo incorporarse a éste, durante el periodo indicado –por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo– todos aquellos aspectos de la regulación anterior que se estimen vigentes y que no se hubieran reflejado en el mismo, así como corregir los errores o deficiencias de redacción que se detecten.

Una vez denunciado el Convenio, deberá constituirse la comisión negociadora e iniciarse la negociación en un plazo máximo de un mes desde la denuncia, la negociación tendrá un plazo ordinario de 24 meses, transcurrido el cual, de no llegarse a un acuerdo, las partes someterán sus divergencias al procedimiento de mediación previsto en el ASAC, al que expresamente se acogen conforme se expresa en el artículo 92 de este Convenio.

Una vez denunciado, el convenio mantendrá su vigencia hasta la firma de un nuevo Convenio. Sólo en el caso de que transcurridos otros 24 meses desde el inicio del proceso de mediación, el resultado de la misma no fuera aceptable para ambas partes, el convenio perdería su vigencia, aplicándose lo establecido en las normas legales.

### Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones regulados en este Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas suponen 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 Convenio, deberá éste ser renegociado por la propia Comisión Negociadora.

## CAPÍTULO II

### Incremento retributivo

#### Artículo 4. *Incremento retributivo durante la vigencia del Convenio.*

##### 1. Primer año de vigencia 2010:

Todos los conceptos retributivos, con la excepción de los que se indican en el apartado 4 de este mismo artículo, experimentarán un crecimiento del 3% respecto de las tablas salariales del año 2009. El incremento de los Premios de Antigüedad tendrá reparto lineal.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos se refleja en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo II del presente Convenio Colectivo.

##### 2. Segundo año de vigencia 2011:

Todos los conceptos retributivos, con la excepción de los que se indican en el apartado 4 de este mismo artículo, experimentarán un crecimiento del 2.4% respecto de las tablas salariales del año 2010. El incremento de los Premios de Antigüedad tendrá reparto lineal.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos se reflejan en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo II del presente Convenio Colectivo.

3. Durante los siguientes años 2012, 2013, y 2014 de vigencia del Convenio Colectivo:

Todos los conceptos retributivos, con la excepción de los que se indican en el apartado 4 de este mismo artículo, experimentarán un crecimiento del 0.5% en el año 2012, del 0.6% en el año 2013 y del 0.65 en el año 2014 respecto de las tablas salariales de los años 2011, 2012, y 2013 respectivamente. El incremento de los Premios de Antigüedad tendrá reparto lineal.

En el supuesto de que el IPC real a 31 de Diciembre de los años 2012, 2013, 2014, experimentará, respecto al 31 de Diciembre del año anterior, una variación superior al porcentaje pactado para cada uno de los años en el párrafo anterior, se procederá a revisar al alza las tablas salariales de cada uno de los años al objeto de que el incremento definitivo sea igual al IPC real.

Adicionalmente las tablas salariales experimentaran un incremento del +/- 0,25%, en el supuesto de que se cumplieran los objetivos de productividad fijados anualmente para la compañía en la forma que se regula a continuación y que se concreta en la formula 3-6-9.

- 3 Incremento en volumen de ventas del Grupo IT.
- 6 Incremento en facturación del Grupo IT.
- 9 Incremento del beneficio por acción.

De tal forma que si en un ejercicio se cumplen los tres objetivos, el incremento salarial de ese ejercicio será el IPC real más un 0.25%; si se cumplen dos de los tres objetivos, el incremento salarial de ese ejercicio será el IPC real; y se cumple uno o ninguno de los tres objetivos, el incremento salarial de ese ejercicio será el IPC real menos un 0.25%.

Los citados incrementos a cuenta se consideran consolidados y solo sufrirán una revisión al alza, según la formula citada, si el IPC de ese año es superior.

4. No experimentarán crecimiento los siguientes conceptos:
- Plus de residencia.
  - Compensación económica por kilómetro recorrido en desplazamientos con vehículo propio.

## CAPÍTULO III

### Empleo

#### Artículo 5. *Contratación en Altadis, S.A.*

Altadis, S.A., se compromete 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 6. *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 establecidas para el supuesto de que se trate. Por lo que se refiere a los especiales contratos «para la formación», la cuantía de su retribución será la establecida en las tablas salariales del Convenio.

Los contratos temporales suscritos al amparo de la legislación vigente en cada momento que se efectúen con personal comercial no tendrán una duración superior a un año, debiendo la empresa en dicho periodo de tiempo proceder a su conversión en fijos, o a la no renovación de su contrato, una vez comprobada su idoneidad para el puesto.

#### Artículo 7. *Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.*

En aras de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y con el fin de fomentar el empleo estable, reduciendo en la medida de lo posible la tasa de temporalidad en la compañía, la Empresa se compromete a contratar personal a través de Empresas de Trabajo Temporal, solamente 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. *Contratas de servicios.*

Ambas partes mantienen el compromiso de evitar que actividades que puedan realizarse con trabajadores propios de la Empresa o con posibles contrataciones temporales, puedan ser prestadas por personal de contratas de servicios ajenas a la misma.

Cuando la Empresa considere preciso la contratación de una empresa para la realización de obras o servicios susceptibles de ser realizados por trabajadores de la Compañía, la Dirección del Centro, con carácter previo, informará al Comité de Empresa de aquél de los siguientes aspectos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Motivos por los que se realiza la contratación.
- d) Lugar de ejecución de la contrata.
- e) Número de trabajadores que van a ser ocupados por la contratista en el centro de trabajo.
- f) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- g) Confirmación de que los contratos de la empresa contratada con sus trabajadores se ajustan a las disposiciones legales vigentes y fundamentalmente, de estar al corriente del pago en cuanto las cotizaciones a la Seguridad Social.

Iniciada la prestación del servicio por parte de la empresa contratista, la Dirección del Centro informará al Comité de Empresa del número de trabajadores de la contrata que, habitualmente, presta sus servicios en dicho centro, facilitando periódicamente, y siempre a petición del Comité de Empresa, los justificantes de que la empresa contratada se encuentra al corriente del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

#### Artículo 9. *Periodo de prueba.*

Todos los ingresos que se efectúen en la Empresa se entenderán realizados en periodo 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 periodo, ambas partes podrán rescindir libremente su relación laboral sin derecho a indemnización alguna y sin necesidad de preaviso, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

## Artículo 10. *Jubilación.*

Por razones de política de empleo, y mientras la legislación así lo permita, se establece la posibilidad de que el trabajador se jubile voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, siempre que el trabajador afectado esté en condiciones de percibir la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Hasta el día 1 de Enero de 2013 la Empresa procederá a efectuar una nueva contratación conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

En caso contrario, se mantendría en situación de activo hasta la fecha en que pudiera acceder a dicha pensión.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan, por razones de política de empleo, establecer la jubilación forzosa a la edad ordinaria de jubilación que corresponda al trabajador, siempre que el trabajador afectado esté en condiciones de percibir la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80% a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En caso contrario, se mantendría en situación de activo hasta la fecha en que pudiera acceder a dicha pensión.

Por cada jubilación que se produzca por cualquiera de las dos anteriores causas, la Empresa procederá a efectuar una nueva contratación o procederá a la transformación en indefinido de un contrato de trabajo de carácter temporal.

## CAPÍTULO IV

### Procedimiento de ingresos y promoción

#### Artículo 11. *Ámbito de la normativa.*

La presente Normativa se aplicará a todos los procesos de cobertura de vacantes, excepto en los puestos de los Niveles I, II y III del Grupo 1.º y 2.º

#### Artículo 12. *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 artículo 11 del Convenio Colectivo de Tabacalera, S.A. de 1996/1997, salvo en aquellos casos en los que la función a desarrollar no se corresponda con aquellas o en los supuestos de contrataciones de interinidad o de carácter formativo.

El acceso de los Auxiliares Operativos, Auxiliares Maquinistas y Ayudantes de Mantenimiento a las categorías de Operario, Maquinistas y las correspondientes al personal de Mantenimiento se realizará una vez transcurridos cinco años de servicios efectivos en la Empresa.

#### Artículo 13. *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:

- A partir de enero del 2010, las vacantes que lleven más de un año cubriéndose con suplencias, se cubrirán de conformidad con los criterios establecidos en este artículo.

- 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.

La empresa informará a la representación de los trabajadores del número de titulados que se incorporen, Universidad de la que proceden, titulación académica acreditada y área al que estarán adscritos.

Los Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio, podrán integrarse en la Empresa como contratados en prácticas, con nivel salarial VII los Titulados Superiores y nivel salarial IX los Titulados de Grado Medio, pertenecientes al Grupo 1.º y 2.º

Los mencionados contratados en prácticas, previo acuerdo de la Comisión Estatal de Promoción sobre la conveniencia de proceder a la convocatoria interna, podrán integrarse como fijos de plantilla, en el Grupo 1.º y 2.º con Nivel salarial V los Titulados Superiores y Nivel salarial VII los Titulados de Grado Medio.

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 14. Bases generales de las convocatorias internas.

El modelo de convocatoria, que se adjunta como Anexo I del presente Convenio, recogerá los siguientes aspectos:

- a) Descripción general y nivel/categoría del puesto.
- b) Dependencia jerárquica.
- c) 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 FP II; Ciclo Formativo G.º Superior.
VII al IX	1.º-2.º		FPI; Ciclo Formativo Grado Medio.
VII al IX	3.º		FPI; Ciclo Formativo de Grado Medio.
VI	3.º		ESO/E.G.B.
XII al X	4.º	Mando profesional.	Técnico. Especialista FP II; Ciclo Formativo Grado Superior.
VII al IX	4.º	Mando operativo.	Técnico Auxiliar: FPI; Ciclo Form. Grado Medio.
VI y V	4.º	Mando operativo.	E.G.B./ESO.
VI al IX	4.º	Especialista profesional.	Técnico Auxiliar FPI; Ciclo Formativo Grado Medio.
VII al V	4.º	Especialista operativo.	E.G.B./ESO.
VII al V	4.º	Especialista tabaquero.	E.G.B./ESO.
V	4.º	Operario.	E.G.B./ESO.

Las equivalencias de titulaciones admitidas por el Ministerio de Educación y Cultura regirán en la interpretación de los niveles de titulación antes consignados. A estos efectos, aquellos integrantes de la Empresa que hubieran obtenido la calificación de estudios primarios con anterioridad a la finalización del curso 1975/76 podrán concurrir a los puestos para los que se precise el nivel de capacitación de Graduado Escolar o equivalente.

2. 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 periodo 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 15 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 8 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 Altadis, S.A. 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.

h) En el caso de las convocatorias externas para las nuevas categorías profesionales el nivel de conocimientos mínimos exigidos es:

- Auxiliar Operativo: E.S.O./E.G.B o equivalente.
- Auxiliar Maquinista: Técnico Auxiliar: FPI; Ciclo formativo de Grado Medio o equivalente.
- Ayudante de Mantenimiento: Tco. Especialista: FPPI; Ciclo formativo de Grado Superior.
- Auxiliar Comercial: Graduado Escolar/Graduado ESO o similar.

#### Artículo 15. *Ámbito de las convocatorias internas.*

Los puestos de trabajo comprendidos en los niveles IV al IX del Grupo 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 16. *Participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de cobertura de vacantes.*

La representación social participará, con las excepciones que después se dirán, 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 (Comisión Sindical de Empresa 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.

No se requerirá la participación de la representación sindical en las entrevistas de los procesos de selección externa de comerciales, ni en las entrevistas de los procesos de selección para ocupar puestos de nivel igual o superior al 15; igualmente, dejará de ser preceptiva la Constitución de la Comisión de Evaluación cuando se trate de una mera revisión del nivel retributivo de un trabajador del Grupo 1.º y 2.º de SSCC, excepto personal comercial, y sin que con ello se trate de cubrir una vacante.

#### Artículo 17. *Resolución de las convocatorias.*

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.

Cuando se trate de una promoción interna, el nombramiento de la persona designada tendrá carácter provisional durante 15 días, para el personal no cualificado, y durante tres meses para el resto del personal, excepto el de titulación superior, que será de 6 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 18. *Periodo mínimo de ocupación de un puesto.*

El período mínimo de ocupación del puesto será de 1 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.

#### Artículo 19. *Renuncia voluntaria al puesto de trabajo obtenido por promoción.*

Los trabajadores que promocionen a otro puesto de trabajo del mismo o superior nivel al suyo tendrán opción preferente para volver al puesto de origen si existiera vacante, en el plazo de un año, contado a partir de la fecha en que efectivamente haya ocupado el puesto de trabajo al que hubiera promocionado.

## CAPÍTULO V

### Formación profesional

#### Artículo 20. *Objetivos Generales.*

Las partes consideran necesario realizar un gran esfuerzo formativo adaptado a las necesidades específicas de Altadis, S.A., 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 en la Empresa, que satisfaga las necesidades de formación detectadas a través de los responsables operativos de la misma y de las Organizaciones Sindicales representativas de los trabajadores, con el fin de armonizar los objetivos de formación de Altadis, S.A., y las iniciativas expresadas por los interesados.

En la elaboración del Plan deberán analizarse las áreas y grupos en los que de acuerdo con el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad, pudiera existir segregación horizontal y diseñar las acciones de formación y sensibilización a impartir, así como la estrategia y calendarios de impartición de los cursos.

#### Artículo 21. *Comisión Estatal y Comisiones Locales de Formación.*

1. La Comisión Estatal de Formación (de ámbito para el conjunto de la Empresa Altadis, S.A.) tendrá las siguientes funciones:

a) Elaborar la propuesta anual de necesidades de formación de acuerdo con los objetivos generales y las necesidades de la Empresa, 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 la Dirección de la Empresa.

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 ello, durante el desarrollo del Plan de Formación, a iniciativa de alguna de las partes se podrán 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 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 Estatal de Formación, de carácter paritario, estará integrada por los representantes de la Empresa que ésta designe y por cuatro miembros en representación de los trabajadores, designados por la Comisión Sindical de Altadis, S.A., en función de la representación sindical existente en la empresa.

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:

- Centro de trabajo de hasta 50 trabajadores: 1 representante.
- Centro de trabajo de 51 a 100 trabajadores: 2 representantes.
- Centro de trabajo de más de 100 trabajadores: 3 representantes.

#### Artículo 22. *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:

– 10,48 € para el año 2012 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.

– 2,10 € por hora de formación fuera de la jornada hasta un máximo de 419,25 € anuales para 2012.

Cuando tengan una duración superior a 100 horas, excepto los cursos individuales, programas masters o similares, presenciales o a distancia, se incentivará la asistencia con 2,10 € 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 200 horas lectivas, se incentivará con un máximo de 419,25 €.

Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma cuantía que las restantes retribuciones dinerarias.

Artículo 23. *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 de la de su centro de trabajo, se acogerá a lo previsto en el Convenio Colectivo sobre dietas y gastos de locomoción.

Se facilitará el derecho del trabajador o la trabajadora a la formación continua en periodo de excedencia por cuidado de hijos o de familiares dependientes. Asimismo, se proporcionaran cursos de reciclaje tras la incorporación por el disfrute de un permiso o excedencia dedicado a la atención de las responsabilidades familiares, en el caso de que se constaten cambios en el desempeño del puesto que lo justifiquen.

Artículo 24. *Formación para la adecuación en supuestos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo.*

En los supuestos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo se facilitará a los trabajadores afectados por la misma los medios y recursos necesarios que aseguren su integración en el nuevo centro, así como los conocimientos y habilidades que precisen para su puesto.

En este sentido, y a través de la Comisión Estatal de Formación, se desarrollarán programas específicos de formación técnica y de gestión, tanto individuales como colectivos, que permitan desarrollar adecuadamente su actividad profesional en el nuevo centro de destino.

Hasta tanto no haya finalizado el proceso de formación, que incluirá un periodo de adiestramiento, no se exigirá a los trabajadores trasladados los niveles de rendimiento establecidos para el puesto de trabajo.

Salvo en aquellos supuestos excepcionales que, por razones de producción justificadas por la empresa, lo hagan imposible, esta formación se impartirá dentro de la jornada laboral, efectuándose por parte de la Comisión Estatal de Formación el seguimiento de los programas específicos que se impartan.

A los solos efectos de lo establecido en este artículo, se entenderá por movilidad geográfica de carácter colectivo los supuestos en los que, en un periodo de 90 días, se produzca, por este concepto, un incremento de más del 10% de la plantilla del centro receptor, o cuando, sin llegar a ese porcentaje, alcance la cifra de, al menos, 30 trabajadores.

Artículo 25. *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 en el año 2012 de 12,32 € por hora de formación impartida dentro de su jornada laboral y 36,49 € 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 en las restantes retribuciones dinerarias.

Todas las propuestas formativas en las que intervenga personal colaborador, deberán ser comunicadas con 15 días de antelación, adjuntando programa y duración del curso, a los Servicios de formación de la Dirección de Selección, Formación y Desarrollo, 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 15% de su salario.

Artículo 26. *Financiación de los planes de formación.*

Altadis, S.A., invertirá los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en los artículos anteriores, fijándose la dotación anual en un 2% de la Masa Salarial de la Empresa.

## CAPÍTULO VI

### Estructura salarial

Artículo 27. *Estructura Salarial.*

Las retribuciones en Altadis, S.A. tendrán la siguiente estructura:

1. Salario base o de calificación.
2. Complementos personales.
  - 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.
  - 2.2 Gratificación por continuidad en el servicio.
  - 2.3 Garantías a título personal.
  - 2.4 Complemento salarial en sustitución del primaje por economato.
  - 2.5 Plus de Convenio 1998 para el personal de las Nuevas Categorías Profesionales que estuviera en activo a 31/12/97.
3. Complementos de puestos de trabajo.
  - 3.1 Por trabajo de superior categoría.
  - 3.2 Gratificación por razón de jornada.
  - 3.3 Gratificaciones especiales.
  - 3.4 Gratificaciones Serenos y Vigilantes.
  - 3.5 Gratificación de Mecánicos en funciones de Jefes de Equipo.
  - 3.6 Plus de nocturnidad.
  - 3.7 Plus de rotación.
  - 3.8 Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Ventas Junior y Agentes de Ventas Senior.
  - 3.9 Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos.
4. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.
  - 4.1 Incentivo de ventas.
  - 4.2 Incentivo por asistencia al trabajo.
  - 4.3 Horas extraordinarias.
  - 4.4 Paga de productividad.
5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
  - 5.1 Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Junio y Navidad.
6. Complementos de residencia.
  - 6.1 Plus de residencia.
7. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.
  - 7.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.
  - 7.2 Gratificación por trabajo de campo.
  - 7.3 Gratificación por pase a la situación pasiva.

## Artículo 28. *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.

### 2. Complementos personales.

#### 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Todo el personal que preste sus servicios fijos en Altadis, S.A. disfrutará de trienios, según los años de servicio en la Empresa. Su número será ilimitado y su cuantía será la fijada para cada Nivel retributivo en el Convenio Colectivo.

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 24 años de servicios efectivos en Altadis, S.A., 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.

#### 2.3 Garantías a título personal.

Son las cantidades reconocidas actualmente a título individual a ciertos trabajadores de la Empresa, como consecuencia del respeto de las condiciones económicas a la reestructuración de los diversos Grupos Laborales de la Empresa, regulada en los Convenios Colectivos de Tabacalera, S.A. de 1975 y 1979 y a la modificación del sistema de cálculo de los Premios de Antigüedad realizada en el Convenio Colectivo de Tabacalera, S.A. de 1977 y derogada en el de 1979, así como a la absorción en el salario base del concepto «Incremento revisión salarial» creado en el Convenio de Tabacalera, S.A. de 1978 y desaparecido en el año siguiente.

Estas cantidades –tanto las que procedan por reestructuración como las derivadas de los Premios de Antigüedad y de los conceptos «Economías de Fabricación» e «Incremento Revisión Salarial 1978»– se seguirán percibiendo por los trabajadores que tengan derecho a ello, hasta que promocionen a puestos de mayor retribución que les suponga una situación económica más favorable.

La actualización económica de este concepto se llevará a cabo con la periodicidad y en la forma y cuantía que se acuerde en los sucesivos Convenios Colectivos.

#### 2.4 Complemento salarial en sustitución del primaje por Economato.

Es el complemento salarial, de naturaleza dineraria y carácter personal establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo de Tabacalera, S.A. de 1998 para todos aquellos trabajadores que venían percibiendo la prestación social por Primaje de Economato a 31 de diciembre de 1997, no siendo, por tanto aplicable, al personal contratado con posterioridad a la fecha anteriormente indicada.

2.5 Plus de Convenio 1998 para el personal de las Nuevas Categorías Profesionales que estuviera en activo a 31/12/97:

Es el complemento salarial, de carácter personal, establecido en el artículo 10 del Convenio Colectivo de Tabacalera, S.A. de 1998 para el personal de las Nuevas Categorías que estuvieran en activo a 31 de diciembre de 1997, no siendo, por tanto aplicable, al personal ingresado con posterioridad a la fecha antes reseñada.

### 3. Complementos de puesto de trabajo.

#### 3.1 Por trabajo de superior categoría.

El personal que realice trabajos de superior categoría, en la forma que regula el artículo 48.1 de este Convenio Colectivo, percibirá durante el tiempo de prestación de los mismos la retribución asignada a la categoría o nivel que circunstancialmente desempeñe, incluyéndose en ésta la parte que pueda corresponderle por los días festivos.

Asimismo, el tiempo de realización de trabajos de superior categoría, tendrá la repercusión económica proporcional que corresponda en las pagas extraordinarias de junio y Navidad.

En el caso del personal del Grupo 4.º, las diferencias económicas resultantes de dichas Pagas se liquidarán en el último mes del año correspondiente.

#### 3.2 Gratificación por razón de jornada.

Es la devengada en la cuantía que se determine en cada Convenio Colectivo por quienes ocupen los puestos de Conductor en Servicios Centrales.

#### 3.3 Gratificaciones especiales.

Son las cantidades actualmente establecidas por la Empresa, como complemento salarial de quienes ocupen determinados puestos de trabajo en Servicios Centrales, y en concreto, los Conductores, Jefe de Equipo de Mantenimiento, Encargado Personal Subalterno y Servicios Auxiliares (Portero Mayor), Secretarías de Despacho y Jefe del Gabinete de la Presidencia.

#### 3.4 Gratificaciones de Serenos y vigilantes.

Es la establecida para estos puestos de trabajo, por la singular naturaleza de su trabajo y servicio, por importe de un 22% de su salario base.

#### 3.5 Gratificación de Mecánicos en funciones de Jefes de Equipo.

Es la compensación económica percibida por los Jefes de Equipo, procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas. Su cuantía se fijará en Convenio Colectivo y se percibirá también por los Mecánicos de Mantenimiento que realicen suplencias de Jefes de Equipo.

#### 3.6 Plus de Nocturnidad.

Es el que perciben, por importe de un 30 por ciento 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 días trabajados durante la semana en el indicado turno nocturno.

Durante el periodo vacacional, se abonará por este concepto el promedio de lo percibido, desde el 1.º de enero hasta la fecha en que se inicien las vacaciones.

## 3.7 Plus de Rotación.

Es el que se percibe en aquellos centros de trabajo en los que, por necesidades de la Empresa y tras el cumplimiento de lo dispuesto legal o convencionalmente, se implante de manera definitiva o temporalmente un sistema de trabajo de, al menos, tres turnos, entendiéndose por tal el que se presta de forma rotativa en turno de mañana, tarde y noche. Su importe para el año 2010 por cada día efectivamente trabajado dentro de dicho sistema, será de 1,33 €.

3.8 Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Ventas Junior y Agentes de Ventas Senior.

La cantidad que para el año 2010 percibe este colectivo por este concepto asciende a 1.988,40 € anuales, y se percibirá en 12 pagas a razón de 165,70 € mensuales.

## 3.9 Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos.

La cantidad que para el año 2010 percibe este colectivo por este concepto asciende a 1.084,56 € anuales, y se percibirá en 12 pagas a razón de 90,38 € mensuales.

## 4. Complemento de calidad y cantidad de trabajo.

## 4.1 Incentivo de ventas.

Es el complemento variable que percibe cada trabajador comercial en los términos y condiciones que a continuación se exponen.

a) Variable por objetivos: es el complemento que percibe cada trabajador comercial por la consecución de los objetivos de ventas previamente marcados.

La tabla de porcentajes de objetivo alcanzado y porcentajes de incentivo conseguido es la que a continuación se indica:

% de objetivo alcanzado	% incentivo conseguido
125	125
124	124
123	123
122	122
121	121
120	120
119	119
118	118
117	117
116	116
115	115
114	114
113	113
112	112
111	111
110	110
109	109
108	108
107	107
106	106
105	105
104	104
103	103
102	102

% de objetivo alcanzado	% incentivo conseguido
101	101
100	100
90	90
89	82
88	74
87	66
86	58
85	50
84	40
83	30
82	20
81	10
80	0

> 0'5-----1  
< 0'5---- valor anterior

b) Variable por desempeño: es un complemento que se percibe en función de la valoración de actitudes y habilidades que se emplean en la consecución de objetivos de ventas.

Para el año 2010, las cuantías al 100% del variable por objetivos y desempeño son las recogidas en las siguientes tablas:

Puesto	Variable por objetivos	Variable por desempeño
Auxiliar Comercial. . . . .	8.966,73 €	1.589,05 €
Agente de Ventas Junior . . . . .	8.966,73 €	1.589,05 €
Agente de Ventas Senior . . . . .	9.890,88 €	1.589,05 €
Promotor (categoría a extinguir). . . . .	6.003,96 €	1.589,05 €
Key Account Territorial-Cigarros . . . . .	9.890,88 €	1.589,05 €
Key Account-Nacional-Cigarros . . . . .	9.890,88 €	1.589,05 €
Jefe de Ventas . . . . .	9.253,07 €	
Coordinador Local-Cigarrillos. . . . .	13.692,71 €	

c) Regulación de la percepción de los incentivos.

La retribución variable por objetivos se percibirá en función de los porcentajes establecidos en la «Tabla de Incentivo Variable por Objetivos de Venta».

No obstante, cuando la media nacional de los resultados de ventas experimentarán una desviación de, al menos, 15 puntos por debajo de los objetivos marcados por los Servicios Centrales, se procederá a la revisión de dichos objetivos, siendo el factor corrector la media de cumplimiento de objetivos obtenida a nivel nacional, durante el periodo de referencia. En este supuesto, si el trabajador hubiera superado el 100% de los objetivos, se le aplicaría el factor corrector, no superando la escala del 125%. Por el contrario, si no hubiera superado el 100% de los objetivos, la cantidad a percibir no podrá rebasar dicho porcentaje.

Cuando en el resultado nacional exista una desviación de menos de 15 puntos, y en alguna zona haya desviaciones de más de 15 puntos, se aplicará el factor de corrección (media nacional) a éstas últimas, siendo el resultado definitivo no superior al porcentaje mínimo alcanzado en el resto de las zonas, cuando el resultado nacional esté por encima del 100%, en cuyo caso no se aplicará factor de corrección para ninguna zona.

Se establece la posibilidad de recuperar a lo largo del año, los incentivos no percibidos en algún periodo anterior, siendo recuperables al finalizar el periodo promocional y de forma definitiva anualmente.

Si algún trabajador en campañas temporales supera la cifra del 125% en la consecución de objetivos, la diferencia entre la cifra alcanzada y el 125% se trasladará a fin de año para computarse en la recuperación anual si así correspondiera.

Aquellos comerciales que en el conjunto anual hayan conseguido un promedio igual o superior al 95% de los objetivos de ventas, percibirán al menos el 50% del variable por desempeño, y si hubieran conseguido entre el 90% y el 94% de objetivos de venta, percibirán al menos el 35% del variable por desempeño.

El incentivo de ventas en periodo vacacional y en situación de baja por maternidad o accidente de trabajo, se calculará en función de la media del incentivo percibido en los doce meses anteriores. La percepción de incentivos en caso de enfermedad común o accidente no laboral, queda sujeta al régimen de prestaciones de la Seguridad Social; en el caso de periodos de baja por enfermedad inferiores al mes, los objetivos se ajustarán a los días trabajados.

Objetivos e incentivos del personal comercial con dedicación sindical:

- Los trabajadores que tienen una dedicación inferior a 1/3 de las jornadas mensuales de trabajo a la actividad comercial propiamente dicha, cobrarán un incentivo que tendrá carácter fijo, cuyo cálculo anual será la media del incentivo cobrado en los últimos 220 días trabajados como vendedor de modo efectivo.

- Los que tengan una dedicación a la actividad comercial superior a 1/3 de las jornadas mensuales, verán sus objetivos corregidos en proporción a los días trabajados por el vendedor en dicha actividad.

- La diferencia entre los objetivos realizados por cada uno de los vendedores con responsabilidad sindical, y los que se deberían realizar, en caso de que dichos vendedores dedicasen la totalidad de su tiempo a vender, se repartirá entre el total de los comerciantes de cada Dirección Territorial.

#### 4.2 Incentivo por asistencia al trabajo.

Es aquel que se devenga por jornada de asistencia puntual y completa al trabajo, ya se realice ésta de forma continuada o en dos medios turnos, percibiéndose al término del mes simultáneamente con los salarios correspondientes al mismo.

Su regulación concreta se precisa a continuación:

A) El importe del incentivo para cada uno de los Grupos Laborales será el que señalen las tablas salariales vigentes en cada momento.

B) El incentivo por asistencia al trabajo se abonará por cada día de asistencia puntual y completa al trabajo, y lógicamente, no se devengará en domingo o días de descanso semanal obligatorio, permisos o licencias, fiestas, enfermedad o accidente laboral que no requiera hospitalización, maternidad o cualquier otra causa de ausencia efectiva al trabajo, aún cuando esté debidamente justificada, hecha expresa excepción de los supuestos en los que el trabajador se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo por causa de fuerza mayor ajena a su voluntad.

Asimismo, el trabajador percibirá el incentivo por asistencia en los supuestos que, a continuación, se indican, siempre que se den las condiciones que también se señalan:

1.º Salidas por asistencia a consulta de médicos de cabecera y especialistas de la Seguridad Social.

a) Los trabajadores con turnos rotativos solicitarán el cambio de turno. Únicamente se abonará el incentivo cuando la imposibilidad de proceder a dicho cambio sea por razones imputables a la Empresa.

b) Los trabajadores que no puedan cambiar de turno, bien porque el horario de consulta sea coincidente con los cambios de turnos, bien porque no trabajen en este

régimen deberán recuperar el tiempo invertido en la salida, con objeto de que el número total de horas de trabajo realizado no disminuya. Únicamente se abonará el incentivo cuando la imposibilidad de proceder a la recuperación sea por razones imputables a Altadis, S.A.

c) Los trabajadores que hayan cambiado de turno para asistir a consulta médica y no puedan incorporarse puntualmente al turno concedido, siempre que presenten el justificante de la hora de salida de la consulta.

d) Los trabajadores que habiendo cambiado su turno de trabajo para asistir a la consulta médica no puedan incorporarse al turno concedido por haber sido remitidos a otro facultativo, siempre que presenten el correspondiente justificante de asistencia médica.

2.º Salidas a juicio, cuando haya requerimiento.

3.º Salidas para el ejercicio de cargos públicos no remunerados, siempre que el trabajador presente acreditación del organismo público correspondiente de no percibir indemnización, dieta o suplido alguno por el ejercicio del cargo durante el tiempo en que deje de prestar sus servicios laborales.

4.º Tiempo de ausencia autorizado a los Presidentes, Vocales e Interventores de las Mesas Electorales, si bien la percepción del incentivo estará en función de la normativa legal vigente en cada momento.

5.º Trabajadores acogidos a Jornada Reducida, siempre que cumplan puntual y completamente la jornada que tengan reconocida.

6.º Trabajadores que hagan uso del periodo de lactancia siempre que cumplan puntual y totalmente su jornada.

7.º Salida por asistencia a exámenes que no supongan la obtención de su título académico o profesional, siempre que cambien el turno de trabajo o recuperen el tiempo invertido en la salida.

8.º Salida del centro de trabajo por indicación del Médico de Empresa o por accidente de trabajo, siempre que hubieran llegado puntualmente.

9.º Los trabajadores que disfruten días de los denominados «puentes», siempre que hayan recuperado las horas correspondientes a la jornada diaria.

C) En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que precisen hospitalización y en los derivados de accidente de trabajo, se incluirá un 50 por ciento del importe del incentivo para determinar la prestación complementaria que abona la Empresa durante dicha situación.

Este mismo porcentaje de incentivo se percibirá durante los días laborables comprendidos en el periodo vacacional anual.

D) Con la diferencia entre lo que debería abonarse, si todos los trabajadores asistieran al trabajo todos los días laborables, y lo que realmente se abone por este concepto, se constituirá un Fondo que se repartirá anualmente.

Tendrá derecho a su percibo el personal en activo –fijo o eventual– con todo el año natural de permanencia en la Empresa y en alta al 31 de diciembre de cada año que no haya dejado de percibir el incentivo durante un periodo superior a 15 días. No tiene derecho a esta percepción el personal encuadrado en las nuevas Categorías Profesionales.

En el caso de que la permanencia del trabajador sea inferior a 12 meses en la Empresa, tendrá derecho a su percepción el personal fijo o eventual, en alta a 31 de diciembre del año correspondiente, que no se le hayan descontados más incentivos de los que le correspondan proporcionalmente a los 15 incentivos no percibidos en 12 meses, acreditándole la parte proporcional de bolsa a los meses trabajados, redondeando siempre a mes entero superior.

A estos efectos no se tendrá en cuenta el medio incentivo no abonado por vacaciones y días de productividad, ni los correspondientes a «Huelga Legal». Tampoco tendrán

consideración a efectos del percibo del fondo de asistencia los incentivos descontados en los días de traslado de centro de trabajo cuando este hecho se derive de una movilidad geográfica de carácter forzoso.

El cálculo de dicho Fondo se efectuará de la siguiente manera:

- Determinación por meses del número de trabajadores de cada Grupo Laboral y de cada Dependencia.
- Promedio de días laborables existentes cada año.

El producto del número de días promediado mensualmente por el número mensual de trabajadores por el importe del incentivo, determinará el Fondo teórico máximo por Grupo Laboral, al cual se deducirá la cantidad realmente pagada por este concepto, de tal manera que la cantidad resultante constituirá el Fondo que ha de ser repartido entre los trabajadores de cada Grupo Laboral.

Esta cantidad se abonará coincidiendo con la fecha en que, en su caso, se haga efectiva la revisión salarial.

E) La Comisión Sindical de Empresa y los Comités de cada Dependencia o Delegados de Personal tendrán conocimiento en las reuniones establecidas actualmente y dentro de sus respectivos ámbitos, de todos los datos que se utilicen en relación con el abono de este incentivo, y analizarán todos los casos de fuerza mayor ajenos a la voluntad del trabajador y que le obligaron a abandonar el trabajo. A estos únicos efectos se considerará como causa de fuerza mayor el abandono del trabajo por los siguientes motivos:

- Accidente grave o fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.
- Asistencia a los actos de sepelio de un trabajador o de los familiares indicados en el artículo de este mismo texto.
- Ejercicio de la representación sindical.
- Asistencia al médico especialista siempre que no sea posible el cambio de turno de trabajo.

#### 4.3 Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo de descanso o en efectivo y su regulación específica se precisa en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo.

4.4 Paga de productividad (denominada, en su origen, «Incremento Productividad –Anexo Convenio Colectivo 1983–»).

Es la que retribuye las mejoras obtenidas en la productividad de la Empresa 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, en 45 días del Salario Base para el personal del Grupo 4.º, en 30 días de su Salario base para el personal de las Nuevas Categorías adscrito al Sector de Fabricación y de una mensualidad para los Auxiliares Comerciales, 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.º 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, S.A. al día 31-12-1985 tendrá derecho a percibir, como garantía personal, el importe de una paga y media en el momento en el que se produzca su baja en la Empresa.

b) Paga extraordinaria de Junio.

Consistirá en una mensualidad para el personal de los Grupos 1.º, 2.º y 3.º y en 30 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 el transcurso del año, se le abonarán dichas gratificaciones en la parte proporcional que le correspondan 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. Complementos de residencia.

6.1 Plus de residencia.

Es el devengado por aquellos trabajadores que estuviesen prestando sus servicios en Algeciras y Baleares con anterioridad a 31 de diciembre de 1997, no aplicándose, por tanto a los que se hayan incorporado a dicha Dependencia con posterioridad a dicha fecha. La cuantía de este plus es la existente a 31/12/97.

7. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.

7.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.

a) El personal a quien se le confíe una Comisión de Servicio —en la forma establecida en el artículo 50 de este Convenio Colectivo—, percibirá el importe de una Dieta completa por cada día natural que pernocte fuera de su residencia habitual, o también en el caso de que realice las dos comidas principales fuera del lugar de la citada residencia habitual.

Cuando únicamente se vea obligado a realizar una de las comidas principales fuera de su residencia habitual, percibirá el importe de media dieta.

b) La cuantía de la dieta vendrá determinada por Convenio Colectivo y será igual para todos los trabajadores.

c) Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo comprendidos en el Nivel Salarial I del Grupo Técnico Administrativo se registrarán por el sistema de gastos sobrevenidos, mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose a su vez una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional de 13,34 € para 2012.

Cuando las personas antes citadas realicen la Comisión de Servicio en compañía de trabajadores sujetos al régimen normal de Dietas, éstos podrán acogerse al sistema de compensación de gastos.

Todas las personas que realicen comisiones de servicios en el extranjero, se registrarán por el sistema de gastos sobrevenidos, mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios de 20,01 € para 2012.

Las mencionadas compensaciones no se percibirán cuando el trabajador acuda a convenciones u otros eventos, en los que todos los gastos son abonados por la Empresa.

Las compensaciones que se contemplan en este apartado tendrán efectos a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

d) Los medios de locomoción que podrá utilizar el personal de la Empresa a localidades distintas a las de su centro de trabajo serán los siguientes: FF.CC. de 1.ª clase y suplemento de cama, salvo cuando se trate de AVE, en cuyo caso será clase turista, avión clase turista, autobús u otros medios de transporte público autorizados por la Dirección del centro.

No obstante, en casos excepcionales y para un mejor cumplimiento del servicio, el Jefe podrá autorizar el uso del coche propio en el desplazamiento que se lleve a cabo, estableciéndose una compensación económica por kilometro recorrido, cuya cuantía se fijará en Convenio Colectivo.

e) En las Comisiones de Servicio, también percibirá todo el personal los gastos justificados de correspondencia, telegramas y conferencias telefónicas, así como aquellos otros gastos de locomoción, autorizados por la Dirección en todo caso.

#### 7.2 Gratificación por trabajo de campo.

Consiste en alguna de las siguientes compensaciones económicas que percibe el Personal Comercial por su trabajo:

a) 27,11 € para el año 2010, por trabajo fuera de la oficina, dentro de un radio de acción de 14 Km. desde el centro de trabajo.

b) 49,71 € para el año 2010, por trabajo fuera de la oficina, en un radio superior a 14 Km. pero dentro de la provincia de la residencia.

#### 7.3 Gratificación por pase a la situación pasiva.

Es la indemnización que percibe el personal de la Empresa 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 haya ingresado en la Empresa con posterioridad al 29/7/1999 no tendrá derecho a percibir esta gratificación.

#### Artículo 29. *Pago y liquidación del salario.*

El abono de las retribuciones de carácter regular se efectuará en el penúltimo día laborable de cada mes, sin perjuicio de mantenerse los anticipos quincenales que percibe el personal del Grupo 4.º. El pago se hará mediante transferencia bancaria u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de Empresa o Delegado de personal.

## Artículo 30. *Retribución Flexible.*

La empresa facilitará fórmulas de retribución flexible que permitan a los empleados, voluntariamente y a iniciativa de estos, percibir parte de su retribución anual a través de la entrega de una serie de bienes y servicios. El uso de esta fórmula, que podrá ser revocada por decisión del trabajador, no pretende complementar la retribución del empleado, sino maximizar la retribución neta sin que ello suponga un incremento de la carga salarial para la compañía. A efectos enunciativos, pero no limitativos, se ofertará a los trabajadores la posibilidad de transformar una parte del salario fijo en cheques guardería, ticket transporte, o cualquier otra modalidad con un tratamiento fiscal más favorable.

## CAPÍTULO VII

### Tiempo de trabajo

## Artículo 31. *Jornada de Trabajo.*

La jornada de trabajo en Altadis queda establecida en 1.630 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.

La distribución de la jornada se efectuará de la siguiente forma:

#### A) Sector de Fabricación:

##### 1. Personal de Producción:

- La distribución diaria y semanal de la jornada la efectuará la Empresa, previa consulta con los Representantes de los trabajadores, en el Calendario Laboral de cada Factoría, que deberá hacerse público antes del día 1 de diciembre anterior al año de que se trate.

- No obstante, la distribución de la jornada prevista en el citado Calendario anual podrá ser modificada por la Empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de 15 días, cuando surjan necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales de la demanda o de la producción que exijan una alteración del horario de trabajo inicialmente establecido.

- En la fijación del Calendario Laboral, habrá de tenerse en cuenta que, con carácter general, cuando se funcione a dos o tres turnos, la jornada diaria de trabajo se realizará de lunes a viernes, y no podrá ser superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, excepto en los supuestos de jornadas especiales del personal de mantenimiento o de otros sectores productivos que actualmente tienen otra distribución de jornada.

- La jornada de 1.630 horas se realizará sin alterar los criterios actualmente establecidos en cada Fábrica para la puesta en funcionamiento de las máquinas, ni el compromiso de realizar los cambios de turno con las máquinas en marcha.

- Solo cuando las necesidades de producción lo hagan necesario, se efectuará un desplazamiento de la jornada diaria (adelantando la entrada en el turno de mañana y retrasando la salida en el de tarde) del personal necesario para que el proceso de fabricación pueda ser efectivo durante todo el tiempo de trabajo.

- El personal del Grupo 4.º tendrá una tolerancia de entrada al trabajo, como máximo, de 5 minutos diarios durante tres días al mes. Asimismo, con carácter excepcional, dispondrá de un margen de tolerancia de entrada de 10 minutos, con un límite de tres días al mes y quince días al año.

- Al personal del Grupo 4.º que se presente al inicio de su jornada laboral, después de los márgenes de tolerancia y hasta un límite de 30 minutos, se le permitirá su

incorporación al trabajo a partir de esa primera media hora, con pérdida de los haberes correspondientes a ese período, y ello con independencia de que su repetición pueda dar lugar a la adopción de cualquier otro tipo de medidas.

Las personas que no se presenten al trabajo dentro de la primera media hora laboral, no podrán incorporarse hasta el comienzo de la segunda mitad de la jornada laboral, con pérdida de los haberes correspondientes al tiempo no trabajado.

• Tendrán la misma consideración que lo pactado en el presente convenio colectivo, los compromisos establecidos para la Fábrica de Logroño en el denominado «Acta de Enlace de Turnos» de 10 de diciembre de 2010.

## 2. Personal Técnico-Administrativo:

La jornada de trabajo del personal del Grupo Técnico-Administrativo queda establecida en 1.630 horas de trabajo al año.

La distribución de dicha jornada, con carácter general y salvo necesidades específicas del puesto de trabajo a desempeñar, de las que se informará al Comité de Empresa, sin menoscabo de los acuerdos que pudieran ser alcanzados en cada centro de trabajo entre la empresa y la representación sindical, será la siguiente:

- Horario de verano: (del 15 de junio al 15 de septiembre).
- De lunes a viernes: de 08:00 horas a 15:00 horas.
- Resto del año: (del 16 de septiembre al 14 de junio).
- De lunes a jueves: de 09:00 horas a 14:00 horas y de 16:00 hasta la terminación de la misma, dependiendo del calendario laboral local.
- Los viernes: de 08:30 horas a 14:30 horas.

En el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio de cada año, mediante acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa se podrá establecer una flexibilidad de hasta 30 minutos al inicio de la jornada diaria, que se recuperarán cuando finalice la misma. Asimismo, también por acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa se puede acordar una pausa para la comida no superior a 1 hora.

Todo este personal percibirá, a partir de la firma del presente Convenio, un ticket de comida por valor equivalente al entregado al personal de SSCC, por cada día efectivamente trabajado en jornada partida, con la excepción de los centros que dispongan o puedan disponer de cantina, en cuyo caso tendrán el mismo importe menos un 20%.

Tanto para el personal de producción como para el personal técnico administrativo, la empresa valorará con carácter previo al reconocimiento del derecho, las solicitudes formuladas por trabajadores con hijos menores de 8 años o familiares dependientes hasta el 2.º grado de consanguinidad, a fin de favorecer la flexibilidad en el inicio de la jornada diaria.

## 3. Tiempo de bocadillo del personal adscrito a este Sector.

Los trabajadores con jornada continuada superior a 6 horas dispondrán de una pausa para el «bocadillo» de 30 minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. No obstante lo anterior, se respetarán los pactos locales existentes a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

### B) Sector Comercial:

#### 1. Personal Comercial:

a. La jornada de trabajo de 1.630 horas anuales, se realizará en jornada partida, de lunes a viernes, mediante una distribución lineal, en jornada de mañana de 09:00 horas

a 14:00 horas; y tarde, iniciándose entre 16:00 horas y 17:00 horas hasta la terminación de la misma, dependiendo del calendario local, sin menoscabo de que se pudieran alcanzar acuerdos en algún Centro de Trabajo entre la Empresa y la Representación Sindical.

b. Actividades fuera de jornada: el tiempo que los trabajadores de este sector dediquen a eventos comerciales especiales fuera de la jornada será voluntario y se compensará en tiempo de descanso en igual proporción dentro de los cuatro meses siguientes a la realización del evento, respetando el mantenimiento de la actividad comercial.

C) Servicios Centrales:

Horario:

Personal con horario, con carácter general, de 1.630 horas anuales.

9....14 h (1 h Comida) 15....17'56 h (lunes a jueves).  
9...14 h (viernes).

- Flexibilidad en la entrada de 1 h (8'30 a 9'30 h) de lunes a jueves, adaptándose la hora de salida en función de la hora de entrada.
- 1 h para comida (tolerancia de 15 minutos, distribuida entre las 13 y las 15 h).
- 2 h (mínimo) en jornada de tarde (15 a 17 h).
- Viernes: entrada a las 9 h con flexibilidad hasta las 9'30. Salida a las 14 h, que se podría extender hasta las 14'30 según la hora de entrada.
- La jornada diaria de este personal se ajustará anualmente en función del calendario laboral.

Personal con condición más beneficiosa: 35 horas semanales con carácter general.

9.....14 h (1 h Comida) 15....17'30 h (lunes a jueves).  
9....14 h (viernes).

- Flexibilidad en la entrada de 1 h (8'30 a 9'30 h) de lunes a jueves, adaptándose la hora de salida en función de la hora de entrada.
- 1 h para comida distribuida entre las 13 y las 15 h (tolerancia de 15 minutos).
- 2 h (mínimo) en jornada de tarde (15 a 17 h).
- Viernes: entrada a las 9 h con flexibilidad hasta las 9'30. Salida a las 14 h, que se podría extender hasta las 14'30 según la hora de entrada.

Jornada Continuada o de Verano de este colectivo:

- 8.....15 H de lunes a viernes (de 15 de junio hasta 15 de septiembre, Semana Santa y Navidad). Tolerancia en la entrada de 5 minutos (no recuperables).
- Flexibilidad en la entrada de 30 minutos recuperables (hasta 8'30 H, que se extenderá la salida en función de la hora de entrada).
- Durante esta jornada el personal dispondrá de una pausa de 30 minutos para «bocadillo».

En el caso de trabajadores con hijos menores de 8 años o familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad, la flexibilidad en el inicio de la jornada diaria será de 1,30 horas (de 8:30 a 10:00 H.).

• El importe del ticket de comida para todo el personal, tanto del Grupo 1.º y 2.º como del Grupo IV, con derecho a su percibo, por cada día de trabajo que se efectúa en régimen de jornada no continuada asciende a 9,93 € para el año 2010. El valor de estos tickets comida tendrá idéntico tratamiento que los restantes conceptos retributivos establecidos en el precitado Convenio Colectivo, si bien se tendrá en cuenta a estos efectos la normativa legalmente aplicable en materia de I.R.P.F y cotizaciones a la Seguridad Social.

D) Horario de trabajo en las contrataciones temporales:

Los trabajadores contratados con carácter temporal podrán quedar excluidos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa en cada momento, de la forma de distribución de la jornada de trabajo. En cualquier caso, el horario de trabajo que se establezca deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. *Horas Extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral establecida en los calendarios laborales de cada centro de trabajo 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 Convenio, la Empresa se compromete a mantener una política constante de reducción de las horas extraordinarias.

Entre las medidas a adoptar, figurará el compromiso de que en las situaciones de pedidos imprevistos de producción, periodos puntas, 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, o su abono en efectivo en las condiciones que después se dirán, en la siguiente proporción a las horas realizadas:

– Grupo 4.º: se compensarán con un recargo de 50% del valor ordinario de la hora de trabajo, las realizadas en días laborables según el calendario del centro, y con un recargo de 75% las de días no laborables según el calendario del centro.

– Grupo 1.º-2.º (excepto personal comercial): Días laborables según el calendario del centro: Hasta la tercera hora (incluida) se compensará en tiempo de descanso, equivalente al de horas realizadas; a partir de la cuarta hora, todas, desde la primera, serán compensadas con un recargo de 50% del valor ordinario de la hora de trabajo; Días no laborables según el calendario del centro: se compensarán con un recargo de 75%.

Como norma general, dicho tiempo de descanso se tomará dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de realización de las horas extraordinarias. La posibilidad de cobro en efectivo será a elección del trabajador en el caso del grupo 4.º, mientras que para el grupo 1.º 2.º solo será posible la opción del cobro en efectivo, únicamente para las realizadas en días no laborables. La opción debe ser manifestada en el mismo mes de realización de las horas. Los trabajadores del Grupo 1.º y 2.º también podrán optar por el cobro en efectivo de las horas realizadas en días laborables, a partir de la 1.ª, cuando se realicen más de tres.

Únicamente a los efectos de las horas extraordinarias, se entenderán como trabajos nocturnos los que se realicen entre las 9 de la noche y las 7 de la mañana.

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, y en particular a lo siguientes:

Se comunicarán al Comité, con periodicidad mensual, las horas extraordinarias realizadas, especificando su número, importe, causas y relación de las personas que las realizaron.

También con periodicidad mensual, se facilitará información –con carácter previo a su realización– sobre las horas extraordinarias normalmente previstas para el mes siguiente, así como los motivos de las mismas.

#### Artículo 33. *Cuadro Horario y Calendario Laboral.*

La Empresa, en cada una de sus Dependencias, elaborará anualmente el cuadro horario y el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada Centro de Trabajo.

#### Artículo 34. *Excepciones al régimen de jornada.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31 de este mismo texto relativo a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, se respetarán a título individual las situaciones más beneficiosas que ya estén reconocidas por la Empresa.

#### Artículo 35. *Jornada Reducida.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción diaria de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. El trabajador podrá acumular en cómputo semanal dicha reducción de jornada. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. El preaviso ha de precisar la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada. El personal acogido a este beneficio percibirá el Incentivo por asistencia al trabajo en su cuantía total, siempre, claro está que cumpla totalmente su nueva jornada.

2. Por otra parte, cualquier trabajador de la Empresa podrá solicitar una reducción del 50 por ciento de su jornada laboral por un periodo de tiempo que, en ningún caso será inferior a seis meses con la reducción proporcional de su salario, garantizándose la reincorporación a la jornada anterior una vez finalizado el plazo establecido para la reducción.

La concesión de la solicitud será discrecional por parte de la Dirección de la Compañía, para lo cual tendrán en cuenta las necesidades del servicio, de la organización del trabajo y del proceso productivo.

La reducción de jornada se llevará a cabo, en su caso, en la forma que determine la Dirección de la Dependencia, teniendo en cuenta las necesidades del Centro de trabajo.

3. Solo para el caso de las personas con reducción de jornada, ofreciéndose como alternativa a esta, y como instrumento de conciliación de la vida personal y laboral, se arbitrarán las medidas necesarias para favorecer sistemas de trabajo a distancia en aquellos puestos que, dentro de su perfil, incluyan tareas susceptibles de ser realizadas a través de un ordenador personal y cuyo tiempo de realización sea efectivamente medible y, por tanto, compensable por tiempo de trabajo en el domicilio particular.

4. Los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan la jornada por motivos familiares, tendrán prioridad en la elección de turno y en la concreción del horario dentro del turno elegido.

## Artículo 36. *Modificaciones de Jornada y Horarios.*

La Compañía podrá modificar la distribución de la jornada y horario de trabajo, así como reorganizar el sistema de turnos y relevos, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

## Artículo 37. *Turnicidad.*

### 1. Trabajo a 2 turnos.

- Los turnos de trabajo serán rotatorios semanalmente, si bien, a propuesta del Comité de Empresa, podrá establecerse una rotación quincenal o, excepcionalmente, más amplia.

- Los trabajadores que, actualmente, tengan turno fijo de trabajo lo seguirán manteniendo, como condición más beneficiosa a título individual, salvo petición expresa del interesado.

- Con carácter excepcional, los trabajadores podrán solicitar su adscripción a un turno fijo de mañana o de tarde, previa petición razonada, la cual se atenderá siempre que la organización del trabajo así lo permita. Esta situación se mantendrá salvo que por razones organizativas, sea necesario incluirle nuevamente en el sistema de rotación. La vuelta a este sistema por necesidades organizativas, no tendrá, en este supuesto, el carácter de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a las que hace referencia el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- La distribución de la jornada anual de trabajo se realizará conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo, iniciándose la jornada diaria en idénticas condiciones a las actuales.

- La interrupción de la jornada durante el denominado tiempo de «bocadillo» se establecerá, en la medida de lo posible, con un horario estable e intentando buscar la mayor coincidencia con la mitad de la jornada.

### 2. Trabajo a 3 o más turnos.

- Además de en la Fábrica de Logroño y el C.I.T. de Cádiz, que ya tienen establecido este régimen de trabajo, cuando por necesidades excepcionales y puntuales sea preciso establecer, con carácter transitorio, en algún otro Centro de Trabajo, un tercer turno, o, en los que ya lo tienen establecido, un cuarto o quinto turno, las condiciones de funcionamiento se acordarán entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa. De las necesidades que den lugar al establecimiento de estos turnos será informada la Comisión Sindical de empresa.

En defecto de acuerdo entre las partes, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Los turnos de trabajo serán rotatorios semanalmente, si bien, a propuesta del Comité de Empresa, podrá establecerse una rotación quincenal.

- Se garantiza el derecho de los trabajadores a rotar y no ser adscritos permanentemente al turno de noche contra su voluntad.

- Se respetarán los acuerdos que se produzcan en los Centros de Trabajo entre la Dirección y los Comités de Empresa, respecto a una duración mayor de la permanencia de los trabajadores en el turno de noche, siempre que la adscripción al mismo se haga con carácter voluntario y permita mantener la organización del resto de turnos. En ningún caso estos acuerdos podrán tener una duración superior a la del calendario laboral anual del Centro de Trabajo.

- La organización y desarrollo de los procedimientos de rotación se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa, facilitando los cambios y permutas necesarios.

- Plus de rotación: Es el que se percibe en aquellos centros de trabajo en los que se implanta definitiva o temporalmente un sistema de trabajo a tres turnos, entendiéndose por

tal el que se presta de forma rotativa en turno de mañana, tarde y noche. Su importe, por cada día efectivamente trabajado dentro de dicho sistema será el que se determine en el Convenio Colectivo vigente.

- Todos los turnos de trabajo tendrán el mismo número de horas de trabajo diarias. La duración de la jornada diaria se establecerá por acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa, con ocasión de la elaboración del calendario laboral anual.

- Con carácter general, y salvo necesidades excepcionales de producción, el descanso entre turno y turno, cuando uno de ellos sea de noche, será de 48 horas.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previamente a la afectación de un servicio nocturno, se efectuará una evaluación del estado de salud del trabajador, la cual se realizará en los términos establecidos en la normativa legal específica y vigente en cada momento. En los reconocimientos médicos anuales se tendrá en cuenta la condición del trabajo nocturno que desempeñe el trabajador.

- Los trabajadores nocturnos a los que se les reconozca problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno para el que sean profesionalmente aptos, de conformidad con lo legalmente establecido en cada momento, y en el artículo 36 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Las mujeres en estado de gestación no prestarán sus servicios en turno nocturno.

- Los trabajadores con permiso por lactancia no trabajarán en el turno de noche, salvo que lo soliciten expresamente.

- En el trabajo nocturno no podrán realizarse horas extraordinarias.

- Cuando no pueda ofrecerse al personal del turno nocturno un servicio de cafetería, se dotará a este local de instalaciones para calentar la comida que puedan llevar, así como de máquinas de bebidas no alcohólicas y alimentos adecuados para su consumo durante la noche.

- Los representantes de los trabajadores que desempeñen su trabajo en turno de noche tendrán los medios y condiciones apropiadas para el ejercicio de su actividad sindical.

### 3. Otras disposiciones relativas a turnos.

No obstante lo anterior, cuando el turno a implantar vaya a ser cubierto con trabajadores eventuales o con aquellos trabajadores de la plantilla que voluntariamente quieran adscribirse a tal turno, será suficiente informar de esta situación a la representación legal de los trabajadores en la que se definirá como máximo, hasta tres personas en puestos críticos que, en el supuesto de que no puedan ser cubiertos con trabajadores eventuales o voluntarios, la empresa designara de entre la plantilla. Esta designación se alternará de forma equilibrada, entre las personas que ocupen dichos puestos. La organización del turno será similar a la del resto de los turnos. Será preciso el acuerdo entre la Dirección del centro y el Comité de Empresa para la implantación de este turno, cuando su duración vaya a exceder de cuatro meses en periodo continuado, o seis meses en periodo alterno, durante un periodo de 12 meses.

## CAPÍTULO VIII

### Permisos

#### Artículo 38. *Permisos Retribuidos.*

##### 1. Por asistencia a familiares enfermos.

a) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cinco días igualmente retribuidos.

Además de lo anterior, el trabajador, avisando con la máxima antelación posible, podrá faltar al trabajo durante un periodo máximo de doce días, percibiendo en dicho tiempo el 75% de su salario base, en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, o parientes de primer grado de consanguinidad. En el supuesto de que en un mismo Centro de Trabajo varios trabajadores puedan solicitar este permiso, sólo se le concederá a uno de ellos. No obstante, si persistiera la gravedad de la enfermedad podrá concederse este permiso a otros familiares de forma sucesiva, siempre que reúnan las condiciones anteriormente citadas.

b) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a dos días de permiso retribuido. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.

A los efectos señalados en los apartados anteriores, se entenderá por intervención quirúrgica aquella para la que sea preciso el internamiento del paciente en un centro hospitalario; y para la determinación de la calificación de enfermedad, se estará al dictamen de los Servicios Médicos de Empresa, previo conocimiento del diagnóstico médico correspondiente y las circunstancias que concurren en el paciente.

c) En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización –incluida la amniocentesis– que precise reposo domiciliario –que deberá acreditarse mediante informe del facultativo correspondiente–, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador, éste tendrá derecho a permiso retribuido de 2 días, que se ampliará a 4 días cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento.

En caso de intervención quirúrgica, sin internamiento, de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad del trabajador, éste tendrá derecho a permiso retribuido el día del hecho causante.

## 2. Por fallecimiento de parientes o asistencia a entierros.

a) El personal de la Empresa, avisando del hecho causante, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de cinco días, manteniendo el derecho a la percepción del salario, en los supuestos debidamente justificados de fallecimiento del cónyuge y de los hijos, padres y hermanos del trabajador/a afectado.

b) En el caso de fallecimiento de parientes, dentro del primer y segundo grado de afinidad y el segundo de consanguinidad –con excepción de los hermanos del trabajador a que se hace referencia en el párrafo anterior– el permiso retribuido será de tres días. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.

c) En los casos de fallecimiento de un trabajador (o del cónyuge, padres o hijos de un trabajador), asistirá al entierro una representación, compuesta por trabajadores del Centro de Trabajo del afectado, siempre que el sepelio tenga lugar dentro de los límites de la provincia en la que radique el mismo y durante la jornada laboral. Integrarán dicha representación cinco trabajadores, en caso de fallecimiento de personal de la Empresa, y tres, en el de los familiares indicados. Estos trabajadores no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por su asistencia al entierro.

d) En caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos hermanos, tanto naturales como políticos, hasta el tercer y cuarto grado respectivamente de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso retribuido para asistir a los actos del sepelio.

3. A los efectos previstos en los puntos 1 y 2 del presente artículo, se reconocerá a la pareja con convivencia estable, con al menos 6 meses anteriores al hecho causante, siempre y cuando aquella quede acreditada, como mínimo, por el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que se aporte el correspondiente certificado de convivencia.
- b) Que la persona con que se declare convivir figure designada como beneficiaria, sin necesidad de que lo sea con carácter exclusivo, en la correspondiente póliza de accidentes, a que se refiere el Artículo 54 del presente Convenio Colectivo.

4. A los efectos de los apartados anteriores, se considera que hay un desplazamiento cuando el hecho que da origen al permiso se ha producido a una distancia de 40 km de la residencia habitual del trabajador.

5. Por razón de matrimonio. El trabajador que contraiga matrimonio, o se constituya en pareja de hecho, tendrá derecho a quince días de licencia retribuida. No podrá disfrutar de ese beneficio el personal que, en tal supuesto, opte por la rescisión de su contrato de trabajo o por la excedencia.

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

6. Por alumbramiento. El trabajador, avisando del hecho causante, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de tres días laborables, en el caso de nacimiento de hijo; A estos únicos efectos, el sábado tendrá la consideración de día festivo.

7. Por exámenes. El trabajador que curse con regularidad estudios académicos o profesionales en los centros oficialmente reconocidos, avisando con la suficiente antelación, podrá disfrutar, durante el transcurso del año académico, hasta un total de diez días de permiso retribuido para concurrir a exámenes, cuya asistencia deberá acreditar mediante la correspondiente certificación o documento similar por el que se compruebe aquella.

En el supuesto de que el trabajador no acreditase, a la terminación de aquél, un aprovechamiento superior al 50 por ciento del total de asignaturas de su curso, o repitiese éste por cualquier causa, no podrá disfrutar de los diez días de permiso para la asistencia a exámenes, salvo en los casos comprobados de enfermedad o fuerza mayor.

8. Lactancia. Se podrá solicitar la acumulación del tiempo de lactancia de una hora diaria en jornadas completas.

9. El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada laboral.

10. Se dará cuenta a los órganos de Representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo de las solicitudes de permisos retribuidos que vayan a ser denegadas, por si éstos pudieran aportar razones que condujesen a su reconsideración.

La Dirección del Centro informará a los órganos de Representación de los Trabajadores, a petición de estos, de los permisos retribuidos a que se refiere este artículo.

#### Artículo 39. *Permisos no retribuidos.*

##### 1. Licencias sin sueldo.

Con independencia de la vacación retribuida, el personal podrá solicitar, sin derecho a percibir remuneración alguna y por causas debidamente justificadas, una licencia de veintidós días de duración máxima al año, que podrá ser fraccionada en cuatro periodos.

## 2. Ausencias justificadas.

En aquellos casos en que un trabajador debidamente autorizado se ausente de su puesto de trabajo, le será descontado el salario correspondiente al periodo de tiempo utilizado. En ningún caso el descuento podrá ser inferior a una hora.

## CAPÍTULO IX

### Vacaciones

Artículo 40. *Duración y tiempo de disfrute de las vacaciones.*

#### A) Duración de las vacaciones:

1. Todo el personal de la Empresa dispondrá de 22 días laborables de vacaciones retribuidas.

2. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, salvo cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con alguno de los supuestos excepcionales establecidos legalmente (actualmente, incapacidad temporal o periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o suspensión del contrato de trabajo por paternidad, previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores), en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el correspondiente supuesto excepcional, aunque haya terminado el año natural.

3. 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.

4. 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.

5. Las vacaciones se interrumpirán en el supuesto de que el trabajador sufriese enfermedad que necesitara atenciones médicas o quirúrgicas durante un tiempo superior a 5 días laborables, circunstancia que deberá acreditar mediante los correspondientes Partes de Baja o Certificados Médicos.

#### B) Tiempo de disfrute de las vacaciones:

##### 1. Sector de Fabricación.

Las vacaciones, que tendrán una duración de 22 días laborables, se disfrutarán durante el mes de julio o el de agosto, si bien, en algunos Centros, por necesidades de la producción, el periodo vacacional podrá iniciarse en la segunda quincena del mes de julio, intentándose respetar que el inicio del periodo se haga coincidente con una quincena natural.

A partir del año 2013, y con motivo de dotar a la empresa de una mayor flexibilidad, las vacaciones, que tendrán una duración de 22 días laborables consecutivos, salvo que otra cosa se especifique en el calendario laboral de cada centro, se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre de forma rotativa. No obstante lo anterior, y nunca más tarde del 31 de marzo de cada año, los trabajadores podrán solicitar individualmente el cambio del periodo vacacional a fechas distintas que serán determinadas de común acuerdo con la dirección del centro.

No obstante lo anterior, cuando existan razones de producción que así lo justifiquen, el periodo vacacional podrá disfrutarse en otros meses diferentes a los indicados, siempre que se alcance un acuerdo al respecto entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa.

La Empresa para atender los servicios de conservación, mantenimiento, reparaciones, limpieza, etc, de las instalaciones y maquinaria dispondrá de un equipo de retén, el cual

prestará sus servicios durante los 22 días laborales de vacaciones. Los componentes del equipo de retén podrán elegir para el disfrute de sus vacaciones cualquier otro mes del año natural.

Los trabajadores contratados con carácter temporal podrán quedar excluidos –de acuerdo con las necesidades de la Empresa en cada momento– de las fechas de disfrute de las vacaciones previstas para el personal fijo de la Dependencia en la que presten sus servicios.

Asimismo, el personal que se encuentre en incapacidad temporal en el momento del cierre de la factoría por vacaciones, podrá iniciar éstas tan pronto obtenga la correspondiente alta.

## 2. Sector Comercial.

Con carácter general, el personal comercial disfrutará de forma continuada sus vacaciones en alguno de los meses comprendidos entre junio y septiembre, ambos incluidos, teniendo en cuenta la necesidad de mantener la actividad comercial operativa, y según el calendario vacacional de cada Centro.

Cuando las circunstancias y características de la Zona así lo aconsejen, las vacaciones se fraccionarán en dos periodos, informando a los representantes sindicales de las razones que lo justifican con dos meses de antelación, garantizándose, en este caso, que el trabajador disfrutará uno de dichos periodos que en todo caso será de al menos 10 días laborables, en alguno de los meses anteriormente citados. Las fechas de disfrute se concretarán entre la Dirección del Centro y el trabajador, teniendo en cuenta la necesidad de mantener la actividad comercial operativa y sin que, en ningún caso, la suma de ambos periodos pueda rebasar los 22 días laborables. En todo caso, la fecha de disfrute deberá ser conocida por el trabajador con una antelación mínima de dos meses.

## 3. Servicios Centrales.

El personal disfrutará sus vacaciones anuales, preferentemente en verano, pudiendo disfrutarlas fraccionándolas en dos periodos a solicitud del trabajador, teniendo en cuenta la necesidad de mantener los distintos servicios productivos, sin que en ningún caso la suma de ambos periodos pueda rebasar de los 22 días laborables.

### Artículo 41. *Días de Productividad.*

Como compensación por el incremento de productividad experimentado por la modificación organizativa que permite el cambio de turno con las máquinas en marcha, se garantiza el disfrute de días en la cuantía, forma, y condiciones que seguidamente se detallan:

#### 1. Sector de Fabricación.

Se garantiza a todos los trabajadores el derecho a 4 días laborales de descanso por productividad, los cuales se habrán tenido en cuenta, al igual que los días de vacaciones y las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre, para determinar la distribución de la jornada anual de trabajo.

Este personal dispondrá, además, de un día adicional de descanso por productividad en virtud de los «Acuerdos de Autorelevo» adoptados en Logroño en julio de 2002.

Si el trabajador no pudiera disfrutarlos en las fechas previstas en el Calendario laboral, por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, podrá fijarse, de acuerdo con la Dirección de cada Centro, una fecha distinta.

#### 2. Servicios Centrales.

Los trabajadores que prestan sus servicios en este centro tienen derecho a 4 días laborables de descanso por productividad, excepto el personal comercial que tendrá

derecho a 2 días laborables. Su disfrute se realizará en fecha a convenir entre el trabajador y la Dirección del Centro o Departamento, teniendo en cuenta la necesidad de mantener la operatividad del servicio.

Artículo 42. *Disfrute de los días denominados «de puente».*

Se podrá disfrutar de los denominados días «de puente», previa solicitud de los órganos de Representación de los Trabajadores, procediéndose a su recuperación de la forma que a continuación se indica en función de la actividad del sector:

1. Sector de Fabricación.

Estos días se tendrán en cuenta para la confección del calendario anual considerándose como días no laborables a efectos de la distribución diaria de la jornada anual de trabajo.

2. Personal Comercial.

La restitución de estos días se hará prioritariamente mediante la participación en eventos comerciales especiales fuera de la jornada ordinaria y, únicamente cuando eso no sea posible, mediante una prolongación de la jornada de trabajo de 45 minutos diarios. La fijación del período de disfrute de estos días se producirá por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, teniendo en cuenta el mantenimiento de la actividad comercial.

3. Servicios Centrales.

La restitución de estos días se llevará a cabo mediante la prolongación de jornada diaria de trabajo efectivo, en al menos 30 minutos. El disfrute de estos días se hará teniendo en cuenta que estos Servicios deben permanecer operativos durante todo el año.

Asimismo, la recuperación de los referidos puentes también podrá hacerse en la jornada de viernes dentro del tiempo transcurrido entre las 8:30 H y las 9:00 H (hora de entrada efectiva), debiendo imputarse, a efectos de recuperación, un tiempo no inferior a 15 minutos.

Con carácter excepcional y durante la jornada de «invierno», las Jefaturas de las distintas áreas podrán autorizar que los 30 minutos diarios de recuperación puedan fraccionarse en dos períodos de 15 minutos a la entrada y a la salida del trabajo, cuando se justifique por parte del trabajador, razones que impidieran efectuar la recuperación de 30 minutos al finalizar la jornada.

## CAPÍTULO X

### Excedencias y reingresos

Artículo 43. *Excedencias.*

Se establecen las siguientes clases de excedencia:

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 reingreso 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, causara 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, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. 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 o acogimiento 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 o administrativa.

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 o administrativa por la que se constituye finalmente la adopción o el acogimiento.

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o administrativa así como en los supuestos en que éstas fueran denegatorias, deberá solicitar inexcusablemente su reingreso en la Empresa en un plazo no superior a 7 días desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse; y, si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la Empresa.

c) La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Sólo en el caso de que dos trabajadores de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante y sólo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

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 punto 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, en localidad que no suponga cambio de residencia.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

f) En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 44 de este mismo Texto, en tanto no se opongan a lo establecido en el presente artículo.

### 3. Por cuidado de familiares.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto 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, en localidad que no suponga cambio de residencia.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

### 4. Excedencia 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 cuatro meses ni mayor de diez años.

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 el facultativo 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 44. *Normas 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 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 el 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 tuvieran 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 resultas (para la determinación de su aptitud para el trabajo) del reconocimiento que se le practique para obtener el reingreso solicitado.

3. El trabajador 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. Asimismo, también causará baja si su solicitud de reingreso no se presentara antes de cumplirse el período máximo de su excedencia.

#### Artículo 45. *Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.*

##### 1. Por pase del trabajador a Empresas filiales.

a) Los trabajadores que, de mutuo acuerdo con Altadis S.A., sean designados para prestar servicios en Empresas filiales o participadas por ella, quedarán en la situación de suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, conforme a lo previsto en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, computándose a efectos de antigüedad en Altadis, el tiempo en que permanezcan en tal situación.

En idéntica situación quedará el personal de Altadis, que sea nombrado Representante de la Empresa Logista, S.A. en alguna Dependencia en régimen de garantizado.

b) Cuando el trabajador cese en la empresa filial por cualquier causa, excepto en los supuestos de despido disciplinario, jubilación o invalidez permanente total o absoluta –en los cuales no procederá la reincorporación–, deberá solicitar su reingreso en la Empresa dentro del mes siguiente al de su cese, y el no cumplimiento de tal requisito se entenderá como un desistimiento voluntario de la relación laboral con Altadis.

La reincorporación se producirá de forma inmediata en un puesto correspondiente a la categoría que ostentara en el momento de la suspensión del contrato o, en su defecto, en otra de nivel similar.

##### 2. Detención o prisión preventiva.

Durante el tiempo de ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria, se entenderá suspendido el contrato de trabajo. En el caso de que el trabajador resultara absuelto o se archivara el procedimiento respecto a su persona, dicho periodo de tiempo será reconocido a efectos de antigüedad y ascensos, admitiéndose su incorporación a su antiguo puesto de trabajo o similar, en el plazo de 15 días, a partir de la fecha en que haya sido puesto en libertad.

La misma consideración tendrá los condenados por delitos cometidos con ocasión de la conducción de cualquier clase de vehículo, aunque hubieren resultado condenados, salvo que por sentencia firme se apreciara dolo criminal en la comisión del delito.

3. En los demás supuestos de suspensión del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

## CAPÍTULO XI

**Clasificación profesional**Artículo 46. *Clasificación Profesional.*

Se mantiene, excepto para el personal comercial el actual sistema de clasificación profesional, cuya regulación se recoge, básicamente, en los Convenios Colectivos de Tabacalera, S.A. de los años 1975, 1979 y 1996/1997 y actas complementarias.

La clasificación Profesional del personal comercial de las Direcciones Territoriales de Ventas de Cigarrillos y Cigarros es la siguiente:

## 1. Puestos de trabajo:

- Auxiliar Comercial.
- Agentes de Ventas Junior.
- Agente de Ventas Senior: Nivel IX Grupo 1.º-2.º
- Key Account Territorial Cigarros: Nivel VII Grupo 1.º-2.º
- Promotor (categoría a extinguir): Nivel V Grupo 1.º-2.º
- Key Account Nacional Cigarros: Nivel V Grupo 1.º-2.º
- Jefe Ventas: Nivel III Grupo 1.º-2.º
- Coordinador Local Cigarrillos: Nivel II Grupo 1.º-2.º

Los Auxiliares Comerciales y Agentes de Ventas Junior no devengan incentivo por asistencia al trabajo ni premios de antigüedad.

2. Los Auxiliares Comerciales accederán a la categoría de Agente de Ventas Junior cuando hayan transcurrido dos años de servicios efectivos en la Empresa –excepto aquellos que hayan sido contratados para realizar actividades promocionales específicas y limitadas en el tiempo, también denominados comandos-, computando, a estos efectos, el tiempo que hayan trabajado mediante la modalidad de contratación temporal.

Asimismo, los Agentes de Ventas Junior, al inicio del tercer año en esta categoría, accederán a la de Agente de Ventas Senior.

3. No obstante, la Empresa podrá anticipar el paso de una categoría a otra. A estos efectos, antes de proceder al cambio de categoría, la Empresa facilitará a la Representación Sindical información documentada sobre los distintos candidatos.

4. Para cubrir las vacantes que se generen de Key Account Territorial y Nacional se constituirá una comisión de evaluación según la normativa vigente, que se encargará de analizar la idoneidad de los distintos candidatos posibles. Las conclusiones de dicha comisión se recogerán en un acta con propuesta de los candidatos más idóneos.

5. El Programa de Desarrollo de Carrera por Competencias será el instrumento para llevar a cabo, al final de cada ejercicio anual, la Evaluación del Desempeño. En este sentido, la Empresa facilitará anualmente, a la Representación Sindical, información sobre los resultados, para su estudio y análisis, previa al pago del variable por desempeño.

## CAPÍTULO XII

**Movilidad funcional y geográfica**Artículo 47. *Concepto y ámbito de aplicación.*

El presente Capítulo regula los supuestos de Movilidad Funcional y Geográfica, que podrán producirse por cambios de puestos de trabajo y movilidad geográfica en el ámbito interno de Altadis, S.A.

## Artículo 48. *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 periodo superior a 6 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 cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y que sean necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, por el tiempo imprescindible para su atención.

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 la movilidad y las personas afectadas.

3. En el resto de los supuestos no previstos anteriormente, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

## Artículo 49. *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. Todo ello, en los términos que se regulan en los apartados siguientes.

### 2. Traslado a instancia del trabajador.

El personal de Altadis, S.A. podrá solicitar voluntariamente su traslado a otro puesto de trabajo de la misma o similar Categoría 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, o las víctimas de la violencia de género, 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 30 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 de la misma Empresa 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 15 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 trabajadores 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 45 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 15 años a partir de la fecha del traslado anterior.

c) Los trabajadores afectados por el traslado percibirán, a partir de la firma del presente convenio colectivo y durante su vigencia, las siguientes compensaciones económicas:

- El importe debidamente justificado de los gastos de locomoción, embalaje y transporte de muebles correspondientes al trabajador y a los familiares que vivan a su cargo.
- El importe de 25 días de dietas correspondientes al trabajador.
- Una indemnización, en concepto de Ayuda para vivienda, de 507 euros mensuales durante cinco años.

En el supuesto de que el trabajador acredite la adquisición de una vivienda, podrá percibir la indemnización en un pago único de 30.420 euros. En tal caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la Empresa antes de transcurridos 5 años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

d) El trabajador trasladado se incorporará a su nuevo destino dentro de los 10 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 45 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 2 anualidades.

#### Artículo 50. *Movilidad Geográfica Temporal: Desplazamientos en comisión de servicio.*

La Empresa podrá 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 especifiquen en el Convenio Colectivo.

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

### CAPÍTULO XIII

#### **Previsión social complementaria-plan de pensiones**

#### Artículo 51. *Planes de Pensiones.*

El personal en activo de la Empresa tendrá derecho a las prestaciones que otorga el «Plan de Pensiones de Altadis, S.A» (Plan de Pensiones del Sistema de Empleo), en la forma y condiciones que se regulan en su propio Reglamento, aprobado por la Comisión de Control del mismo con fecha 24 de enero de 2012, que entró en vigor ese mismo día, y que se adjunta al presente Convenio Colectivo como Anexo n.º III.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo conocerá de cuantas modificaciones se produzcan en el Reglamento del Plan de Pensiones, a los efectos de mantener permanentemente actualizado este texto mediante su incorporación como anexo del convenio colectivo.

Las obligaciones económicas de Altadis, S.A., serán las derivadas de los compromisos establecidos en el citado Reglamento, de conformidad con la normativa vigente en cada momento en materia de Planes y Fondos de Pensiones.

La Empresa, con independencia de otorgar a los partícipes que formen parte de la Comisión de Control las facilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones, reconoce al Presidente de la Comisión de Control el régimen de garantías legalmente establecido a favor de los Delegados Sindicales.

#### Artículo 52. *Características generales del sistema de Seguridad Social en Altadis, S.A.*

Los trabajadores disfrutarán de la protección establecida en el Régimen General de la Seguridad Social para sus diversas contingencias.

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 la Empresa, que se describen en este Capítulo.

Artículo 53. *Mejoras y complementos de prestaciones de la Seguridad Social asumidos directamente por la Empresa.*

a) 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 Altadis, S.A. 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% de su salario haber regulador.

2. A partir de los 12 meses de enfermedad, mientras dure la calificación de Incapacidad Temporal (y siempre con el tope máximo de 30 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– los siguientes porcentajes de su haber regulador:

- Con 35 o más años de servicio: 100% Haber Regulador.
- De 30 a 35 años de servicio: 90% Haber Regulador.
- De 25 a 30 años de servicio: 80% Haber Regulador.
- De 20 a 25 años de servicio: 65% Haber Regulador.
- De 15 a 20 años de servicio: 60% Haber Regulador.
- De 10 a 15 años de servicio: 50% Haber Regulador.
- Menos de 10 años de servicio: 45% Haber Regulador.

3. A los efectos de los dos puntos anteriores el Haber Regulador estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Aumentos periódicos por años de servicio.
- Garantías a título personal.
- Gratificaciones:
  - Por razón de jornada.
  - Inherentes al puesto de trabajo:
- Serenos-Vigilantes.
- Jefes de Equipo.
  - Especiales:
    - Secretarías de Despacho.
    - Secretarías.
    - Conductores de coches de turismo.
  - Complemento Salarial en sustitución del primaje por Economato.
  - Plus de Convenio 1998 para el personal de las Nuevas Categorías que estuviera en activo a 31 de diciembre de 1997.
    - Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Ventas Junior y Agentes de Ventas Senior.
    - Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos.
    - Plus de Residencia.

b) Prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de accidentes de trabajo.

Mientras dure la calificación de Incapacidad Temporal (con el tope máximo de 30 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% del salario real que le correspondería, según las Tablas Salariales en cada momento vigentes.

c) 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.

Dicha reincorporación se hará en el mismo puesto de trabajo en que se hallaba el trabajador al darse de baja.

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

d) Prestaciones económicas durante el período de descanso legal por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento 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 a) 1 del presente artículo.

e) 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.

f) Personal que haya sido declarado en situación de Gran Invalidez o Incapacidad 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 art. 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 art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Como excepción a lo previsto en el párrafo primero de este apartado f), los trabajadores que hayan sido declarados en situación de Incapacidad 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 deberán adecuarse a sus posibilidades de rendimiento laboral y la retribución será proporcional a la jornada que realice.

## g) 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 o estar inscrito en el Registro de Parejas de Hecho del Ayuntamiento de su municipio o en su defecto presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho.
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.

## h) 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 54. *Seguro de accidentes.*

1. La Empresa tiene 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 24 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.
- 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 cerebro vasculares 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.

A partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, las indemnizaciones establecidas serán las que a continuación se indican:

- Fallecimiento por accidente: 80.000,00 euros.
- Invalidez permanente absoluta: 80.000,00 euros.

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: 45.000,00 euros.
- Bolsa de estudios hasta los 25 años de edad:

Alumno Educación Primaria: 700,00 euros/año.

Alumno ESO, Bachiller y Módulos formativos de grado medio y superior: 1.000,00 euros/año.

Alumno estudios universitarios: 1.700,00 euros/año.

e) Beneficiarios: en defecto de designación expresa, se seguirá el orden de prelación que se indica:

- 1.º Cónyuge e hijos a partes iguales, si estos últimos fueran menores de 25 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 25 años.
- 2.º Padres del asegurado (a partes iguales) o el sobreviviente de los dos.
- 3.º Herederos legales (a partes iguales).

2. El Seguro de Accidentes antes citado está actualmente suscrito, mediante Póliza número 055-0531020542 con la Compañía MAPFRE Seguros Generales, S.A., y sin perjuicio de que Altadis, S.A. -respetando las condiciones antes indicadas- pueda 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.

Artículo 55. *Condiciones especiales relativas al Personal en situación Pasiva.*

a) El personal de Tabacalera, S.A. que a 1 de octubre de 1987 -fecha de integración en el Régimen General de 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 en el siguiente orden de prelación:

- 1.º Viudo/a.
- 2.º Descendientes por naturaleza o adopción.
- 3.º Ascendientes mayores de 60 años o inútiles para el trabajo.
- 4.º Hermanos/as mayores de 60 años o inútiles para el trabajo que estuvieran a su cargo.

#### CAPÍTULO XIV

##### **Prestaciones y beneficios sociales**

Artículo 56. *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 Altadis, S.A., así como de sus familiares.

La dotación económica del mismo durante la vigencia del presente Convenio será de 2.350.000 euros anuales.

La administración del Fondo se llevará a cabo a través de una Comisión, formada por dos representantes que designe la Empresa Altadis, S.A. y por dos representantes de los trabajadores de dicha Empresa, designados uno por cada una de las Secciones Sindicales 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.

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de Altadis y de las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos a nivel nacional, según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que analizará la posible adecuación de las ayudas existentes a las necesidades actuales.

A partir del 1 de enero de 2013, con cargo a los fondos de la Comisión Mixta, se constituye un seguro médico para todos los trabajadores fijos o eventuales con un contrato igual o superior a 6 meses, mientras se encuentren en activo en la misma. La Comisión mixta generará ahorros relevantes para contribuir a sufragar el coste de dicho seguro médico, mediante la supresión de ayudas que puedan estar cubiertas por el propio seguro médico o por el servicio público de salud.

Para la elección de la sociedad médica la empresa abrirá, a través de la Dirección correspondiente, una mesa de compras que solicitará ofertas a entidades aseguradoras de primer orden. Los integrantes de la Comisión Mixta serán informados de las ofertas, y su opinión será oída en el marco de dicho proceso de determinación de la sociedad médica que prestará el servicio a los trabajadores.

## Artículo 57. *Anticipos Reintegrables.*

Tendrá derecho a disfrutar de estos anticipos el personal de Altadis, S.A.

### A) Anticipos de una mensualidad.

El personal de Altadis, S.A., con más de un año de antigüedad, podrá solicitar, por causas justificadas, préstamos por importe de una mensualidad de su salario bruto, a devolver en un plazo de 6 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.

En el caso del personal eventual con más de un año de antigüedad, el descuento en la nómina se realizará en el caso de que su contrato venza antes de seis meses, y siempre previa petición del trabajador, desde el mes siguiente a su solicitud hasta el mes de finalización del contrato.

### B) Anticipos Reintegrables en un período de cuatro años.

1. Altadis, S.A., con carácter discrecional, en atención a las circunstancias de cada caso, tienen establecida la concesión de anticipos reintegrables a los trabajadores en activo con un límite de seis mensualidades de su salario real y hasta un tope de 6.000 €, (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 cuatro años, amortizándose en 48 pagas.

2. Se acuerda constituir un Fondo Único de Anticipos Reintegrables con una dotación total de 700.000 euros. En este Fondo se anotarán tanto los anticipos concedidos como el reintegro que de los mismos se vaya produciendo.

3. Tramitación y normativa de desarrollo. La normativa vigente en cuanto a tramitación, criterios de concesión y sus prioridades se regularán en un Acta complementaria que se anexará al texto del Convenio.

## Artículo 58. *Facilidades para el transporte de personal en algunos Centros de Trabajo de Altadis, S.A.*

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.

El concepto de Ayuda al Transporte, con un importe inicial de 46 € brutos al mes, será percibido por todos aquellos trabajadores de SSCC que fueron trasladados desde las oficinas de C/ Eloy Gonzalo, n.º 10 al actual emplazamiento en la C/ Vía de los Poblados, n.º 3 y que en ese momento prestaban servicio para la compañía (no se reconocerá a trabajadores incorporados a partir de la fecha del traslado –21 de Junio de 2010–) y a quienes la empresa no facilite plaza de garaje. Esta cifra tendrá las revalorizaciones que para años sucesivos se pacten con ocasión de la negociación del convenio colectivo.

## Artículo 59. *Tabaco Promocional y Tabaco de Fuma.*

La obligación de entrega de tabaco denominado «promocional» o de «regalía» establecida en el Art. 36 del convenio colectivo de empresa suscrito el 4 de julio de 2002, prorrogado por acuerdo de 25 de julio de 2007 y la obligación de entrega de tabaco de fuma para el personal de Altadis, establecido en el Acta Complementaria del III Acuerdo Marco de ALTADIS, SA y LOGISTA, SA, suscrito el 16 de septiembre de 2004, fue afectada por la entrada en vigor de la Ley 28/2005 de 26 de Diciembre. El Tribunal

Supremo, mediante sentencia de la Sala de lo Social de 5 de marzo de 2008, dictada en el Recurso de Casación 100/2006, declaró «el derecho de todos los trabajadores activos, pasivos y prejubilados de la empresa Altadis a que ésta les abone mensualmente una compensación en metálico del tabaco cuya entrega queda suprimida, equivalente al importe del coste de fabricación más el correspondiente impuesto».

A la vista de lo anterior, las partes convienen que la obligación de compensación se cumplirá en los términos establecidos por esta Sentencia, y en las cantidades equivalentes al tabaco a cuya entrega la empresa venía obligada conforme a los anteriores pactos colectivos.

La representación de la empresa entiende que cumple de modo escrupuloso las obligaciones que le vienen impuestas, la representación social entiende que dicha compensación no se está efectuando en la cuantía que, a su juicio, resulta pertinente, por lo que se han formulado acciones judiciales de reclamación que se encuentran en diferentes fases e instancias.

## CAPÍTULO XV

### Condiciones específicas del personal comercial

Artículo 60. *Vehículo de trabajo, pago de combustible y teléfono móvil, en relación con el personal comercial de la Fuerza de Ventas.*

La Empresa, con el fin de facilitar el ejercicio de sus funciones, dotará de un vehículo de trabajo al personal comercial que se detalla en el artículo 46 del presente Convenio Colectivo. Para la realización de funciones encomendadas por dicho personal comercial, se dispondrá de una tarjeta para el pago de combustible. Los kilómetros realizados en el transcurso de la jornada se computan desde la salida del domicilio del comercial- dentro de la provincia de destino, hasta su regreso al mismo, con la posibilidad de llenar el depósito durante su jornada de trabajo, de lunes a viernes.

Asimismo, a la Fuerza de Ventas se le facilitará un teléfono móvil.

## CAPÍTULO XVI

### Faltas y sanciones

Artículo 61. *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 62. *Incumplimientos Laborales del Personal.*

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

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

Artículo 63. *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 Altadis, S.A.

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 Altadis, S.A., 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 8 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 de la Comisión Sindical de Altadis, S.A.– a la vista de las circunstancias que hayan concurrido, de la gravedad de la falta, y de su trayectoria anterior en la Empresa.

J. Por acoso.

22. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso que se prevea en la Legislación vigente en cada momento o se encuentre definido en el Protocolo para la Prevención en Altadis del Acoso Moral, Sexual y por razón de Sexo, en el Trabajo, vigente en la empresa.

Artículo 64. *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 2 a 8 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 65. *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 66. 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 o nivel, 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 9 a 60 días.
  - 2. Traslado, en cuyo caso no serán de abono los gastos que éste origine.
  - 3. Despido.

## Artículo 67. 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 Reguladora de la Jurisdicción Social, 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 30 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 la Empresa.

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 68. *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: 4 meses.
- Sanciones por faltas graves: 8 meses.
- Sanciones por faltas muy graves: 1 año.

Dicha cancelación no significará la de los efectos de la sanción impuesta, excepto, en su caso, en el supuesto previsto en el párrafo 2º del Art. 63. I), 21.

## CAPÍTULO XVII

### Derechos sindicales y de representación colectiva

#### *Sección Primera. Órganos de Representación Colectiva de los Trabajadores*

## Artículo 69. *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 legal 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, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, una impresora, material de oficina y teléfono.

Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL, incluso, si las condiciones técnicas así lo permitieran, con acceso directo a la red de la Empresa y a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsables de su buen uso los Comités de Empresa, usuarios del ordenador en particular.

3. Competencias: Además de la que de forma concreta les asigna el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, referidas al respectivo Centro de Trabajo, 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 cada momento.

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 y a los Sindicatos representados en la Comisión Sindical, al objeto de su tratamiento en las reuniones que periódicamente mantienen ésta y la Empresa.

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 los componentes de la Comisión de Absentismo.

e) 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 consideración.

#### 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 distribuir 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: 60 horas.
- De 50 a 100 trabajadores: 75 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 90 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 105 horas.
- Más de 500 trabajadores: 120 horas.

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 10 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 24 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.

Los trabajadores del Área de Ventas, cuando se encuentren integrados en un mismo centro de trabajo con trabajadores de Fábrica o de Oficinas, podrán solicitar asambleas para tratar problemas específicos de su sector, indicando, con la suficiente antelación, las razones que justifican la misma.

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 70. *Asambleas por Elecciones Sindicales.*

Los trabajadores de todos los Centros de trabajo de la Empresa, 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.

El orden de elección de cada intervención en estas asambleas se determinará por las candidaturas sindicales presentadas, según los resultados electorales del último proceso celebrado en la Dependencia, y por orden de mayor a menor número de votos.

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 Segunda. Acción Sindical en la Empresa*

Artículo 71. *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 72. *Secciones Sindicales.*

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 aún no obteniendo representación en dicho Comité, hubieran obtenido un 10 por ciento de representatividad a nivel de la Empresa, o un 20 por ciento 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, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, una impresora, material de oficina y teléfono, en aquellos Centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Se pondrán a disposición de las Secciones Sindicales el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL, incluso, si las condiciones técnicas así lo permitieran, con acceso directo a la red de la Empresa y a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsable de su buen uso las Secciones Sindicales, usuarias del ordenador en particular.

Artículo 73. *Delegados Sindicales.*

1. De Centro de Trabajo.

a) De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 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% 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% 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% de representación a nivel de la Empresa, cuando sean de ámbito nacional, o un 20% 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, aún 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 de los órganos internos del Centro de Trabajo en materia de Seguridad y Salud, en los términos del Art. 10.3.2.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- 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 estatal, que hayan obtenido al menos un 10% de representación a nivel de toda la Empresa podrán elegir un Delegado Sindical más de ámbito estatal, que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito local o autonómico.

Con el fin de que estas Secciones Sindicales de Empresa puedan desarrollar sus funciones, la Empresa les facilitará un local para su uso exclusivo, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con CD-ROM, con herramientas informáticas de gestión – Word, Excel y PowerPoint–, material de oficina y medios de comunicación (teléfono y fax) para su normal desenvolvimiento.

Se pondrán a disposición de las Secciones Sindicales de Empresa el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL, incluso, si las condiciones técnicas así lo permitieran, con acceso directo a la red de la Empresa y a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsable de su buen uso las Secciones Sindicales de Empresa, usuarias del ordenador en particular.

Dado que existe un portal al que se accede por Intranet de la Empresa se les facilitará un canal donde se publiquen y difundan las comunicaciones que consideren oportuno, al que podrán acceder los empleados desde los ordenadores que tengan a su disposición. La actualización de los documentos en ellos integrados se hará a través de los servicios designados por la empresa.

b) Los Delegados Sindicales a nivel estatal 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.

c) Los Delegados Sindicales Estatales de los Sindicatos que tengan la consideración de más representativos según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y los que, a nivel de Empresa, hayan obtenido al menos un 25% de representatividad, adicionarán 320 horas trimestrales al crédito horario que les corresponde, como representantes de los trabajadores de su Centro de trabajo. De dicho crédito adicional, 200 horas trimestrales será de uso personal y exclusivo del Delegado Estatal, no pudiendo ser cedidas ni acumuladas a otro u otros miembros de organización sindical alguna.

### 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 ciento de la representación a nivel de la Empresa, cuando sean de ámbito estatal, podrán celebrar, previa autorización de la Empresa y sin cargo a dicho crédito, reuniones con periodicidad mensual, de una duración máxima de 2 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 Sindical Estatal, los Delegados Sindicales de los distintos Centros de Trabajo, los miembros que formen parte de la Comisión Sindical y un representante del Sindicato en el Comité Nacional de Seguridad y Salud.

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.

### Artículo 74. *Comisión Sindical de Empresa.*

1. En la Empresa se constituirá una Comisión Sindical de Empresa, como órgano máximo de participación y representación sindical de todos los trabajadores de las mismas, constituida por las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que hayan obtenido al menos un 10 por ciento de representación a nivel de la Empresa.

2. Composición: La Comisión Sindical de Empresa de Altadis, S.A. estará compuesta por los Delegados Sindicales Estatales y otros 12 miembros titulares, asistidos por representantes en número de 3 que actuarán en calidad de suplentes.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de la Empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como, en su caso, de los suplentes.

El número de componentes de la Comisión Sindical pasará de 15 (titulares y suplentes) a un total de 12 miembros a partir del 1 de enero de 2013; asimismo, se suprimirá un miembro más a partir de la constitución de la nueva Comisión Sindical surgida de las elecciones sindicales del año 2015, pasando, entonces, la Comisión Sindical de 12 a 11 miembros.

La Secretaría Permanente de Altadis, S.A estará integrada por un Portavoz, del Sindicato de mayor representatividad, y un Secretario de actas, del segundo Sindicato en representatividad quienes, junto a 3 representantes de la mencionada Comisión Sindical, que serán designados en función de los resultados electorales obtenidos a nivel de la Empresa Altadis. La Secretaría Permanente podrá estar asistida por los Delegados Sindicales Estatales.

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 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 48 horas y signadas por el Secretario con el visto bueno del Portavoz.

4. Dotación y facilidades: La Empresa pondrá a disposición de la Comisión Sindical de Empresa un local adecuado, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con CD-ROM, con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, una impresora, material de oficina y medios de comunicación para su normal desenvolvimiento (teléfono y fax). Asimismo y para el desarrollo de las tareas administrativas que le son propias, se dotará a la Comisión Sindical de Empresa de un administrativo.

Se pondrá a disposición de la Comisión Sindical de Empresa el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL, incluso, si las condiciones técnicas así lo permitieran, con acceso directo a la red de la Empresa y a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsable de su buen uso la Comisión Sindical en cuanto usuaria del ordenador en particular.

Se pondrá a disposición de la Comisión Sindical de Empresa, para uso exclusivo de la misma, 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 de la misma.

Dado que existe un portal al que se accede por Intranet de la Empresa, se le facilitará un canal donde se publiquen y difundan las comunicaciones que consideren oportuno, al que podrán acceder los empleados desde los ordenadores que tengan a su disposición.

La actualización de los documentos en ellos integrados se hará a través de los servicios designados por la empresa.

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 69.4.2, las empleadas por los miembros de la Comisión Sindical de Empresa para asistir a las reuniones de este órgano o sus comisiones de trabajo.

Tanto el Portavoz como el Secretario de actas de la Comisión Sindical, por el mero hecho de serlo y salvo petición expresa en sentido contrario, estarán exentos de la prestación de servicios.

6. Normativa de Dietas y Viajes.

6.1 Miembros de la Secretaría Permanente de la Comisión Sindical de Empresa y Delegados Sindicales Estatales. 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 función sindical, se les autorizará a efectuar el desplazamiento el día anterior a la misma, facilitándoles 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.

## 6.2 Miembros de la Comisión Sindical de Empresa.

No se computarán como horas sindicales las empleadas por estos representantes sindicales de los trabajadores cuando acudan a una reunión de dicha Comisión, 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 de la Comisión Sindical de Empresa 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.

## 6.3 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 32,82 € en concepto de pensión alimenticia, siempre que dichas reuniones se celebren en jornada de mañana y tarde.

## 6.4 Dietas.

Los miembros de la Comisión Sindical de Empresa y los Delegados Sindicales Estatales cuando sean convocados o autorizados por la Dirección de la Empresa para asistir a una reunión en Madrid podrán acogerse alternativamente a uno de los siguientes sistemas de dietas:

a) Abono, en concepto de gastos, de 122,81 euros si se pernocta o realizan las dos comidas principales fuera de la residencia, y del 50% de la dieta si sólo realiza una de las comidas principales fuera de la residencia.

b) El abono del coste del alojamiento en uno de los hoteles concertados, junto con una dieta alimenticia de 65,65 euros si corresponde a un día completo y de 32,82 euros si realizan una de las dos comidas principales fuera de su residencia.

## 7. Competencias:

a) La Comisión Sindical de Empresa está legitimada, por sumar las representaciones sindicales que la integran la mayoría absoluta de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, 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.

Los miembros de la Comisión Sindical deberán observar el debido sigilo profesional en la forma en que se regula para los Comités de Empresa en 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 10 horas anuales establecido en el artículo 69.4.4 del presente Convenio.

- e) Ser informada, previamente a su aprobación, de los planes de formación.
- f) Ser informada, 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 informada de las características del vestuario de trabajo previamente a su adjudicación.
- h) Ser consultada 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.
- i) 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.
- j) 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.
- k) Designar a los miembros que, en representación de los Sindicatos, han de formar parte de la Comisión de Evaluación en las convocatorias de exámenes de Promoción, dentro de su ámbito de competencia.

#### Artículo 75. *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 76. *Exención de la prestación de servicios a cargos sindicales.*

A solicitud de las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales que tengan la consideración de más representativas 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 ciento de Delegados en las últimas Elecciones Sindicales celebradas en la Empresa.
- Tres representantes del Sindicato cuando hayan obtenido más de un 25 por ciento de Delegados en las precitadas Elecciones.

### CAPÍTULO XVIII

#### **Vestuario de trabajo**

#### Artículo 77. *Personal afectado.*

El personal de los Grupos 3.º y 4.º vestirá, dentro del centro de trabajo, el vestuario de trabajo reglamentario que le será entregado por la Empresa.

#### Artículo 78. *Características de la ropa de trabajo.*

Con carácter general, la Empresa dotará a su personal de las prendas de trabajo que estime más ajustadas a la clase e índole del trabajo que desempeñe; y, atendiendo siempre a las condiciones climatológicas de la localidad donde radique la Dependencia, facilitará las prendas adecuadas para la protección y seguridad personal a quien desempeñe trabajos en el exterior. Asimismo, se faculta a las Direcciones de Fábricas

para dotar de calzado de seguridad a aquellos trabajadores que, por el tipo de trabajo que desempeñan, requieran este tipo de protección, previa consulta a los Delegados de Prevención del Centro de Trabajo.

A estos efectos, en función de los distintos tipos de trabajo la dotación de ropa al personal será la siguiente:

1. Personal de fabricación, salvo trabajadores incluidos en el apartado nº 2 de este mismo artículo, se les dotará, cada 2 años, del siguiente vestuario:

Colectivo	Prenda
Mandos Intermedios Grupo 4.º (niveles X a XII)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Chaquetas.</li> <li>• 3 Camisas m/corta.</li> <li>• 3 Pantalones.</li> </ul>
Resto personal masculino.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Monos.</li> <li>• 2 Camisas m/corta.</li> <li>• 2 Pantalones.</li> </ul>
Resto personal femenino.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Pantalones y casacas m/larga.</li> <li>• 2 Pantalones y casacas m/corta.</li> <li>• Rebeca Sra. Esta prenda se entregará, a opción de la trabajadora, en sustitución de 1 pantalón y casaca.</li> </ul>

En función de las necesidades de los centros, la Secretaría Permanente de la Comisión Sindical y la empresa valoraran los tipos de prenda a entregar a los trabajadores y trabajadoras cuando corresponda el cambio de vestuario.

2. A los Conductores de turismos, Ordenanzas, Porteros, Encargado de Personal Subalterno de SS.CC. y personal que desempeña el puesto de Portaría Interna-Externa, se les dotará de un uniforme de invierno anual y otro de verano, cada dos años. Esta dotación se completará con la entrega de dos camisas y un par de zapatos en cada temporada, así como un abrigo cada tres años. El personal femenino podrá elegir entre pantalón o falda. Asimismo se dotará de uniformidad específica al recepcionista/telefonista que preste servicios en las oficinas centrales de la empresa.

3. Se dotará a las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación, de prendas de trabajo adecuadas a su situación.

4. Los criterios a seguir para la dotación e innovación del vestuario de trabajo, que deberá tener el carácter de uniformidad en su triple condición de calidad, color y tipo de prenda, que se adaptará en cada centro a las circunstancias del tipo de trabajo que se desempeñe, se desarrollarán a nivel central entre la Empresa y una Comisión nombrada al efecto por los Sindicatos más representativos a nivel de Empresa.

5. Los Comités de Centro, vigilarán el estricto cumplimiento de los criterios que se acuerden en la citada Comisión para la dotación de vestuario.

Se les consultará a los citados Comités para la adjudicación de aquellas prendas no reglamentadas cuya adquisición pudiera ser necesaria en orden a la naturaleza del puesto, así como la adaptación concreta del vestuario aprobado a las condiciones climáticas de la zona.

6. En cuanto a las prendas de seguridad, así con las que se emplean contra el frío y el agua, por su carácter legal de Equipo de Protección Individual, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que en todo lo referente a este tema se le consultará al Comité Local de Seguridad y Salud.

## CAPÍTULO XIX

**Salud laboral y prevención de riesgos**Artículos 79. *Política preventiva.*

Altadis, S.A., con objeto de desarrollar una gestión eficaz de la Seguridad y Salud de sus trabajadores, ha determinado los principios rectores de su política preventiva que se desarrollarán de forma integrada con el resto de los procesos según los siguientes principios:

- La salud y seguridad de los trabajadores contribuye a la ejecución de nuestra actividad empresarial, preservando y desarrollando los recursos materiales y humanos, y reduciendo las pérdidas y responsabilidades legales que se derivan de la materialización de los riesgos laborales.
- La actividad preventiva se orientará a evitar los riesgos y a evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.
- La determinación de las medidas preventivas, se efectuará intentando actuar sobre el origen de los riesgos, y, en su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual.
- La elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, se efectuará con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud de los trabajadores.
- Al planificar la prevención se buscará un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Se adoptarán las medidas necesarias, a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada, puedan acceder a la zona de riesgos graves y específicos.
- Se tomarán en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.
- Antes de encomendar a un trabajador una tarea, se considerará su capacidad profesional en materia de Seguridad y Salud para desarrollarla.
- La determinación de medidas preventivas, considerará los riesgos adicionales que pudieran implicar y sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos, sea sustancialmente inferior a los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
- A la hora de evaluar la peligrosidad de los procesos, deberá analizarse las consecuencias que podrían ocasionar las posibles distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer los trabajadores al efectuarlas.
- Se asegurará el cumplimiento indicado en la normativa de aplicación y se valorará en todo caso, los estándares de seguridad alcanzables conforme al nivel actual de la técnica.
- Los trabajadores tienen derecho a participar activamente en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, para lo que se dispondrán de los cauces representativos establecidos legalmente en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Por su parte, los trabajadores tienen el deber, en la medida de sus posibilidades, de aplicar las medidas preventivas establecidas y de contribuir en identificar y eliminar los riesgos existentes.

Artículo 80. *Objetivos.*

Los objetivos que pretende alcanzar Altadis, S.A., a tenor de la Política Preventiva anteriormente descrita, con carácter general, son los siguientes:

- Cumplir con los principios esenciales indicados en la política preventiva de la Empresa.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación.

Con periodicidad anual se establecerá para la organización la relación de objetivos de carácter específico a alcanzar. Estos objetivos, serán asumidos por los diferentes responsables de la organización y con carácter periódico se efectuará un seguimiento de los mismos.

En todo caso, la determinación de los objetivos de carácter específico, debe contribuir a conseguir los objetivos de carácter general.

En aquellos casos en los que los objetivos de carácter específico se relacionen con el desarrollo de actividades específicas, estas se incluirán en la planificación anual del centro de trabajo.

Como objetivo específico general de la Empresa se define la reducción de un 5% anual de los índices de frecuencia y de gravedad.

De acuerdo con los objetivos específicos definidos en años anteriores, y teniendo como referencia los resultados obtenidos en el año 2011 a nivel de toda la Empresa, quedan establecidos como objetivos específicos para el año 2012 los siguientes:

- Objetivo Índice de Frecuencia: 16,58.
- Objetivo Índice de Gravedad: 0,63.

Aplicándose una reducción del 5% anual en cada índice para años sucesivos.

Quedando a criterio de las distintas Áreas de Negocio la definición de objetivos específicos de índices de accidentalidad, que no deben ser superiores en magnitud a los definidos globalmente a nivel empresarial, salvo que los datos históricos de dicha Área de Negocio hasta la fecha sean significativamente diferentes a los valores objetivados a nivel corporativo.

Cada Centro de Trabajo, como unidad de gestión, definirá sus propios objetivos, acordes con los definidos en el presente artículo.

## Artículo 81. *Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales.*

### 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; la Reforma del Marco Normativo definida en la Ley 54/2003; el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y todas aquellas 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 Legislación 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 Altadis, S.A., aprobada por el Consejo de Administración de Tabacalera, S.A., el 26 de julio de 1990, en todo lo que no se oponga a la Legislación de referencia, a sus Reglamentos de desarrollo y a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

En virtud de la Ley 54/2003, de Reforma del Marco Normativo, se elaborará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para Altadis, S.A. Dicho Plan será aprobado por la Dirección, previa consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud de Altadis, S.A.

### 2. 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, S.A., en tanto no sea modificado por el Comité Nacional de Seguridad y Salud de Altadis, S.A., 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 «Muy Deficiente», 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 «Deficiente», con carácter prioritario se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducirlo.

#### Artículo 82. *Organización de los Servicios de Prevención.*

1. En la Empresa Altadis, S.A. existirá un único Servicio de Prevención, dotado de las especialidades que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

2. El Servicio de Prevención cuenta con técnicos superiores en prevención de riesgos laborales asumiéndose las 3 especialidades contempladas en el Real Decreto 39/1997 (Seguridad, Higiene y Ergonomía y Psicología aplicada), excepto en la Fábrica de Logroño donde, además, se asumirá la Vigilancia de la Salud. Se concertará con Servicio de Prevención Ajeno las actividades que no puedan ser realizadas por el Servicio de Prevención Propio.

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 promoverá estudios sobre patologías, riesgos, etc., que pudieran solicitar las distintas áreas de la empresa, 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 conjunto de Seguridad y Salud de Altadis, S.A. y asesorará al empresario, a los Comités de Seguridad y Salud de centros y a los Delegados de Prevención.

Asimismo podrá asesorar a los Departamentos Técnicos y de Compras sobre las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud que deben tenerse en cuenta en las adquisiciones de los productos, máquinas y herramientas y proyectos o diseños de instalaciones que puedan constituir una fuente de peligro para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

#### Artículo 83. *Estructura organizativa de Prevención en los centros de trabajo.*

En cada Centro de trabajo se deberá garantizar la integración de la Prevención de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para Altadis S.A.

La empresa elaborará anualmente la Memoria y la Planificación Anual de las Actividades Preventivas a desarrollar, que se facilitará a los Comités de Seguridad y Salud y a los Delegados de Prevención.

#### Artículo 84. *Planificación de la Prevención.*

Se desarrollará una Planificación Anual de la Prevención en cada Centro de trabajo, con el fin de eliminar, controlar y reducir los 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 de emergencia.
  - Medidas de vigilancia de la salud.
  - Información y Formación de los trabajadores.
  - Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

#### Artículo 85. *Formación.*

La formación 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.

Asimismo se procederá a facilitar formación a los miembros del Comité Nacional de Seguridad y Salud, de los Comités de Seguridad y Salud y a los Delegados de Prevención en el supuesto de que se produzcan modificaciones legislativas de relevancia en esta materia, facilitándose, en este caso, formación a los trabajadores en general, en aquellos aspectos que puedan afectar al desempeño de su puesto de trabajo.

#### Artículo 86. *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 Accidentes.
- 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 la Empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
- Más de 1.001 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

Con carácter excepcional, en los centros fabriles de Altadis, S.A., el Comité de Empresa podrá designar a uno de los Delegados de Prevención entre los trabajadores del Centro de Trabajo, aún 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 Ley 31/1995 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 87. *Comité Nacional de Seguridad y Salud de la Empresa Altadis, S.A.*

1. Con el fin de homogeneizar las actividades preventivas se constituirá un Comité Nacional de Seguridad y Salud para Altadis, S.A.

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

Cuatro (4) representantes nombrados en función de la representatividad sindical existente en el ámbito de la Empresa. Estos representantes gozarán de un crédito horario de hasta 60 horas trimestrales, a desarrollar en los centros de Altadis, exclusivamente para la realización de actividades propias de este Comité Nacional; dicho crédito horario no podrá ser cedido ni acumulado a otro u otros miembros de organización sindical alguna.

3. El Comité Nacional de Seguridad y Salud de Altadis, S.A. se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, indicando la causa que lo justifique.

4. El Comité Nacional de Seguridad y Salud de Altadis, S.A. tendrá, 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.

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 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 Altadis, S.A., le sean planteadas por los Comités de Seguridad y Salud de los Centros.

g) La empresa, antes de proceder a un cambio de Mutua, remitirá informe al Comité Nacional de Seguridad y Salud de Altadis, S.A., a fin de que éste valore la procedencia de dicho cambio para poder realizar las alegaciones oportunas.

Artículo 88. *Promoción y Vigilancia de la salud.*

1. Los Servicios de Vigilancia de la Salud de la empresa, garantizarán la Salud y Seguridad de los trabajadores, aplicando los medios humanos y materiales.

2. La vigilancia de la salud cumplirá dos objetivos:

- La detección de patología laboral.
- La detección de patología por enfermedad común que afecte a la realización de las tareas de los trabajadores.

3. La empresa dotará de material específico a los Servicios de Vigilancia de la Salud para poder llevar a cabo sus funciones.

4. 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.

5. 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:

- Descripción del puesto de trabajo y tiempo de permanencia en el mismo.
- 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.

La historia clínico laboral constará de las siguientes partes:

- Antecedentes laborales del trabajador.

Accidentes laborales o enfermedades profesionales.

- Antecedentes personales del trabajador.

Enfermedades comunes o accidentes no laborales.

- Antecedentes familiares.
- Anamnesis por aparatos.
- Exploración clínica por aparatos.

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

El análisis de sangre constará de las siguientes determinaciones:

- Hemograma completo.
- Glucosa.
- Colesterol total, y desglosado sólo en el caso de que el primero supere el umbral de referencia.
  - Triglicéridos.
  - Acido úrico.
  - Creatinina.
  - Transaminasas.
  - PSA, para varones mayores de 45 años.
  - Hierro, para mujeres de entre 45 y 52 años.

El análisis de orina constará de las siguientes determinaciones:

- Anormales.
- Sedimento.

7. 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 el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

8. 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.

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

10. La periodicidad y tipo de evaluación será la siguiente:

a) Un reconocimiento de salud a la incorporación al trabajo, en base a las características del puesto; así como después de cada asignación de tareas específicas que supongan nuevos riesgos para la salud. Estas evaluaciones serán obligatorias.

b) Un reconocimiento periódico anual y un reconocimiento específico para el puesto de trabajo, donde se valorará que dicha actividad laboral no determina un riesgo para la salud y seguridad de dicho trabajador, con la periodicidad que establezca la autoridad laboral competente.

c) Un reconocimiento 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.

11. 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.

12. Los Servicios de Vigilancia de la Salud realizarán campañas de promoción de la salud cara a la mejora de los hábitos saludables en la población trabajadora.

13. La Compañía llevará a cabo gestiones con las instituciones Sanitarias Públicas a fin de que aquellas trabajadoras que así lo manifiesten, en todo caso fuera del horario de trabajo, se les realice un estudio ginecológico y de mamografía.

## CAPÍTULO XX

### Igualdad y dignidad

Artículo 89. *Plan de igualdad.*

La Comisión Paritaria constituida a partir de la modificación del Convenio Colectivo de Altadis, S.A., suscrito el 25 de julio de 2007, para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad en la empresa, ha elaborado un «Plan de Igualdad y de Medidas de Conciliación», cuyo texto, ratificado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, se adjunta como Anexo IV al presente convenio.

Artículo 90. *Derecho del trabajador a que se respete su dignidad.*

La Dirección de Altadis, S.A., y la Representación de los trabajadores de la Empresa, comparten la preocupación y el compromiso para que, en el seno de ella, no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En este sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que sean precisas, incluyendo la posibilidad de abrir expediente disciplinario en los supuestos suficientemente fundamentados, para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, con el objetivo de contribuir a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

Se entiende como acoso moral la conducta hostil frente a un trabajador, en el ámbito laboral, ejercida de forma reiterada y sistemática, que persigue producir un daño psicológico al trabajador, al que se coloca en posición de indefensión y desvalimiento, y todo ello con el objetivo de conseguir su autoeliminación.

Los protocolos de actuación que han de aplicarse para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como los procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo se regularán en el Protocolo para la Prevención en Altadis del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo en el Trabajo, vigente en la empresa.

## CAPÍTULO XXI

### **Interpretación y vigilancia del convenio colectivo y solución extrajudicial de conflictos**

Artículo 91. *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 cinco miembros de la representación sindical firmante del presente texto y otros cinco por parte de Altadis.

Los miembros de la representación sindical serán nombrados por los Sindicatos firmantes en función de la representatividad sindical existente en el ámbito de la Empresa.

Asimismo existirán cinco suplentes por parte de la Empresa y otros cinco por parte de los Sindicatos firmantes.

La Comisión se constituirá dentro del plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio Colectivo 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.

Las partes se comprometen a aplicar los principios informadores de igualdad y de jerarquía recogidos en el epígrafe «Configuración Jurídica» del presente Convenio, para resolver los conflictos de interpretación que puedan derivarse del Convenio Colectivo.

#### 2. Funciones:

Con carácter general la Comisión tendrá la función de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo, y está facultada para intervenir en cuantas cuestiones y conflictos colectivos, le sean sometidos por las partes.

En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo 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 A.S.A.C (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales) o, en su caso, a la vía judicial. A todos los efectos se entenderá que se ha cumplido el intento de solución cuando, transcurridos 20 días naturales, desde la fecha en que alguna de las partes haya solicitado la reunión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación, ésta no haya adoptado resolución alguna al respecto.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas previsto en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, y en caso de desacuerdo de la misma la discrepancia se someterá al procedimiento de mediación previsto en el ASAC.

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 20 días, excepto en los casos previstos en el último apartado del punto anterior que deberá resolver en el plazo de 7 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 sindical en la Comisión:

Además de las reuniones que sean necesarias para el desarrollo de la función de interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo, para el desarrollo del resto de sus funciones recogidas en el apartado anterior, la Representación Sindical 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 de la Empresa.

A las reuniones podrá asistir también el Delegado Sindical Estatal de cada uno de los Sindicatos que tengan al menos un 10% de representación en la Empresa.

La representación sindical en la Comisión podrá utilizar los locales y tableros de anuncios y demás medios de comunicación a disposición de la Comisión Sindical de Empresa, así como el personal administrativo al servicio de ésta.

El régimen de gastos de desplazamiento y dietas será el mismo que se aplique al Comisión Sindical de Empresa.

#### Artículo 92. *Solución Extrajudicial de Conflictos.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al vigente Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas.

#### Disposición adicional primera.

La empresa renuncia a la aplicación de la distribución irregular de la jornada anual en los términos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, hasta el 31 de diciembre de 2014.

#### Disposición adicional segunda.

Las partes constituyen una comisión negociadora compuesta por las mismas organizaciones y el mismo número de miembros que han negociado el presente convenio al objeto de que en el plazo máximo de diez meses a contar desde la publicación del convenio en el «BOE» procedan a modificar el actual sistema de clasificación profesional por categorías profesionales, en un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales.

Madrid, xx de xxxxxx de 2.012

Circular Núm xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Muy Sr. mío:

De acuerdo con la normativa vigente se convoca el siguiente puesto de trabajo, encuadrado en el Grupo xx:

Puesto de trabajo - Nivel x, Grupo x  
Destino: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Adjunto se remite la mencionada convocatoria, de la cual dará Vd. publicidad a fin de que sea conocida por todo el personal adscrito a ese Centro de Trabajo.

Todos aquellos empleados que deseen formular cualquier consulta o aclaración sobre la misma, pueden dirigirse a la Dirección de RRHH xxxxxxxxxxxxxxxx

Firma Direccion RRHH

Anexo a la circular núm xxxxxxxxxxxxxx

## Convocatoria interna

- A. Puesto
- B. Descripción general del puesto

Misión:  
Funciones y tareas:

- C. Dependencia jerárquica
- D. Requisitos

Se valora:

Todas las personas que estén interesadas pueden enviar su CV a xxxxxxxxxxxxxxxx

- E. Selección

Los candidatos preseleccionados realizarán las pruebas que se estimen convenientes. Las pruebas técnicas versarán sobre los conocimientos requeridos, acordes con el desempeño del puesto.

En la resolución de la convocatoria tendrá prioridad el personal fijo sobre el temporal.

## F. Bases generales

1. Las solicitudes se realizarán conforme al modelo que se acompaña y serán presentadas a los Responsables respectivos quienes comprobarán que los datos reflejados en las mismas son correctos, remitiéndolas urgentemente a la Dirección de RRHH xxxxxxxxxxxx
2. El plazo de recepción de solicitudes será de 15 días contados a partir de la fecha de la presente Circular.
3. La retribución será la asignada en la tabla salarial vigente al nivel del puesto de trabajo.
4. La previsión de este puesto será de un año contado a partir de la fecha de esta convocatoria, por lo que todas las vacantes que se produzcan, en este mismo destino, durante este período de tiempo, se atenderán con la misma.
5. El nombramiento de la persona que se designe tendrá carácter provisional durante los tres primeros meses; transcurrido este período, se hará definitivo, si la persona nombrada demuestra plena capacidad para desempeñar este puesto de trabajo.

Madrid, xx de xxxxxx de 2.012

Director de HR xxxxxxxxxxx

Ficha de petición para el puesto de:

xxxxxxxxxxxxx – Nivel x – Grupo x  
Destino xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
Servicios Centrales

Circular nº xxxxxxxxx de fecha xx de xxxxx de 2012

- Personal Fijo.
- Personal Contratado.

Datos del solicitante:

- Apellidos: .....
- Nombre: .....
- Nº de matrícula: .....
- Estudios que posee: .....  
(Remitir fotocopia del título, si no se ha acreditado anteriormente)
- Adjunta Curriculum Vitae: SI ( ) ó NO ( )  
(Obligatorio para los candidatos contratados eventuales o en prácticas)

..... a ..... de ..... de 2012

(Firma)

## TABLAS SALARIALES Y RETRIBUCIONES VIGENTES 2010

## GRUPO 1.º - 2.º

## 1 Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
I . . . . .	4.132,31
II . . . . .	3.165,33
III. . . . .	2.869,09
IV . . . . .	2.472,62
V . . . . .	2.224,67
VI . . . . .	2.058,69
VII . . . . .	1.828,05
VIII . . . . .	1.717,32
IX . . . . .	1.659,91

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Euros/mes
I . . . . .	50,52
II . . . . .	50,40
III. . . . .	50,28
IV . . . . .	49,79
V . . . . .	49,73
VI . . . . .	49,67
VII . . . . .	48,47
VIII . . . . .	47,93
IX . . . . .	47,20

## 3. Complemento de Calidad o cantidad de trabajo.

## 3.1 Incentivo de Asistencia.

	Euros/día
Jornada continuada . . . . .	5,31
Jornada partida. . . . .	6,57

## GRUPO 3.º

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
IX . . . . .	1.728,90
VIII . . . . .	1.651,54
VII . . . . .	1.634,54
VI . . . . .	1.594,53
V . . . . .	1.560,57
IV . . . . .	1.504,74
III. . . . .	1.378,57
II . . . . .	1.066,45

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Euros/mes
IX .....	47,51
VIII .....	47,20
VII .....	46,84
VI .....	46,54
V .....	46,30
IV .....	46,18
III .....	45,46
II .....	33,82

## 3. Complemento de Puesto de trabajo.

## 3.1 Gratificación por Razón de Jornada.

	Euros/mes
Conductor SS.CC. (N. VIII).	283,52

## 4. Complemento de Calidad o cantidad de trabajo.

## 4.1 Incentivo de Asistencia.

	Euros/día
Jornada continuada .....	7,25
Jornada partida .....	8,51

## GRUPO 4.º

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/día
XII .....	69,10
XI .....	65,96
X .....	62,86
IX .....	59,74
VIII .....	57,09
VII .....	53,65
VI .....	50,69
V .....	48,91

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Euros/día
XII .....	1,65
XI .....	1,63
X .....	1,61
IX .....	1,60

Niveles	Euros/día
VIII .....	1,58
VII .....	1,56
VI .....	1,55
V .....	1,54

Gratificación establecida en el Art. 20 del C.C. de 1975, para los Jefes e Equipo procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas: 1,47 euros/día.

### 3. Complemento de Calidad o cantidad de trabajo.

#### 3.1 Incentivo de Asistencia

	Euros/día
Jornada continuada .....	9,16
Jornada partida .....	10,43

### COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

La gratificación establecida en el C.C. De 1981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22% del salario de su nivel, según consta en el Art. 8 del C.C. del año 1988.

### GRATIFICACIÓN POR MANEJO DE FONDOS

				Euros / año
Hasta	1,20 millones	.....		195,92
Más de	1,20 millones	hasta	3,01 .....	242,94
Más de	3,01 millones	hasta	6,01 .....	289,96
Más de	6,01 millones	hasta	12,02 .....	344,81
Más de	12,02 millones	hasta	18,03 .....	399,67
Más de	18,03 millones	hasta	24,04 .....	462,37
Más de	24,04 millones	hasta	30,05 .....	525,06
Más de	30,05 millones	hasta	36,06 .....	595,60
Más de	36,06 millones	hasta	42,07 .....	666,12
Más de	42,07 millones	hasta	48,08 .....	752,32
Más de	48,08 millones	hasta	54,09 .....	793,11
Más de	54,09 millones	hasta	60,10 .....	847,20
Más de	60,10 millones	hasta	66,11 .....	938,99
Más de	66,11 millones	hasta	72,12 .....	1.044,90
Más de	72,12 millones	hasta	78,13 .....	1.150,79
Más de	78,13 millones	hasta	84,14 .....	1.270,82
Más de	84,14 millones	hasta	90,15 .....	1.420,38
Más de	90,15 millones	hasta	120,20 .....	1.605,01
Más de	120,20 millones	hasta	150,25 .....	1.810,71
Más de	150,25 millones	hasta	180,30 .....	2.046,18
Más de	180,30 millones	hasta	210,35 .....	2.311,43
Más de	210,35 millones	hasta	.....	2.600,35

## PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Queda establecido en 1.870,97 Euros.

NUEVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES  
(AL INICIO DEL 4.º AÑO)

## 1. Salario Base.

	Euros/día
Auxiliar Operativo . . . . .	35,41
Auxiliar Maquinista . . . . .	37,13
Ayudante de Mantenimiento . . . . .	39,00

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo . . . . .	2,50
Auxiliar Maquinista . . . . .	2,59
Ayudante de Mantenimiento . . . . .	2,75

## 3. Plus de Productividad.

	Euros/año
Auxiliar Operativo . . . . .	1.235,82
Auxiliar Maquinista . . . . .	1.235,82
Ayudante de Mantenimiento . . . . .	1.235,82

## NUEVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

## 1. Salario Base.

	Euros/mes
Auxiliar Comercial . . . . .	755,41
Agente de ventas Junior . . . . .	1.195,68

	Euros/día
Auxiliar Operativo . . . . .	34,04
Auxiliar Maquinista . . . . .	35,71
Ayudante de Mantenimiento . . . . .	37,49

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo . . . . .	2,42
Auxiliar Maquinista . . . . .	2,51
Ayudante de Mantenimiento . . . . .	2,63

## 3. Plus de Productividad.

	Euros/año
Auxiliar Operativo . . . . .	1.202,63
Auxiliar Maquinista . . . . .	1.202,63
Ayudante de Mantenimiento. . . . .	1.202,63
Auxiliar Comercial. . . . .	1.105,00
Agente de Ventas Junior . . . . .	1.134,31

## 1. Ayudas Económicas por Formación.

Concepto	Importe 2010	Unidad de Medida
Almuerzo en Cursos de Mañana y Tarde	10,19	€/día
Formación Fuera de la Jornada	2,04	€/hora (407,38€ año max.)

Colaboradores en Formación:

Dentro de su Jornada	11,97	€/hora
Fuera de su Jornada	35,46	€/hora

\* Límite máximo anual del 15% de su salario.

## 2. Derechos y Garantías Sindicales.

Concepto	Importe 2010	Unidad de Medida
Pensión Alimenticia para Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid	32,82	€

Dietas de los que opten por Abono de Alojamiento:

Dieta Alimenticia de Día Completo	65,65	€
Dieta Alimenticia de Comida Principal fuera de su Domicilio	32,82	€

## 3. Dietas por Comisión de Servicio.

	Euros/día
Dieta completa . . . . .	122,81

La cantidad a percibir por Kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 0,22 euros.

## CONVENIO COLECTIVO

## 1. Estructura Salarial.

Concepto	Importe 2010	Unidad de Medida
Plus de Rotación	1,33	€/día
Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta Junior y Agentes de Venta Senior	165,70	€/mes (1988,40 €/año)
Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos	90,38	€/mes (1084,56 €/año)

Concepto	Importe 2010	Unidad de Medida
----------	--------------	------------------

## 2. Percepciones no salariales, Indemnizaciones y suplidos.

Gratificación por Trabajo de Campo:

Dentro del Radio de 14Kms	27,11	€/día
Radio Superior a 14 Kms	49,71	€/día

## 3. Jornada de Trabajo.

Concepto	Importe 2010	Unidad de Medida
Ticket Comida Personal Fábricas	6,25	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal SS.CC	9,93	€/día (jornada partida)

## 4. Compensación económica para atención de gastos extraordinarios.

Personal que viaja por el sistema de gastos a justificar, en territorio nacional	12,96 €/día
Gastos de difícil justificación en viajes al extranjero	19,44 €/día

## 1. Condiciones Específicas para el Personal Comercial de la Fuerza de Ventas.

Cuantías al 100% del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €).

Puesto	Variable por Objetivos	Variable por Desempeño
	Importe 2010	Importe 2010
Auxiliar Comercial	8.966,73	1.589,05
Agente de Ventas Junior	8.966,73	1.589,05
Agente de Ventas Senior	9.890,88	1.589,05
Promotor (categoría a extinguir)	6.003,96	1.589,05
Key Account Territorial - Cigarros	9.890,88	1.589,05
Key Account Nacional - Cigarros	9.890,88	1.589,05

Cuantías al 100% del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €).

Puesto	Variable
	Importe 2010
Jefe de Ventas	9.253,07
Coordinador Local - Cigarrillos	13.692,71

Promotores que No se Adhirieron al Acuerdo Comercial.

Concepto	Importe 2010	
Incentivo máximo de Ventas por Objetivos	400,85	€/mes (12 mensualidades)

Gratificación por Trabajo de Campo (No adheridos):

Dentro del Radio de 12 Kms	30,99	€/día
Radio Superior a 12 Kms	61,41	€/día

## 2. Otras Compensaciones por acuerdo de la Comisión de Ventas.

Incentivo Específico para Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta, Promotores y Jefes de Venta de los Equipos de Mundonoché.

Cuantías al 100% del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €).

Puesto	Importe 2010	
Auxiliar Comercial, Agente de Ventas, Promotores y Jefes de Venta de Mundonoché.	2.288,54	€/año (572,13€/trimestre)

## TABLAS SALARIALES Y RETRIBUCIONES VIGENTES 2011

## GRUPO 1.º - 2.º

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
I . . . . .	4.231,49
II . . . . .	3.241,30
III . . . . .	2.937,95
IV . . . . .	2.531,96
V . . . . .	2.278,06
VI . . . . .	2.108,10
VII . . . . .	1.871,92
VIII . . . . .	1.758,54
IX . . . . .	1.699,75

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Euros/mes
I . . . . .	51,70
II . . . . .	51,58
III . . . . .	51,46
IV . . . . .	50,97
V . . . . .	50,91
VI . . . . .	50,85
VII . . . . .	49,65
VIII . . . . .	49,11
IX . . . . .	48,38

## 3. Complemento de Calidad o cantidad de trabajo.

## 3.1 Incentivo de Asistencia.

	Euros/día
Jornada continuada . . . . .	5,44
Jornada partida . . . . .	6,73

## GRUPO 3.º

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
IX .....	1.770,39
VIII .....	1.691,18
VII .....	1.673,77
VI .....	1.632,80
V .....	1.598,02

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Euros/mes
IX .....	48,69
VIII .....	48,38
VII .....	48,02
VI .....	47,72
V .....	47,48

## 3. Complemento de Puesto de trabajo.

## 3.1 Gratificación por Razón de Jornada.

	Euros/mes
Conductor SS.CC. (N. VIII).	290,32

## 4. Complemento de Calidad o cantidad de trabajo.

## 4.1 Incentivo de Asistencia.

	Euros/día
Jornada continuada .....	7,42
Jornada partida .....	8,71

## GRUPO 4.º

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/día
XII .....	70,76
XI .....	67,54
X .....	64,37
IX .....	61,17
VIII .....	58,46
VII .....	54,94
VI .....	51,91
V .....	50,08

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Euros/día
XII .....	1,69
XI .....	1,67
X .....	1,65
IX .....	1,64
VIII .....	1,62
VII .....	1,60
VI .....	1,59
V .....	1,58

Gratificación establecida en el Art. 20 del C.C. de 1975, para los Jefes de Equipo procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas: 1,51 euros/día.

## 3. Complemento de Calidad o cantidad de trabajo.

## 3.1 Incentivo de Asistencia.

	Euros/día
Jornada continuada .....	9,38
Jornada partida .....	10,68

## COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

La gratificación establecida en el C.C. De 1981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22% del salario de su nivel, según consta en el Art. 8 del C.C. del año 1988.

## GRATIFICACIÓN POR MANEJO DE FONDOS

				Euros / año
Hasta	1,20 millones	.....		195,92
Más de	1,20 millones	hasta	3,01	242,94
Más de	3,01 millones	hasta	6,01	289,96
Más de	6,01 millones	hasta	12,02	344,81
Más de	12,02 millones	hasta	18,03	399,67
Más de	18,03 millones	hasta	24,04	462,37
Más de	24,04 millones	hasta	30,05	525,06
Más de	30,05 millones	hasta	36,06	595,60
Más de	36,06 millones	hasta	42,07	666,12
Más de	42,07 millones	hasta	48,08	752,32
Más de	48,08 millones	hasta	54,09	793,11
Más de	54,09 millones	hasta	60,10	847,20
Más de	60,10 millones	hasta	66,11	938,99
Más de	66,11 millones	hasta	72,12	1.044,90
Más de	72,12 millones	hasta	78,13	1.150,79
Más de	78,13 millones	hasta	84,14	1.270,82

				Euros / año
Más de	84,14 millones	hasta	90,15	1.420,38
Más de	90,15 millones	hasta	120,20	1.605,01
Más de	120,20 millones	hasta	150,25	1.810,71
Más de	150,25 millones	hasta	180,30	2.046,18
Más de	180,30 millones	hasta	210,35	2.311,43
Más de	210,35 millones	hasta		2.600,35

## PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Queda establecido en 1.915,87 Euros

## NUEVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

(AL INICIO DEL 4.º AÑO)

## 1. Salario Base

	Euros/día
Auxiliar Operativo . . . . .	36,26
Auxiliar Maquinista . . . . .	38,02
Ayudante de Mantenimiento. . . . .	39,94

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo . . . . .	2,56
Auxiliar Maquinista . . . . .	2,65
Ayudante de Mantenimiento. . . . .	2,82

## 3. Plus de Productividad.

	Euros/año
Auxiliar Operativo . . . . .	1.265,48
Auxiliar Maquinista . . . . .	1.265,48
Ayudante de Mantenimiento. . . . .	1.265,48

## NUEVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

## 1. Salario Base.

	Euros/mes
Auxiliar Comercial. . . . .	773,54
Agente de ventas Junior. . . . .	1.224,38

	Euros/día
Auxiliar Operativo .....	34,86
Auxiliar Maquinista .....	36,57
Ayudante de Mantenimiento .....	38,39

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas

2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo .....	2,48
Auxiliar Maquinista .....	2,57
Ayudante de Mantenimiento .....	2,69

3. Plus de Productividad.

	Euros/año
Auxiliar Operativo .....	1.231,49
Auxiliar Maquinista .....	1.231,49
Ayudante de Mantenimiento .....	1.231,49
Auxiliar Comercial .....	1.131,52
Agente de Ventas Junior .....	1.161,53

1. Ayudas Económicas por Formación.

Concepto	Importe 2011	Unidad de Medida
Almuerzo en Cursos de Mañana y Tarde	10,43	€/día
Formación Fuera de la Jornada	2,09	€/hora (417,16€ año max.)

Colaboradores en Formación:

	Importe 2011	Unidad de Medida
Dentro de su Jornada	12,26	€/hora
Fuera de su Jornada	36,31	€/hora

\* Límite máximo anual del 15% de su salario.

2. Derechos y Garantías Sindicales.

Concepto	Importe 2011	Unidad de Medida
Pensión Alimenticia para Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid	33,61	€

Dietas de los que opten por Abono de Alojamiento:

	Importe 2011	Unidad de Medida
Dieta Alimenticia de Día Completo	67,23	€
Dieta Alimenticia de Comida Principal fuera de su Domicilio	33,61	€

3. Dietas por Comisión de Servicio.

	Euros/día
Dieta completa .....	125,76 €

La cantidad a percibir por Kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 0,22 euros.

## CONVENIO COLECTIVO

## 1. Estructura Salarial.

Concepto	Importe 2011	Unidad de Medida
Plus de Rotación	1,36	€/día
Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta Junior y Agentes de Venta Senior	169,68	€/mes (2036,16 €/año)
Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos	92,55	€/mes (1110,60 €/año)

## 2. Percepciones no salariales, Indemnizaciones y suplidos.

Gratificación por Trabajo de Campo:

Dentro del Radio de 14 Kms	27,76	€/día
Radio Superior a 14 Kms	50,90	€/día

## 3. Jornada de Trabajo.

Concepto	Importe 2011	Unidad de Medida
Ticket Comida Personal Fábricas	6,4	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal SS.CC	10,17	€/día (jornada partida)

## 4. Compensación económica para atención de gastos extraordinarios

Personal que viaja por el sistema de gastos a justificar, en territorio nacional	13,27 €/día
Gastos de difícil justificación en viajes al extranjero	19,91 €/día

## 1. Condiciones Específicas para el Personal Comercial de la Fuerza de Ventas.

Cuantías al 100% del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Variable por Objetivos	Variable por Desempeño
	Importe 2011	Importe 2011
Auxiliar Comercial	9.181,93	1.627,19
Agente de Ventas Junior	9.181,93	1.627,19
Agente de Ventas Senior	10.128,26	1.627,19
Promotor (categoría a extinguir)	6.148,06	1.627,19
Key Account Territorial - Cigarros	10.128,26	1.627,19
Key Account Nacional - Cigarros	10.128,26	1.627,19

Cuantías al 100% del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €).

Puesto	Variable
	Importe 2011
Jefe de Ventas	9.475,14
Coordinador Local - Cigarrillos	14.021,34

Promotores que No se Adhirieron al Acuerdo Comercial

Concepto	Importe 2011
Incentivo máximo de Ventas por Objetivos	410,47 €/mes (12 mensualidades)

Gratificación por Trabajo de Campo (No adheridos):

Dentro del Radio de 12 Kms	31,73	€/día
Radio Superior a 12 Kms	62,88	€/día

2. Otras Compensaciones por acuerdo de la Comisión de Ventas.

Incentivo Específico para Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta, Promotores y Jefes de Venta de los Equipos de Mundonoché.

Cuantías al 100% del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €).

Puesto	Importe 2011
Auxiliar Comercial, Agente de Ventas, Promotores y Jefes de Venta de Mundonoché	2.343,46 €/año (585,86 €/trimestre)

## TABLAS SALARIALES Y RETRIBUCIONES VIGENTES 2012

### GRUPO 1.º - 2.º

1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
I . . . . .	4.252,65
II . . . . .	3.257,51
III . . . . .	2.952,64
IV . . . . .	2.544,62
V . . . . .	2.289,45
VI . . . . .	2.118,64
VII . . . . .	1.881,28
VIII . . . . .	1.767,33
IX . . . . .	1.708,25

2. Complementos Personales.

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Euros/mes
I . . . . .	51,95
II . . . . .	51,83
III . . . . .	51,71
IV . . . . .	51,22
V . . . . .	51,16
VI . . . . .	51,10
VII . . . . .	49,90
VIII . . . . .	49,36
IX . . . . .	48,63

## 3. Complemento de Calidad o cantidad de trabajo.

## 3.1 Incentivo de Asistencia.

	Euros/día
Jornada continuada . . . . .	5,47
Jornada partida. . . . .	6,76

## GRUPO 3.º

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
IX . . . . .	1.779,24
VIII . . . . .	1.699,64
VII . . . . .	1.682,14
VI . . . . .	1.640,96
V . . . . .	1.606,01

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Euros/mes
IX . . . . .	48,94
VIII . . . . .	48,63
VII . . . . .	48,27
VI . . . . .	47,97
V . . . . .	47,73

## 3. Complemento de Puesto de trabajo.

## 3.1 Gratificación por Razón de Jornada.

	Euros/mes
Conductor SS.CC. (N. VIII).	291,77

## 4. Complemento de Calidad o cantidad de trabajo.

## 4.1 Incentivo de Asistencia.

	Euros/día
Jornada continuada . . . . .	7,46
Jornada partida. . . . .	8,75

## GRUPO 4.º

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/día
XII . . . . .	71,11
XI . . . . .	67,88

Niveles	Euros/día
X.....	64,69
IX.....	61,48
VIII.....	58,75
VII.....	55,21
VI.....	52,17
V.....	50,33

## 2. Complementos Personales.

### 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Euros/día
XII.....	1,70
XI.....	1,68
X.....	1,66
IX.....	1,65
VIII.....	1,63
VII.....	1,61
VI.....	1,60
V.....	1,59

Gratificación establecida en el Art. 20 del C.C. de 1975, para los Jefes de Equipo procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas: 1,52 euros/día.

## 3. Complemento de Calidad o cantidad de trabajo.

### 3.1 Incentivo de Asistencia.

	Euros/día
Jornada continuada.....	9,38
Jornada partida.....	10,68

## COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

La gratificación establecida en el C.C. De 1981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22% del salario de su nivel, según consta en el Art. 8 del C.C. del año 1988.

## GRATIFICACIÓN POR MANEJO DE FONDOS

				Euros / año
Hasta	1,20 millones	.....		195,92
Más de	1,20 millones	hasta	3,01	242,94
Más de	3,01 millones	hasta	6,01	289,96
Más de	6,01 millones	hasta	12,02	344,81
Más de	12,02 millones	hasta	18,03	399,67
Más de	18,03 millones	hasta	24,04	462,37
Más de	24,04 millones	hasta	30,05	525,06
Más de	30,05 millones	hasta	36,06	595,60
Más de	36,06 millones	hasta	42,07	666,12

				Euros / año
Más de	42,07 millones	hasta	48,08	752,32
Más de	48,08 millones	hasta	54,09	793,11
Más de	54,09 millones	hasta	60,10	847,20
Más de	60,10 millones	hasta	66,11	938,99
Más de	66,11 millones	hasta	72,12	1.044,90
Más de	72,12 millones	hasta	78,13	1.150,79
Más de	78,13 millones	hasta	84,14	1.270,82
Más de	84,14 millones	hasta	90,15	1.420,38
Más de	90,15 millones	hasta	120,20	1.605,01
Más de	120,20 millones	hasta	150,25	1.810,71
Más de	150,25 millones	hasta	180,30	2.046,18
Más de	180,30 millones	hasta	210,35	2.311,43
Más de	210,35 millones	hasta		2.600,35

## PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Queda establecido en 1.925,45 Euros

## NUEVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

(AL INICIO DEL 4.º AÑO)

## 1. Salario Base

	Euros/día
Auxiliar Operativo . . . . .	36,44
Auxiliar Maquinista . . . . .	38,21
Ayudante de Mantenimiento. . . . .	40,14

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo . . . . .	2,57
Auxiliar Maquinista . . . . .	2,66
Ayudante de Mantenimiento. . . . .	2,83

## 3. Plus de Productividad.

	Euros/año
Auxiliar Operativo . . . . .	1.271,81
Auxiliar Maquinista . . . . .	1.271,81
Ayudante de Mantenimiento. . . . .	1.271,81

## NUEVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

## 1. Salario Base.

	Euros/mes
Auxiliar Comercial . . . . .	777,41
Agente de ventas Junior . . . . .	1.230,50

  

	Euros/día
Auxiliar Operativo . . . . .	35,03
Auxiliar Maquinista . . . . .	36,75
Ayudante de Mantenimiento . . . . .	38,58

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo . . . . .	2,49
Auxiliar Maquinista . . . . .	2,58
Ayudante de Mantenimiento . . . . .	2,70

## 3. Plus de Productividad.

	Euros/año
Auxiliar Operativo . . . . .	1.237,65
Auxiliar Maquinista . . . . .	1.237,65
Ayudante de Mantenimiento . . . . .	1.237,65
Auxiliar Comercial . . . . .	1.137,18
Agente de Ventas Junior . . . . .	1.167,34

## 1. Ayudas Económicas por Formación.

Concepto	Importe 2012	Unidad de Medida
Almuerzo en Cursos de Mañana y Tarde	10,48	€/día
Formación Fuera de la Jornada	2,10	€/hora (419,25 € año max.)

## Colaboradores en Formación:

	Importe 2012	Unidad de Medida
Dentro de su Jornada	12,32	€/hora
Fuera de su Jornada	36,49	€/hora

\* Límite máximo anual del 15% de su salario.

## 2. Derechos y Garantías Sindicales.

Concepto	Importe 2012	Unidad de Medida
Pensión Alimenticia para Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid	33,78	€

Dietas de los que opten por Abono de Alojamiento:

Dieta Alimenticia de Día Completo	67,57	€
Dieta Alimenticia de Comida Principal fuera de su Domicilio	33,79	€

3. Dietas por Comisión de Servicio.

	Euros/día	
Dieta completa . . . . .	126,39	€

La cantidad a percibir por Kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 0,22 euros.

### CONVENIO COLECTIVO

1. Estructura Salarial.

Concepto	Importe 2012	Unidad de Medida
Plus de Rotación	1,37	€/día
Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta Junior y Agentes de Venta Senior	170,53	€/mes (2046,36 €/año)
Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos	93,01	€/mes (1116,12 €/año)

2. Percepciones no salariales, Indemnizaciones y suplidos.

Gratificación por Trabajo de Campo:

Dentro del Radio de 14 Kms	27,90	€/día
Radio Superior a 14 Kms	51,15	€/día

3. Jornada de Trabajo.

Concepto	Importe 2012	Unidad de Medida
Ticket Comida Personal Fábricas sin cantina	10,22	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal Fábricas con cantina	8,18	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal SS.CC	10,22	€/día (jornada partida)

4. Compensación económica para atención de gastos extraordinarios.

Personal que viaja por el sistema de gastos a justificar, en territorio nacional	13,34 €/día
Gastos de difícil justificación en viajes al extranjero	20,01 €/día

## 1. Condiciones Específicas para el Personal Comercial de la Fuerza de Ventas.

Cuantías al 100% del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €).

Puesto	Variable por Objetivos	Variable por Desempeño
	Importe 2012	Importe 2012
Auxiliar Comercial	9.227,84	1.635,33
Agente de Ventas Junior	9.227,84	1.635,33
Agente de Ventas Senior	10.178,90	1.635,33
Promotor (categoría a extinguir)	6.178,80	1.635,33
Key Account Territorial - Cigarros	10.178,90	1.635,33
Key Account Nacional - Cigarros	10.178,90	1.635,33

Cuantías al 100% del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €).

Puesto	Variable
	Importe 2012
Jefe de Ventas	9.522,52
Coordinador Local - Cigarrillos	14.091,45

## Promotores que No se Adhirieron al Acuerdo Comercial

Concepto	Importe 2012	
Incentivo máximo de Ventas por Objetivos	412,52	€/mes (12 mensualidades)

## Gratificación por Trabajo de Campo (No adheridos):

Dentro del Radio de 12 Kms	31,89	€/día
Radio Superior a 12 Kms	63,19	€/día

## 2. Otras Compensaciones por acuerdo de la Comisión de Ventas.

Incentivo Específico para Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta, Promotores y Jefes de Venta de los Equipos de Mundonoches.

Cuantías al 100% del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Importe 2012	
Auxiliar Comercial, Agente de Ventas, Promotores y Jefes de Venta de Mundonoches	2.355,18	€/año (588,79€/trimestre)

## REGLAMENTO DEL PLAN DE PENSIONES DE ALTADIS (24-1-2012)

### Definiciones:

Aportación directa obligatoria del partícipe.

Es la efectuada con carácter preceptivo por los Partícipes del Plan de Pensiones.

Aportación directa voluntaria del partícipe:

Es la efectuada voluntariamente por cualquier Partícipe del Plan de Pensiones.

Aportación imputada:

Es la realizada, a favor de los Partícipes del Plan de Pensiones, por su Entidad Promotora.

Beneficiario:

Beneficiario es cualquier persona física que, habiendo o no ostentado la condición de Partícipe del Plan de Pensiones, tenga derecho a percibir alguna de las prestaciones establecidas en el presente Reglamento.

Boletín de adhesión:

Documento mediante el cual los empleados de la Empresa Promotora manifiestan su voluntad individual y expresa de adhesión al Plan de Pensiones, aceptan sus Especificaciones, y designan, en su caso, a sus Beneficiarios.

Boletín de comunicación de la contingencia:

Documento que el Partícipe o, en su caso, el Beneficiario del Plan de Pensiones deberá presentar a la Comisión de Control del Plan, dentro del plazo máximo de seis meses previsto en el artículo 37.1 del presente Reglamento, a efectos de poner en su conocimiento el acaecimiento de alguna de las contingencias previstas por el Plan de Pensiones.

Boletín de solicitud de prestaciones:

Documento que el Partícipe o, en su caso, el Beneficiario del Plan de Pensiones deberá presentar a la Comisión de Control del Plan a efectos de solicitar las prestaciones establecidas por el Plan de Pensiones y adjuntando la documentación a que se refiere el artículo 37.4 del presente Reglamento.

Certificado de derechos:

Documento individualizado que, con periodicidad anual, emitirá la Entidad Gestora del Plan, expresando la cuantía de las aportaciones directas e imputadas del Partícipe, la cuantía de los trasvases de fondos constituidos efectuados, la cuantía de la amortización del déficit e intereses de sus servicios pasados, si procede, y el valor de sus derechos consolidados referidos a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, así como el resto de información mencionada en el artículo 10 C) c) del presente Reglamento.

Comisión de control del fondo de pensiones:

La Comisión de Control del Fondo de Pensiones es el órgano de supervisión y control del funcionamiento y administración del Fondo de Pensiones.

Comisión de control del plan de pensiones:

La Comisión de Control del Plan de Pensiones es el órgano de supervisión y control del funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones.

**Derechos consolidados:**

Son la parte de los recursos patrimoniales afectos al Plan que corresponden al Partícipe en función de las aportaciones, de la ejecución del Plan de Reequilibrio y del régimen financiero de capitalización, así como de los quebrantos y gastos repercutibles al Plan.

**Entidad depositaria:**

La Entidad Depositaria es la entidad financiera encargada de la custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en el Fondo de Pensiones, así como de la realización de cuantas otras funciones la vigente normativa le encomiende.

**Entidad gestora:**

La Entidad Gestora es la entidad responsable de la administración y gestión del Fondo de Pensiones en que se halle integrado el presente Plan de Pensiones.

**Fondo de pensiones**

Patrimonio afecto al Plan de Pensiones, constituido por las aportaciones establecidas en las Especificaciones del mismo, las transferencias de fondos constituidos y las amortizaciones del déficit derivado del reconocimiento de derechos por servicios pasados, con sus consiguientes intereses, así como por los rendimientos que se generen, y con cargo al cual se atenderá el cumplimiento de las prestaciones reguladas en el presente Reglamento.

**Haber regulador:**

Es el salario de referencia a efectos de determinar tanto las aportaciones directas obligatorias de los Partícipes como las contribuciones de la Empresa Promotora a éste Plan de Pensiones.

**Partícipe activo del plan de pensiones:**

Empleado de la Empresa Promotora que haya ejercido válidamente su derecho de adhesión al mismo y mantenga en vigor sus aportaciones obligatorias, directas o imputadas, al Plan de Pensiones.

**Partícipe en situación de asimilación al alta:**

Empleados de la Empresa Promotora que, en el marco de un expediente de regulación de empleo, se acojan a la situación de prejubilación y se mantengan en el Plan de Pensiones con igualdad de derechos y obligaciones que el resto de los Partícipes en activo del mismo.

**Partícipe en suspenso:**

Quien, habiendo ostentado con anterioridad la condición de Partícipe, haya cesado en la realización de sus aportaciones obligatorias al Plan, directas o imputadas, mientras no movilice sus Derechos Consolidados a otro Plan de Pensiones.

**Plan de pensiones:**

Contrato colectivo de previsión social complementaria cuyas estipulaciones, recogidas en el presente Reglamento, establecen y regulan los derechos y obligaciones de los elementos personales del Plan, así como las reglas de funcionamiento del mismo, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y en las demás normas legales y reglamentarias de aplicación y desarrollo de aquélla.

Promotor, empresa o entidad promotora:

Promotor, Empresa o Entidad Promotora, es «Altadis S.A.» (antes «Tabacalera S.A.»).

## CAPÍTULO I

### Normas generales

#### Artículo 1. *Denominación, Naturaleza y Régimen jurídico.*

1. El presente Plan de Pensiones se denomina «Plan de Pensiones de Empleo de Altadis, S.A.» (antes «Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Tabacalera, S.A.»), y se rige por lo establecido en Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones [LPFP], así como en el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, aprobatorio del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones [RPFP], y cualquier otra normativa de presente o futura aplicación.

2. En cuanto que mediante el presente Plan de Pensiones se exteriorizan compromisos por pensiones de la Empresa Promotora, el Plan se rige asimismo por lo dispuesto en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y Beneficiarios.

3. Las prestaciones que reconoce y otorga éste Plan de Pensiones son complementarias e independientes de las establecidas por los regímenes públicos de Seguridad Social.

#### Artículo 2. *Modalidad.*

El presente Plan de Pensiones se configura como un plan del sistema de empleo en relación con sus sujetos constituyentes, y como un Plan mixto en orden al objeto y a las obligaciones y contribuciones estipuladas en el mismo.

#### Artículo 3. *Duración.*

1. La formalización del presente Plan de Pensiones se ha producido con su integración en el Fondo de Pensiones a que se refiere el artículo 5 de las presentes Especificaciones y como consecuencia de la comunicación a la Comisión Promotora por parte del Fondo de Pensiones de la admisión del Proyecto, todo ello con efectos del día 3 de noviembre de 1990.

2. La duración de éste Plan de Pensiones es indefinida.

#### Artículo 4. *Principios básicos del Plan de Pensiones.*

Los principios generales que rigen el presente Plan son los siguientes:

a) No discriminación: A cuyo fin se garantiza el acceso como Partícipe del Plan de Pensiones, en cualquier momento, a todos los trabajadores de Altadis. S.A., siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos al efecto por el propio Plan.

b) Capitalización: El Plan de Pensiones se basa en un sistema financiero de capitalización individual.

c) Irrevocabilidad de las aportaciones: Las aportaciones de la Empresa Promotora al Plan de Pensiones tienen carácter irrevocable desde que resulten exigibles conforme a las prescripciones del presente Reglamento, con independencia del momento en que se realice su desembolso efectivo.

d) Atribución de derechos: Las aportaciones, directas o imputadas, de los Partícipes al Plan de Pensiones determinan sus derechos consolidados y, en última instancia, las

prestaciones de los Beneficiarios en los términos establecidos por el presente Reglamento.

e) Integración obligatoria en un Fondo de Pensiones de Empleo: La aportación económica a que estén obligados la Empresa Promotora y los Partícipes, así como cualesquiera otros bienes y derechos adscritos al Plan, se incorporarán inmediata y necesariamente al Fondo de Pensiones de Empleo en el que se integra el presente Plan de Pensiones.

#### Artículo 5. *Adscripción.*

El Plan se halla integrado en el Fondo de Pensiones denominado «Fondpostal Pensiones VI, Fondo de Pensiones», inscrito en el Registro Administrativo de Fondos de Pensiones de la Dirección General de Seguros del Ministerio de Economía y Hacienda con el número F-0363, así como en el Registro Mercantil de Madrid al tomo 5361, folio 1, sección 8, hoja M-87844, quedando integradas obligatoriamente en dicho Fondo las contribuciones al Plan.

## CAPÍTULO II

### Elementos personales del plan de pensiones

#### Artículo 6. *Sujetos Constituyentes del Plan de Pensiones.*

Son sujetos constituyentes del Plan de Pensiones:

- a) Altadis S.A., en su calidad de Empresa Promotora.
- b) Los Partícipes del Plan de Pensiones, siempre y cuando manifiesten voluntariamente y por escrito su adhesión individual al Plan de Pensiones.

#### Artículo 7.–Elementos Personales del Plan de Pensiones

Son elementos personales del Plan de Pensiones:

- a) Los Sujetos Constituyentes.
- b) Los Beneficiarios.

#### *Sección primera. De los Partícipes*

#### Artículo 8. *Partícipes del Plan de Pensiones.*

1. Son Partícipes quienes reúnan la condición de empleado de la Empresa Promotora y se hayan adherido al Plan de Pensiones.

2. Podrán acceder al Plan de Pensiones:

- a) Los empleados con contrato de trabajo por tiempo indefinido: a partir de que superen el período de prueba.
- b) Los empleados con contrato de trabajo temporal: a partir de que alcancen, al menos, dos años de antigüedad en la empresa.

3. Los empleados de la Empresa Promotora que, en el marco de un expediente de regulación de empleo, se acojan a la situación de prejubilación, podrán mantenerse en el Plan de Pensiones de Empleo de Altadis, S.A., hasta causar derecho a la jubilación en el sistema público de la Seguridad Social, o poder causarlo, con la consideración de Partícipes en situación de asimilación al alta, con igualdad de derechos y obligaciones que el resto de los Partícipes en activo del mismo.

4. Igualmente podrán mantener la condición de Partícipes del Plan de Pensiones, a título de Partícipes voluntarios, los empleados de la Empresa Promotora en quienes

concurran las circunstancias, y con las condiciones, que se establecen en el apartado C) del artículo 25 del presente Reglamento.

5. Asimismo, recuperarán la condición de Partícipes del presente Plan de Pensiones quienes, habiendo pertenecido al mismo, reingresen en la Empresa Promotora como consecuencia de la revisión de su situación de incapacidad permanente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente y la subsiguiente declaración de aptitud laboral por la Seguridad Social.

#### Artículo 9. *Alta del Partícipe.*

1. Con carácter general, todo empleado que se halle en condiciones de acceder al Plan por cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior y desee ejercitar su derecho de adhesión, habrá de comunicarlo a la Comisión de Control del Plan de Pensiones mediante el correspondiente Boletín de Adhesión, pudiendo presentar dicho Boletín ante la Empresa Promotora a efectos de su pertinente tramitación. La fecha de su alta será la de recepción de la solicitud de adhesión por la Comisión de Control.

2. A efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la Empresa promotora comunicará a la Comisión de Control las nuevas contrataciones que se produzcan en aquélla, con indicación de la naturaleza indefinida o temporal del contrato, fecha de alta y duración, en su caso, del periodo de prueba establecido.

3. Se pondrá a disposición de los solicitantes, además del pertinente Boletín de Adhesión, el Reglamento del Plan de Pensiones, la Base Técnica del Plan de Pensiones, la Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones y el Boletín de Datos Personales y de Designación/Modificación de Beneficiarios.

4. En el Boletín de Adhesión constarán, al menos, los siguientes datos:

- a) Nombre, apellidos, D.N.I., sexo, fecha de nacimiento y domicilio del solicitante.
- b) Fecha de ingreso en la Empresa y número de empleado.
- c) La aceptación del contenido del presente Reglamento, de la Base Técnica del Plan de Pensiones y de la Declaración de Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones.
- d) Fecha y firma del solicitante.

5. No será necesaria la solicitud de adhesión cuando el partícipe reingrese en la Empresa Promotora como consecuencia de la revisión de su situación de incapacidad permanente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente y sea declarado apto para el trabajo por la Seguridad Social, siempre y cuando el reingreso se produzca dentro del periodo máximo de dos años en los términos previstos en el artículo 48.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En tales supuestos, la adhesión se entenderá producida con la fecha de efectos del reingreso laboral en la Empresa, quedando únicamente supeditada al hecho de haber percibido íntegramente la prestación por incapacidad permanente que, en su momento, le hubiera reconocido el Plan de Pensiones o, en caso contrario, a su declaración expresa de suspender la percepción de la misma y asignar el remanente a las contingencias de jubilación y fallecimiento.

#### Artículo 10. *Derechos de los Partícipes.*

Corresponderán a los Partícipes del Plan de Pensiones los derechos políticos, económicos y de información, regulados en los siguientes apartados:

A) Derechos políticos.

a) Los derechos políticos de los Partícipes se basan en el principio de igualdad y son irrenunciables.

b) Todos los Partícipes tienen la cualidad de electores y de elegibles para la elección de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control del Plan conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

c) La representación de los Partícipes ostenta la mayoría absoluta en la gestión y el control del Plan de Pensiones, ejerciéndola a través de la Comisión de Control del Plan, en la que, con carácter general, representa también a los Beneficiarios del Plan de Pensiones.

B) Derechos económicos.

a) Corresponde a los Partícipes la titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan.

b) Asimismo corresponde a los Partícipes la titularidad de los derechos consolidados derivados de las contribuciones o aportaciones al Plan de Pensiones y del régimen de capitalización aplicado por el mismo.

c) Los Partícipes podrán movilizar sus derechos consolidados en los supuestos y formas previstos por el presente Reglamento.

C) Derechos de información.

a) Se mantendrá a disposición de los Partícipes el Certificado de pertenencia emitido por la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones. Asimismo se les indicará el lugar y forma en que tendrán a su disposición el presente Reglamento del Plan de Pensiones, la Base Técnica del Plan de Pensiones y la Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones.

b) Recibir de la Entidad Gestora la siguiente información:

1. Con periodicidad semestral:

– Información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan de Pensiones, así como sobre extremos que pudieran afectarles, especialmente las modificaciones normativas, cambios del presente Reglamento, de las normas de funcionamiento del Fondo de Pensiones o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito.

– Asimismo se facilitará un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del Fondo de Pensiones, los costes y la rentabilidad obtenida, informando, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades, así como de la totalidad de los gastos del Fondo de Pensiones en la parte que sean imputables al Plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición del mismo.

– Operaciones vinculadas que, en su caso, se hayan realizado, identificación de las mismas y declaración expresa de haberse efectuado en interés exclusivo del Fondo de Pensiones y a precios o en condiciones iguales o mejores que los de mercado, todo ello de conformidad con el informe que haya emitido la comisión o el órgano interno de la Entidad Gestora a quien se encomiende esta función.

– Procedimientos adoptados por la Entidad Gestora para evitar conflictos de interés y sobre las operaciones vinculadas realizadas en la forma y con el detalle que la Ley del Mercado de Valores y su normativa de desarrollo determinen.

– Tipo exacto de relación que vincula a la Entidad Gestora con la Entidad Depositaria, tomando como referencia, en su caso, la enumeración de circunstancias contenidas en el artículo 4 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores.

La precitada información será facilitada, de ser posible, conforme a las preferencias que, para su recepción (postal, electrónica, etc.), manifiesten los Partícipes a la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

2. Con periodicidad anual:

– Certificación sobre las aportaciones directas o imputadas realizadas en el ejercicio anterior y el valor, al final del mismo, de los derechos consolidados en el Plan. La

Certificación incluirá, respecto del Plan de Reequilibrio, información sobre las cantidades aportadas en el ejercicio, así como sobre el importe pendiente de trasvase al Plan de Pensiones conforme a los datos que certifique a la Entidad gestora el actuario del Plan, y todo ello con mención de las prescripciones contenidas en el artículo 36.4 de la vigente LPFP.

La referida certificación deberá contener un resumen sobre la determinación de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones, las reglas de incompatibilidad sobre aquéllas y el deber de comunicación del acaecimiento de las contingencias, así como, por último, indicación de las formas de cobro.

En su caso, la certificación indicará la cuantía de los excesos de aportación del Partícipe advertidos sobre los máximos establecidos y el deber de comunicar el medio para el abono de la devolución.

– Certificación, a efectos fiscales, de las aportaciones efectuadas al Plan de Pensiones durante el ejercicio.

3. Con periodicidad trimestral pondrá a disposición de los Partícipes, a través de los medios que permitan su acceso a la misma, la información semestral relacionada en el número 1 precedente. Sin perjuicio de lo cual la remitirá a los Partícipes que expresamente lo soliciten y, de ser posible, conforme a las preferencias que, para su recepción (postal, electrónica, etc.), manifiesten.

c) Sin perjuicio de la puesta a disposición de los Partícipes, a través de la página *web* del Fondo de Pensiones y siempre que así lo autorice la Entidad Gestora, de los Informes periódicos de Gestión que facilita a la Comisión de Control, aquellos podrán consultarla libremente en la Oficina Técnica del Plan mediante su personación en la misma y su acreditación como Partícipes del Plan de Pensiones.

#### Artículo 11. *Obligaciones de los Partícipes.*

Los Partícipes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Realizar las contribuciones o aportaciones previstas en el presente Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.
- b) Cumplimentar los requisitos establecidos por el presente Reglamento para el reconocimiento de las prestaciones del Plan de Pensiones.
- c) Informar fehacientemente a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de cuantas alteraciones personales, familiares o de convivencia se produzcan, dentro del plazo de los treinta días siguientes a su acaecimiento. El incumplimiento de ésta obligación, o su cumplimiento extemporáneo, implicará la plena responsabilidad del Partícipe respecto de las consecuencias que se deriven de ello, quedando completamente exonerado el Plan de Pensiones de los efectos de las mismas.

#### Artículo 12. *Partícipe en Suspenso.*

1. En caso de suspensión de las aportaciones obligatorias, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25 del presente Reglamento, el Partícipe adquirirá la consideración de Partícipe en Suspenso.

2. Igualmente adquirirán la condición de Partícipes en Suspenso, los Partícipes que extingan su relación laboral con la Empresa Promotora y no movilicen la totalidad de sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones, así como los Partícipes en situación de asimilación al alta a que se refiere el artículo 8.3 del presente Reglamento que renuncien voluntariamente a tal situación pero no procedan a la movilización de la totalidad de sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones.

3. Los Partícipes en Suspenso recuperarán la condición de Partícipes en activo con la mera reiniciación de sus aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones.

4. Los Partícipes en suspenso gozarán de los mismos derechos que los Partícipes en activo y, además, de los siguientes:

- a) Movilizar sus derechos consolidados en los supuestos y formas previstos por el presente Reglamento.
- b) Realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones.

5. Los Partícipes en suspenso tendrán las mismas obligaciones que los Partícipes en activo, salvo las referidas a efectuar aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones.

#### Artículo 13. *Baja del Partícipe.*

1. La baja del Partícipe en el Plan se producirá por alguna de las siguientes causas:

- a) Salvo lo dispuesto en el artículo 8.3 del presente Reglamento, por terminación de la relación laboral con la Empresa Promotora, que tendrá efectos desde el mismo día en que se produzca y deberá ser comunicada por la Empresa Promotora a la Comisión de Control del Plan, siempre que proceda el sujeto que ha dejado de ser Partícipe a movilizar sus derechos consolidados al Plan de Pensiones que el mismo designe, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 29 y 30 del presente Reglamento.
- b) Por terminación y liquidación del Plan, debiendo proceder el sujeto que ha dejado de ser Partícipe a integrar sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones que el mismo designe, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 29 y 30 del presente Reglamento.
- c) Por causar derecho a las prestaciones derivadas de las contingencias previstas en éste Reglamento

2. En el momento de la terminación de la relación laboral del Partícipe, la Empresa Promotora lo comunicará a la Comisión de Control del Plan. No obstante ello, el Partícipe podrá mantenerse en el Plan de Pensiones a título de Partícipe en Suspenso del mismo.

#### *Sección Segunda. De los Beneficiarios*

#### Artículo 14. *Beneficiarios del Plan de Pensiones.*

1. Son Beneficiarios del Plan de Pensiones aquellas personas físicas que, habiendo sido o no Partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones tal y como se detalla a continuación:

- a) Jubilación: Será Beneficiario de esta prestación el propio Partícipe.
- b) Incapacidad permanente: Será Beneficiario de esta prestación el propio Partícipe.
- c) Fallecimiento: Serán Beneficiarios de la prestación por Fallecimiento del Partícipe o del Beneficiario, en primer lugar, las personas designadas por el causante en el Boletín de Designación / modificación de Beneficiarios y, a falta de designación expresa, el cónyuge, si existiere, o en su caso la persona unida maritalmente de hecho con el fallecido, los herederos legales a excepción del Estado y, si no existiere ninguno de los anteriores, acrecerá al Plan de Pensiones. A los efectos anteriores, se entenderá por unión marital de hecho la que hubiere sido comunicada a la Comisión de Control con una anterioridad mínima de un año al fallecimiento o hubiera sido inscrita en el registro administrativo correspondiente.

La designación testamentaria de Beneficiarios sólo será eficaz en caso de resultar de fecha posterior a la efectuada en el Boletín de Designación / modificación de Beneficiarios o cuando, a falta de la misma, resulte revocatoria del régimen de prelación establecido en el párrafo anterior. En estos supuestos será preciso que los Beneficiarios designados acrediten ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, además de su designación por el testador, la aceptación de la herencia.

2. Asimismo se entenderán asimilados a la condición de Beneficiario, a todos los efectos, aquellos Partícipes en quienes concurra alguna de las contingencias previstas en el presente Reglamento aun cuando no hayan comunicado expresamente su acaecimiento a la Comisión de Control en los términos establecidos en el artículo 37.1 del presente Reglamento, o no hayan solicitado la prestación correspondiente de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 del mismo.

3. Los Beneficiarios no podrán movilizar sus derechos económicos a otro sistema de previsión social complementaria salvo en caso de terminación y liquidación de este Plan de Pensiones.

4. En aplicación de lo dispuesto por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género, no adquirirá, o perderá de haberla adquirido, la condición de beneficiario de la prestación por Fallecimiento quien hubiera sido o fuere condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la prestación, salvo que hubiera mediado reconciliación entre ellos. En tales supuestos, el importe de la prestación será entregada a los demás beneficiarios designados por el orden en que lo hubieran sido y, a falta de designación, a los herederos legales. En todo caso, las antedichas circunstancias deberán ser fehacientemente puestas de manifiesto ante la Comisión de Control por parte de los interesados.

5. En aplicación de lo dispuesto por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género, a quien hubiera sido o fuere condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, no le será abonable, en ningún caso, la prestación derivada del Fallecimiento de la ofendida, salvo que hubiere mediado reconciliación entre ellos. En tales supuestos, el importe de la prestación será entregada a los demás beneficiarios designados por el orden en que lo hubieran sido y, a falta de designación, a los herederos legales. En todo caso, las antedichas circunstancias deberán ser fehacientemente puestas de manifiesto ante la Comisión de Control por parte de los interesados.

#### Artículo 15. *Derechos de los Beneficiarios.*

Corresponden a los Beneficiarios del Plan los derechos políticos, económicos y de información regulados en los siguientes apartados:

##### A) Derechos políticos.

a) Todos los Beneficiarios de pensiones en curso de pago, así como quienes se hallen asimilados a dicha condición de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del presente Reglamento, tienen la cualidad de electores y de elegibles para la elección de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control del Plan conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

b) Corresponderá a los Beneficiarios ostentar la mayoría absoluta de la Comisión de Control del Plan cuando éste quedara sin Partícipes.

##### B) Derechos económicos.

a) Percibir las prestaciones establecidas en éste Reglamento, previa solicitud de las mismas, al producirse las contingencias previstas en el mismo.

b) La titularidad, junto con los Partícipes, de los recursos patrimoniales afectos al Plan de Pensiones.

C) Derechos de información.

a) Los Beneficiarios ostentarán los mismos derechos de información que los Partícipes del Plan.

b) Los Beneficiarios de prestaciones en forma de renta asegurada recibirán, únicamente y a los oportunos efectos fiscales, información anual referida a las rentas percibidas en el ejercicio.

Artículo 16. *Obligaciones de los Beneficiarios.*

1. Los Beneficiarios vendrán obligados a facilitar a la Comisión de Control del Plan, directamente o a través de la Empresa Promotora, la información sobre las circunstancias personales que les sean requeridas.

2. Los Beneficiarios de prestaciones en forma de renta deberán acreditar su supervivencia antes del último día hábil del mes de Febrero de cada año mediante su personación ante la Entidad Gestora o la Empresa Promotora, o con la remisión de la correspondiente Fe de Vida o cualquier otro documento acreditativo firmado o compulsado por alguna autoridad administrativa, entidad bancaria o centro sanitario público.

*Sección Tercera. De la Empresa Promotora del Plan de Pensiones*

Artículo 17. *Empresa Promotora del Plan de Pensiones.*

Empresa Promotora o Promotor de éste Plan de Pensiones es la sociedad mercantil Altadis, S.A.

Artículo 18. *Derechos de la Empresa Promotora.*

La Empresa Promotora tendrá los siguientes derechos:

1. Estar representada en la Comisión de Control del Plan por el número de miembros que le correspondan en razón a los criterios establecidos en el presente Reglamento.

2. Conocer cualquier aspecto del funcionamiento o de los resultados del Plan, así como de la evolución del mismo, tanto en el orden colectivo como individual, en tanto no afecte a aspectos relativos a la intimidad de las personas.

3. Cualesquiera otros que puedan corresponderle por atribución de disposiciones legales, reglamentarias o del presente Reglamento.

Artículo 19. *Obligaciones de la Empresa Promotora.*

1. Constituye la principal obligación de la Empresa Promotora realizar las contribuciones o aportaciones en favor de los Partícipes, en la cuantía, forma y plazos establecidos en éste Reglamento.

2. A excepción de lo dispuesto en el artículo 25 B) del presente Reglamento, cesará la obligación de aportación de la Empresa Promotora en caso de suspensión unilateral de las aportaciones obligatorias del Partícipe, reanudándose aquélla con la reiniciación de éstas.

3. La Empresa Promotora, asimismo, está obligada a facilitar los datos que sobre los Partícipes y Beneficiarios le sean requeridos por la Comisión de Control.

## CAPÍTULO III

### Régimen financiero

#### *Sección Primera. De las aportaciones*

#### Artículo 20. *Salario o haber regulador.*

1. Se entenderá por salario o haber regulador, con carácter general, el formado por los conceptos retributivos siguientes:

- a) Salario base o de calificación.
- b) Aumentos periódicos por años de servicio.
- c) Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
- d) Garantías personales.
- e) Gratificaciones por trabajo de superior categoría, por razón de jornada, especiales, plus de nocturnidad y plus de rotación.

2. En cualquier caso, el salario o haber regulador máximo, a efectos tanto de la determinación de las aportaciones como de la base reguladora máxima de las prestaciones, será el equivalente al mayor nivel salarial fijado en el Convenio Colectivo de Altadis S.A. pactado en cada momento.

3. El salario o haber regulador de los Partícipes en situación de asimilación al alta conforme a lo dispuesto en el artículo 8.3 del presente Reglamento, será el que les resulte individualmente de aplicación a la fecha de acogimiento o de incorporación al Expediente de Regulación de Empleo, incrementado en los porcentajes anuales que en el propio Expediente se establezcan al efecto y, en su defecto, en los de revalorización del Convenio Colectivo de Altadis S.A.

4. El salario o haber regulador de los Partícipes excluidos de Convenio Colectivo será el equivalente al del Nivel salarial fijado en el Convenio Colectivo de Altadis S.A. pactado en cada momento que resulte igual, o inmediatamente inferior, al 84,5 por 100 de su retribución fija anual.

5. No se incluirán en el concepto de salario o haber regulador las garantías personales, gratificaciones por jornada, puesto de trabajo y especiales que no se encuentren comprendidas en el Convenio Colectivo de Altadis S.A. vigente en la fecha de formalización del presente Plan de Pensiones (03.11.1990).

#### Artículo 21. *Determinación de las aportaciones obligatorias de la Empresa Promotora.*

1. La Empresa Promotora, con periodicidad mensual, realizará una contribución por Partícipe consistente en un 8,30 % (ocho con treinta por ciento) del salario o haber regulador devengado por éste durante dicho período.

2. Si en el plazo de 30 días posteriores al devengo de los salarios, la empresa no hubiera ingresado sus correspondientes aportaciones, se podrá aplicar un recargo por demora igual al interés legal del dinero a contar desde el último día en que se debió efectuar.

3. La obligación de aportación de la Empresa Promotora se extinguirá automáticamente en los supuestos establecidos en el artículo 13.1 del presente Reglamento, así como cuando acaezca alguna de las contingencias previstas en el mismo, háyase o no solicitado la prestación correspondiente.

#### Artículo 22. *Determinación de las aportaciones obligatorias de los Partícipes.*

1. Cada uno de los Partícipes, con periodicidad mensual, realizará una contribución consistente en un 2 % (dos por ciento) del salario regulador devengado por el mismo durante dicho período.

2. Será responsabilidad de la Empresa Promotora retener a cada Partícipe, al tiempo de efectuar el pago de su salario, su contribución correspondiente y abonarla al Plan de Pensiones.

3. La obligación de aportación de los Partícipes se extinguirá automáticamente en los supuestos establecidos en el artículo 13.1 del presente Reglamento, así como cuando acaezca alguna de las contingencias previstas en el mismo, háyase o no solicitado la prestación correspondiente.

#### Artículo 23. *Aportaciones voluntarias.*

1. Los Partícipes en activo, o en suspenso que hayan extinguido o suspendido su relación laboral con la Empresa Promotora, podrán efectuar aportaciones voluntarias adicionales en la cuantía y momento que tengan por conveniente.

2. A partir del acceso a la jubilación, el Partícipe podrá seguir realizando aportaciones al Plan de Pensiones. No obstante, una vez iniciado el cobro de la prestación de jubilación, las aportaciones solo podrán destinarse a la contingencia de fallecimiento.

3. En el caso de anticipo de la prestación de jubilación conforme a lo dispuesto en el artículo 34.2 del presente Reglamento, el Beneficiario podrá reanudar las aportaciones al Plan para cualesquiera contingencias susceptibles de acaecer, una vez que hubiere percibido aquélla íntegramente o suspendido el cobro asignando expresamente el remanente a otras contingencias.

4. Una vez acaecida una contingencia de incapacidad laboral, el Partícipe podrá seguir realizando aportaciones al Plan de Pensiones, pudiendo solicitar el cobro de la prestación de incapacidad posteriormente.

5. El Beneficiario de una prestación por incapacidad permanente podrá reanudar las aportaciones al Plan de Pensiones para cualesquiera otras contingencias susceptibles de acaecer, una vez que hubiere percibido aquella íntegramente o suspendido el cobro asignando expresamente el remanente a otras contingencias susceptibles de acaecer.

6. Los Partícipes a quienes se haya autorizado la liquidación de sus derechos consolidados en los supuestos excepcionales que se regulan en el artículo 31 del presente Reglamento, únicamente podrán efectuar aportaciones voluntarias cuando hayan percibido íntegramente tales derechos o suspendido el cobro de los mismos, asignado expresamente el remanente a las contingencias previstas en este Plan de Pensiones.

7. Las aportaciones voluntarias, así como los beneficios generados por éstas y disminuido por las pérdidas y gastos que se hayan producido, se integrarán en el fondo de capitalización individual correspondiente.

8. Las aportaciones voluntarias serán ingresadas directamente por los interesados en la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones en el momento y cuantía que tengan por conveniente, con la única limitación de no exceder, sumadas en su caso a las contribuciones obligatorias, los límites legales vigentes en cada momento. A tales efectos, la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones arbitrará los oportunos instrumentos de ingreso, contabilización y control de las citadas aportaciones voluntarias.

#### Artículo 24. *Aportaciones indebidas.*

La Entidad Gestora del Fondo en el que se integra el Plan devolverá aportaciones realizadas por los siguientes motivos:

1. Por exceso de los límites de aportaciones establecidos en la legislación vigente, en este Plan o en varios planes de pensiones.

La devolución se ajustará a las siguientes condiciones:

a) La devolución se realizará por el importe efectivamente aportado en exceso, con cargo al derecho consolidado del partícipe. La rentabilidad imputable al exceso de

aportación acrecerá al patrimonio del Fondo de Pensiones si fuese positiva, y será de cuenta del partícipe si resultase negativa.

b) Si el exceso procede de la aportación del Promotor, procederá igualmente la devolución por el importe efectivamente aportado en exceso, acreciendo el patrimonio del Fondo la rentabilidad positiva imputable al mismo y siendo de cuenta del promotor si resultase negativa.

c) En el caso de excesos por concurrencia de aportaciones del Promotor y del Partícipe a un plan de empleo, habrán de ser retiradas en primer lugar las aportaciones del Partícipe. En todo caso, serán irrevocables las aportaciones efectuadas por el Promotor ajustadas a las condiciones estipuladas en este Reglamento y a los límites establecidos por la Ley.

2. Por errores administrativos demostrados en el proceso de cálculo o abono de las aportaciones/contribuciones, ya sean del Promotor o de los Partícipes.

## Artículo 25. *Suspensión de las aportaciones.*

A) Suspensión de las aportaciones de la Empresa Promotora y de los Partícipes:

La suspensión de las aportaciones obligatorias de la Empresa Promotora y de los Partícipes sólo se producirá en los siguientes casos:

a) Desde la fecha en que el Partícipe, por su condición de tal, se convierta en Beneficiario.

b) En los casos de suspensión del contrato de trabajo con arreglo a lo dispuesto en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo para el supuesto de incapacidad temporal, en el que las cuotas de la Empresa Promotora y los Partícipes serán abonadas por éstos en la forma establecida en éste Reglamento, y las excepciones previstas en el apartado B) de éste artículo.

B) Suspensión de las aportaciones de los Partícipes y obligatoriedad de asumir el pago de las mismas por la Empresa Promotora:

En los casos de incapacidad temporal del Partícipe, maternidad y/o adopción de menores de seis años, la contribución correspondiente al Partícipe, junto con la correspondiente al Promotor, serán abonadas por éste durante y mientras se mantengan las citadas situaciones.

C) Facultad de los Partícipes de continuar el Plan sin adquirir la condición de Partícipe en suspenso:

En los casos contemplados por las letras a), b), f), g), h), i), j), l) y m) del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los previstos en el artículo 46 de la misma disposición, el empleado podrá continuar como Partícipe del Plan sin adquirir la condición de Partícipe en suspenso, siempre que cumpla los requisitos siguientes:

a) Solicitar por escrito a la Comisión de Control del Plan, dentro de los treinta días siguientes, a contar desde el cese en el servicio activo, el derecho a la continuidad.

b) Abonar por su cuenta, en tiempo y con la forma que con carácter general establece la Sección Primera de éste Capítulo III del Reglamento, la aportación empresarial y la que le correspondería como Partícipe no suspenso. Quedan exceptuados de ésta obligación los Partícipes que se encontraran en cualquiera de las situaciones recogidas por el apartado B) de éste artículo.

## *Sección Segunda. Régimen financiero*

### Artículo 26. *Sistema financiero y modalidad.*

El presente Plan de Pensiones se basa en un sistema financiero de capitalización individual, y en la modalidad de aportación definida para todas las contingencias, con prestación mínima garantizada para las contingencias de Incapacidad permanente y de

Fallecimiento en activo. Los capitales en riesgo correspondientes a las prestaciones de Invalidez y de Fallecimiento en activo serán totalmente asegurados por el Plan de Pensiones.

#### Artículo 27. *Fondo de capitalización.*

El Fondo de capitalización estará constituido por el conjunto de las aportaciones directas e imputadas de los Partícipes, minoradas en la parte de las aportaciones obligatorias destinada a la financiación de los capitales en riesgo correspondientes a las prestaciones de Incapacidad permanente y Fallecimiento de activo, que tendrá carácter prioritario, y, en su caso, por los derechos consolidados provenientes de otros Planes de Pensiones, así como por las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

#### Artículo 28. *Derechos consolidados*

1. Constituirán los derechos consolidados de los Partícipes en activo la cuota parte del fondo de capitalización que les corresponda, determinada en función de sus aportaciones directas e imputadas, minoradas en la parte de las aportaciones obligatorias destinada a la financiación de los capitales en riesgo correspondientes a sus prestaciones de Incapacidad permanente y Fallecimiento de activo y, en su caso, de los derechos provenientes de otros Planes de Pensiones, así como de las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

2. Constituirán los derechos consolidados del Partícipe en Suspenso, calculados a la fecha a acceder a dicha situación, la parte del fondo de capitalización que le corresponda. Los derechos consolidados de los Partícipes en Suspenso se verán ajustados por la imputación de resultados financieros netos que les correspondan durante los ejercicios de su mantenimiento en el Plan.

3. Los derechos consolidados de los Partícipes de este Plan de Pensiones no podrán ser objeto de embargo o traba judicial o administrativa hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación o en que se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

#### Artículo 29. *Movilización de los derechos consolidados.*

1. Los derechos consolidados podrán ser movilizados por el Partícipe, minorados en los gastos que procedan, en los supuestos contenidos en el apartado a) del artículo 13.1 de éste Reglamento, y lo serán obligatoriamente en el supuesto regulado en el apartado b) de dicho artículo.

2. Los derechos consolidados movilizados se integrarán en el Plan que designe el sujeto que haya dejado de ser Partícipe.

3. No se podrán movilizar los derechos consolidados cuando, aun habiéndose extinguido la relación laboral con la Empresa Promotora, se mantenga la continuidad de sus aportaciones y, en su caso, las obligatorias del Partícipe, o cuando existan aportaciones pendientes de efectuarse por el Promotor en cumplimiento del Plan de Reequilibrio del Plan de Pensiones.

#### Artículo 30. *Procedimiento de movilización de los derechos consolidados.*

1. Una vez producida la baja del Partícipe, ésta será comunicada por la Empresa Promotora a la Comisión de Control que, a su vez, lo hará saber a la Entidad Gestora. Para movilizar los derechos consolidados, el Partícipe deberá designar el Plan de Pensiones en que desee integrar la cuantía de los mismos. Efectuada dicha designación, la Entidad Gestora dispondrá de un plazo máximo de quince días, contados a partir del momento en que le sea aportada la documentación necesaria, para proceder a transferir los derechos consolidados al Fondo de Pensiones que se haya designado.

2. Durante el plazo que transcurra desde la fecha de la baja del Partícipe y la movilización efectiva de sus derechos consolidados, recibirá el tratamiento de Partícipe en suspenso, ajustándose aquellos por la imputación de resultados que le corresponda.

3. Efectuada la operación de transferencia, la Entidad Gestora dará cuenta de la misma a la Comisión de Control del Plan.

#### Artículo 31. *Liquidación de los derechos consolidados en supuestos excepcionales.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 B) c) del presente Reglamento, los derechos consolidados de los partícipes podrán hacerse efectivos en situaciones de enfermedad grave o de desempleo de larga duración.

La liquidación de derechos consolidados del Partícipe podrá instrumentarse mediante un pago único o mediante pagos sucesivos, si bien en éste último caso, deberán mantenerse y acreditarse las situaciones excepcionales que los justifican.

La acreditación del acaecimiento y mantenimiento de las situaciones excepcionales a que se refiere el presente artículo deberá efectuarse, en todo caso, ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, siendo obligación del partícipe aportar a la misma cuanta documentación le sea requerida a tales efectos.

En ningún caso podrá autorizarse la liquidación de derechos consolidados cuando, aun habiéndose extinguido la relación laboral con la Empresa Promotora, se mantenga la continuidad de sus aportaciones y, en su caso, las obligatorias del Partícipe, o cuando existan aportaciones pendientes de efectuarse por el Promotor en cumplimiento del Plan de Reequilibrio del Plan de Pensiones.

2. Enfermedad grave: La liquidación de derechos consolidados podrá efectuarse en supuestos de enfermedad grave del partícipe, su cónyuge o alguno de los ascendientes o descendientes, en primer grado, de ambos, así como de persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el Partícipe o de él dependa.

Se considera enfermedad grave a estos efectos, siempre que pueda acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado:

a) Cualquier dolencia o lesión que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor o tratamiento en un centro hospitalario.

b) Cualquier dolencia o lesión con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.

Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el Partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al régimen de la Seguridad Social, y siempre que supongan para el Partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos.

El Partícipe que pretenda hacer efectiva la liquidación de derechos consolidados deberá dirigirse a la Comisión de Control mediante escrito razonado, en el que se harán constar las circunstancias clínicas de la enfermedad, persona que la padece, dependencia o vinculación económica con el solicitante y justificación de los gastos a que se aplicarán los derechos liquidados, todo ello debidamente acreditado. La Comisión de Control podrá reclamar al solicitante cuanta documentación adicional estime pertinente.

La liquidación de derechos consolidados del Partícipe no podrá exceder de la cuantía justificada para atenderlos ni de la cuantía total de aquellos en el momento de solicitarla. Dentro de las indicadas cuantías, la Comisión de Control podrá cuantificar los derechos objeto de liquidación en razón a todas las circunstancias concurrentes. En el caso de concederse una liquidación inferior a la solicitada por el Partícipe, la Comisión de Control deberá razonar debidamente su decisión.

3. Desempleo de larga duración: La liquidación de derechos consolidados podrá efectuarse en situaciones de desempleo de larga duración. La liquidación podrá afectar a la totalidad o solo a parte de los derechos consolidados del Partícipe a la fecha de la solicitud. Se considerará que concurre desempleo de larga duración, a los efectos previstos en el presente artículo, cuando los Partícipes desempleados reúnan las siguientes condiciones:

a) Hallarse en situación legal de desempleo. Se consideran situaciones legales de desempleo los supuestos de extinción de la relación laboral o administrativa y suspensión del contrato de trabajo contemplados como tales situaciones legales de desempleo en el artículo 208.1.1 y 2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y normas complementarias y de desarrollo.

b) No tener derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.

c) Estar inscrito en el momento de la solicitud como demandante de empleo en el servicio público correspondiente.

4. La liquidación de derechos consolidados en situaciones de enfermedad grave no altera el régimen de aportaciones obligatorias, directas o imputadas al presente Plan de Pensiones, que se mantendrá en sus propios términos.

#### CAPÍTULO IV

#### Contingencias y prestaciones

##### *Sección Primera. Disposiciones generales*

##### Artículo 32. *Contingencias.*

Constituyen las contingencias los supuestos de hecho cuyo acaecimiento origina el derecho a las prestaciones del Plan.

##### Artículo 33. *Prestaciones.*

Las prestaciones consisten en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los Beneficiarios, como resultado de la concurrencia de una contingencia cubierta por el Plan de Pensiones.

##### Artículo 34. *Contingencias cubiertas por el Plan de Pensiones.*

1. Son contingencias cubiertas por éste Plan de Pensiones, las siguientes:

a) Jubilación del Partícipe o Partícipe en suspenso. Se entenderá producida cuando sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o entidad que en el futuro le sustituya, en su modalidad contributiva.

b) Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez del Partícipe o Partícipe en suspenso. Se entenderá producida, en el grado que corresponda, cuando sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente.

c) Fallecimiento del Partícipe o del Partícipe en suspenso.

d) Fallecimiento del Beneficiario en caso de que, a esa fecha, no hubiese percibido la totalidad de su prestación o viniese percibiéndola en forma de renta reversible.

2. Anticipación de la percepción de la prestación de Jubilación.

Podrá anticiparse la percepción de la prestación de Jubilación, a partir de los 64 años de edad, a los Partícipes que extingan su relación laboral con la Empresa Promotora y

pasen a situación legal de desempleo a consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo aprobado por la autoridad laboral.

3. Quienes habiendo sido beneficiarios de prestaciones de incapacidad permanente se reincorporen al Plan de Pensiones como consecuencia de la revisión de su situación de incapacidad por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente, la subsiguiente declaración de aptitud laboral por la Seguridad Social y su reingreso en la Empresa Promotora, únicamente quedarán cubiertos por las contingencias de jubilación y de fallecimiento, a cuya financiación se destinarán íntegramente sus aportaciones obligatorias, tanto directas como imputadas. El régimen jurídico de tales contingencias, así como de las prestaciones derivadas de las mismas, será el establecido por el presente Reglamento a todos los efectos.

No obstante lo anterior, en caso de que al partícipe volviera a reconocérsele una situación de incapacidad permanente por el Instituto Nacional de Seguridad Social que implicara una nueva baja laboral en la Empresa Promotora, el Plan de Pensiones, a solicitud expresa del interesado, podrá abonarle los derechos consolidados que tuviera constituidos a título de única prestación derivada de aquélla. La determinación de la cuantía de la prestación se establecerá con aplicación de los criterios establecidos en el artículo 49.2 del presente Reglamento.

#### Artículo 35. *Prestaciones del Plan de Pensiones.*

1. Las prestaciones del presente Plan de Pensiones serán las establecidas para las contingencias protegidas por el mismo.

2. En todo caso, no podrán reconocerse prestaciones de jubilación ni anticiparse su pago a quienes se hallen tramitando el reconocimiento de prestaciones de incapacidad permanente en el momento en que concurran los requisitos establecidos en el presente Reglamento para solicitar aquellas. A efectos del presente Plan de Pensiones se considerará como hecho causante el que resulte anterior en el tiempo.

3. Si hallándose el Partícipe en situación de Suspenso se produjera alguna de las contingencias que dan derecho a prestación, el Beneficiario únicamente tendrá derecho a percibir la prestación que se pudiera constituir con cargo al importe de sus derechos consolidados en ese momento.

#### Artículo 36. *Requisitos para causar las prestaciones.*

1. Para causar derecho a la prestación por jubilación será condición inexcusable acreditar fehacientemente ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones la jubilación efectiva del afectado en el régimen público de la Seguridad Social que corresponda.

2. Para causar derecho a las prestaciones por incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, será condición inexcusable que así se le haya declarado firme y previamente al Partícipe por el régimen público de la Seguridad Social que corresponda.

3. Para causar derecho a la prestación por fallecimiento será condición inexcusable que se acredite fehacientemente, ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, el óbito del Partícipe mediante cualquiera de los procedimientos válidos en Derecho.

4. Para obtener la anticipación de la percepción de la prestación de Jubilación será condición inexcusable acreditar fehacientemente, ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, la concurrencia de los requisitos establecidos al efecto en el artículo 34.2 del presente Reglamento.

#### Artículo 37. *Comunicación de la contingencia y Solicitud de la prestación. Revocación de la condición de Beneficiario.*

1. El Beneficiario o su representante legal deberá comunicar el acaecimiento de la contingencia dentro del plazo de los seis meses siguientes a la fecha de producirse o de ser reconocida por la autoridad, organismo o jurisdicción correspondiente. En caso de

fallecimiento, el plazo mencionado se contará desde que el Beneficiario o su representante legal tuviesen conocimiento del fallecimiento del causante y de su designación como Beneficiario, o desde que pueda acreditar su condición por disposición testamentaria u otros medios.

2. La comunicación del acaecimiento de la contingencia deberá presentarse ante la Comisión de Control del Plan.

3. La solicitud de la prestación podrá efectuarse por el Beneficiario al tiempo de comunicarse el acaecimiento de la contingencia o en cualquier momento posterior al mismo. No obstante, una vez acaecida aquélla e independientemente de haberse o no solicitado la prestación correspondiente, no podrá autorizarse la movilización de los derechos económicos del Beneficiario a otro u otros planes de pensiones.

4. La solicitud de prestación deberá efectuarse ante la Comisión de Control del Plan, señalando la forma elegida para el cobro de la misma. Junto con la solicitud habrá de presentarse la siguiente documentación acreditativa:

a) Jubilación:

- DNI y NIF o, en su caso, Tarjeta de Residencia del Partícipe.
- Certificado o documento de la Seguridad Social acreditativo de que tiene reconocido a su favor el cobro de la pensión pública de jubilación.
- Comunicación de datos al pagador relativo a las retenciones sobre rendimientos del trabajo en el IRPF (modelo 145 de la AEAT; modelo 149 en el caso de no residentes).
- Certificación de la titularidad de la cuenta corriente en la que se debe abonar la prestación o cualesquiera otro documento en el que conste dicha titularidad.

b) Incapacidad Permanente:

- DNI y NIF o, en su caso, Tarjeta de Residencia del Partícipe.
- Declaración firme, por el órgano administrativo o judicial competente, del grado de Incapacidad Permanente.
- Comunicación de datos al pagador relativo a las retenciones sobre rendimientos del trabajo en el IRPF (modelo 145 de la AEAT; modelo 149 en el caso de no residentes).
- Certificación de la titularidad de la cuenta corriente en la que se debe abonar la prestación o cualesquiera otro documento en el que conste dicha titularidad.

c) Fallecimiento:

- Certificado de defunción del causante o, en su caso, resolución testimoniada de la declaración judicial del fallecimiento.
- Libro de familia del causante.
- Certificado de matrimonio o, en su caso, documentación acreditativa del derecho a la prestación de acuerdo con lo señalado en el artículo 14.1 c) del presente Reglamento.
- Certificado de Últimas Voluntades expedido por el Registro General de Actos de Última Voluntad y, caso de resultar positiva, copia autorizada del testamento del causante y Declaración notarial de aceptación de herencia.
- En caso de que los Beneficiarios sean los herederos legales del causante, declaración notarial o judicial de herederos abintestato y Declaración notarial de aceptación de herencia.
- DNI y NIF o, en su caso, Tarjeta de Residencia del solicitante o solicitantes de la prestación.

5. El reconocimiento del derecho a la prestación será notificado al Beneficiario mediante escrito firmado por la Entidad Gestora dentro del plazo máximo de quince días hábiles desde la presentación de toda la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones y grado de aseguramiento o garantía, informando en

su caso del riesgo a cargo del Beneficiario, y demás elementos definitorios de la prestación.

6. La instrumentación del cobro de la prestación se realizará en el Fondo de Pensiones, correspondiendo a la Entidad Gestora ordenar a la Entidad Depositaria el abono de la misma.

7. Las prestaciones serán abonadas al Beneficiario o Beneficiarios previstos o designados, salvo que medie embargo o traba judicial o administrativa, en cuyo caso se estará a lo que disponga el mandamiento correspondiente, o concurren las circunstancias previstas en los artículos 14.4 ó 14.5 del presente Reglamento, en cuyo caso se estará a lo establecido en los mismos. Cuando el derecho a la prestación sea objeto de embargo o traba judicial o administrativa, ésta resultará válida y eficaz, si bien no se ejecutará hasta que se cause el derecho a la prestación o concurren los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración previstos en el presente Reglamento. Producidas tales circunstancias, la Entidad Gestora ordenará el traspaso de los fondos correspondientes a la prestación a quien proceda en cumplimiento de la orden de embargo.

8. La condición de Beneficiario será revocada cuando concurren las circunstancias previstas en los artículos 14.4 y 14.5 del presente Reglamento, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en los mismos respecto de los derechos económicos remanentes en el Plan de Pensiones.

#### Artículo 38. *Forma de pago de las prestaciones.*

Los Beneficiarios podrán optar por percibir las prestaciones en cualquiera de las formas siguientes:

a) Prestaciones en forma de Capital: Consistirá en la percepción de la totalidad de la prestación en un pago único. El pago de ésta prestación podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia, o diferirlo a un momento posterior, en cuyo caso se verá ajustado por la imputación de resultados que le correspondan durante los ejercicios de su mantenimiento en el Plan. Cuando se trate de un capital inmediato, deberá ser abonado al Beneficiario dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que éste presente la documentación completa correspondiente.

b) Prestaciones en forma de Renta: Consistirá en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, debiendo producirse al menos uno de ellos en cada anualidad. La percepción en forma de renta podrá adoptar las siguientes modalidades:

a') Renta financiera: Consistirá en la percepción de prestación en forma de pagos periódicos hasta el agotamiento de los derechos económicos del Beneficiario, quien deberá determinar: cantidad anual a percibir, número de pagos anuales y fecha de inicio del cobro de la renta, que podrá ser inmediata a la fecha de la contingencia o diferida a un momento posterior. La solicitud de la anticipación de pagos y/o cuantías de la prestación sólo podrá autorizarse una vez cada ejercicio. En caso de fallecimiento del Beneficiario se estará a lo dispuesto en el artículo 45 del presente Reglamento.

b') Renta asegurada: Se efectuará previa adhesión del Beneficiario a un contrato de seguro tomado por el Plan de Pensiones, que garantice la percepción de una renta mensual temporal o vitalicia, constante o creciente, y/o con o sin reversión, cuya cuantía estará en función de los derechos económicos del Beneficiario. Las características de la renta serán las que al efecto establezca el propio Beneficiario.

c) Prestaciones Mixtas: Consistirá en la libre combinación de las anteriores. El Beneficiario podrá optar por combinar rentas de cualquier tipo, financieras o aseguradas, con un único cobro en forma de capital.

d) Prestaciones distintas de las anteriores, en forma de pagos sin periodicidad regular.

Artículo 39. *Cese y suspensión en la percepción de prestaciones en forma de renta.*

1. Se cesará en la percepción de prestaciones en los casos siguientes:
  - a) En todo caso por razón de la modalidad de renta elegida por el Beneficiario.
  - b) Por agotamiento de los derechos económicos del Beneficiario.
  - c) En los supuestos contemplados en los números 3 y 5 del artículo 23 del presente Reglamento.

2. La percepción de las prestaciones de renta quedará en suspenso por la no acreditación de la supervivencia de su Beneficiario en los términos establecidos en el artículo 16.2 del presente Reglamento.

Artículo 40. *Prescripción.*

Salvo que se disponga otra cosa por las normas legales o reglamentarias en materia de Planes y Fondos de Pensiones, el derecho a reclamar la prestación prescribirá en el plazo de cinco años contados a partir del día siguiente al acaecimiento del hecho causante.

### *Sección Segunda. Prestaciones*

Artículo 41. *Prestación por jubilación y anticipación de la percepción de la prestación de Jubilación.*

La prestación por jubilación y la anticipación de la percepción de la prestación de jubilación será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción o, en su caso, hasta su transformación en renta asegurada.

Artículo 42. *Prestación por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.*

1. Partícipes en activo: La prestación por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el Partícipe en activo tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción o, en su caso, hasta su transformación en renta asegurada, más el capital asegurado por la diferencia positiva existente, si la hubiere, entre el importe de 2,5 anualidades del haber o salario regulador del Beneficiario y la totalidad de sus derechos consolidados, ambos a fecha 31 de diciembre del año anterior. Las revisiones salariales que pudieran producirse con posterioridad a la precitada fecha, carecerán de repercusión alguna sobre los capitales asegurados.

2. Partícipes en suspenso: La prestación por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el Partícipe en suspenso tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción.

Artículo 43. *Prestación por fallecimiento del Partícipe.*

1. Partícipes en activo: La prestación por fallecimiento del Partícipe será igual a la cuantía de los derechos consolidados que el Partícipe en activo tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción o, en su caso, hasta su transformación en renta asegurada, más el capital asegurado por la diferencia positiva existente, si la hubiere, entre el importe de 3 anualidades del haber o salario regulador del Beneficiario y

la totalidad de sus derechos consolidados, ambos a fecha 31 de diciembre del año anterior. Las revisiones salariales que pudieran producirse con posterioridad a la precitada fecha, carecerán de repercusión alguna sobre los capitales asegurados.

2. Partícipes en suspenso: La prestación por fallecimiento del Partícipe será igual a la cuantía de los derechos consolidados que el Partícipe en suspenso tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción.

#### Artículo 44. *Financiación de los capitales asegurados.*

El coste de la prima correspondiente a los capitales asegurados referidos en los artículos 42.1 y 43.1 precedentes, se financiará con cargo a las aportaciones obligatorias, directas e imputadas, del Partícipe, con el límite máximo de un 50 por 100 de la totalidad de aquellas calculadas a la fecha del aseguramiento. De no resultar suficiente tal porcentaje máximo para cubrir la totalidad de la prima, los capitales asegurados se reducirán proporcionalmente a la prima efectivamente pagada.

#### Artículo 45. *Prestación por fallecimiento del Beneficiario.*

La prestación por fallecimiento del Beneficiario será igual a la cuantía de los derechos económicos que aquél tuviera o mantuviera en el Plan de Pensiones en el momento de producirse la contingencia, o, en su caso, la renta de reversión asegurada que previamente haya sido determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 38 b) b') del presente Reglamento.

## CAPÍTULO V

### De la comisión de control del plan

#### Artículo 46. *Composición.*

1. El funcionamiento y la ejecución del Plan serán supervisados por la Comisión de Control.

2. La Comisión de Control estará constituida por nueve miembros: seis en representación de los Partícipes y Beneficiarios y tres en representación del promotor.

3. Los miembros de la Comisión de control del Plan, así como sus correspondientes suplentes, serán nombrados por períodos de cuatro años consecutivos, pudiendo ser reelegidos. Los sustitutos los serán por el resto del mandato de aquél a quien sustituyen.

4. La renovación de los miembros electos de la Comisión de Control se efectuará al término de cada mandato.

5. La Comisión de Control elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, que serán elegidos, el Presidente de entre la representación de los Partícipes y Beneficiarios, y el Secretario de entre la representación de la Empresa Promotora, a los que corresponderán las funciones previstas en el presente Reglamento y en las disposiciones legales.

6. Se pierde la condición de miembro de la Comisión de Control, en representación de los Partícipes y Beneficiarios, por transcurso del plazo para el que fuera nombrado, por dimisión, inhabilitación o incapacidad, ambas declaradas judicialmente, por fallecimiento, y por pérdida de la condición de Partícipe o, en su caso, de Beneficiario. El puesto vacante será cubierto por el suplente del candidato elegido miembro de la Comisión de Control.

#### Artículo 47. *Representantes de la Empresa Promotora.*

1. Los representantes de la Empresa Promotora serán las personas designadas al efecto por la misma, en cada momento, debiendo ser confirmados o sustituidos, en todo caso, al término de cuatro años en el cargo.

2. Los representantes de la Empresa Promotora serán revocables por ésta en cualquier momento.

Artículo 48. *Procedimiento de elección de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios.*

Los miembros de la Comisión de Control del Plan en representación de los Partícipes y Beneficiarios se elegirán de conformidad con las reglas siguientes:

1. Electores y Elegibles.—Tendrán la condición de electores y elegibles todos los Partícipes y Beneficiarios del Plan de Pensiones.

2. Colegio Electoral.—Los electores y elegibles se agruparán en un único colegio electoral, que incluirá, conjuntamente, a todos los Partícipes y Beneficiarios del Plan de Pensiones.

3. Candidatos.

A) Serán candidatos quienes siendo elegibles se hallen incluidos en las listas que confeccionen los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.

B) También adquirirán la condición de candidatos quienes siendo elegibles y previa declaración de conformidad mediante su firma, sean presentados en una lista que resulte avalada por un número de firmas de electores superior al 10% del total de integrantes del colegio electoral.

C) Tanto en uno como en otro caso, las listas podrán contener tantos candidatos y sus correspondientes suplentes como puestos a cubrir.

D) La renuncia o pérdida de la condición de elegible no supondrá en ningún caso que el resto de la lista quede invalidada.

4. Mesa Electoral Central.—La mesa electoral central es un órgano colegiado que se instituye al efecto de impulsar el proceso electoral y verificar su legalidad.

Estará compuesta por tres miembros titulares y otros tantos suplentes que ostentarán los cargos de Presidente, Secretario y Vocal. Su designación se efectuará, respectivamente, entre los Partícipes en activo y que pertenezcan a las dependencias de Altadis S.A. en la ciudad de Madrid, de mayor antigüedad, de menor edad, y de mayor edad incluidos en el Censo electoral correspondiente a cada proceso electoral. El cargo de miembro de cualquier mesa electoral es incompatible con la condición de candidato.

Los acuerdos de la mesa electoral central se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate decidirá el voto el Presidente. De cada sesión se levantará el acta correspondiente con la firma del Secretario y el refrendo del Presidente.

Formarán parte de la mesa electoral central, con voz pero sin voto, los interventores designados por las candidaturas y la Empresa Promotora del Plan, quienes tendrán derecho a obtener una copia adverada de las actas o, en su caso, certificación de los acuerdos de la mesa.

5. Mesa Electoral Auxiliar.—Al objeto de facilitar la votación y escrutinio se constituirá, al menos, una mesa auxiliar en cada centro de trabajo. Su designación y funcionamiento será análogo a lo dispuesto para la mesa electoral central.

6. Caracteres del derecho de voto.—El voto es único, personal, libre, directo y secreto. No se admitirá el voto delegado pero sí el voto por correo.

7. Procedimiento Electoral:

7.1 Iniciación.—La Comisión de Control del Plan convocará el proceso electoral con una antelación de dos meses a la fecha de finalización del mandato electoral, o cuando sea preciso sustituir a dos de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios una vez agotados los titulares y suplentes de las candidaturas electas. A tal efecto, hará público el anuncio de convocatoria, señalando el número de puestos a cubrir, e instando la constitución de la mesa electoral central.

La mesa electoral central deberá constituirse en el plazo de cinco días hábiles a partir de la convocatoria electoral.

7.2 Verificación y publicidad del censo electoral.—La mesa electoral central solicitará de la Comisión de Control del Plan, el censo electoral de Partícipes y Beneficiarios, procediendo a su comprobación y publicidad durante un plazo de cinco días hábiles, durante el que se recibirán las reclamaciones, que resolverá en los dos días hábiles siguientes.

7.3 Presentación y proclamación de candidatos.—Finalizadas las operaciones relativas al censo electoral, la mesa electoral central abrirá, de inmediato, un plazo de siete días hábiles para la presentación de candidaturas realizándose la proclamación de los candidatos que cumplan los requisitos establecidos en el día hábil siguiente. Contra los acuerdos que estimen procedente o improcedente la proclamación, se dará un plazo de dos días hábiles para su impugnación.

7.4 Fijación de la fecha, horario y lugares de votación.—Tras la proclamación de candidatos y, con al menos, veinte días hábiles de antelación, la mesa electoral central fijará el día, el horario y el lugar o lugares de la votación, teniendo en cuenta que la votación ha de celebrarse antes de la fecha de expiración del mandato electoral. Asimismo instará la constitución de las mesas auxiliares, en su caso, en un plazo máximo de cinco días hábiles.

No se podrá celebrar la votación en sábados, domingos o festivos, ni el período comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre y entre el 15 de diciembre y el 15 de enero.

7.5 Características de las papeletas de voto, sobres y urnas.—Todos los candidatos y sus suplentes figurarán en una única papeleta agrupados por candidaturas. Un recuadro en blanco figurará a la izquierda del nombre y apellidos, susceptible de ser cumplimentado con el símbolo «X». A la derecha del nombre figurará entre paréntesis, la sigla o denominación de la candidatura bajo la que se presenta o la denominación de «independiente». Cada elector puede señalar como máximo, tantos candidatos como puestos a cubrir. Las candidaturas podrán confeccionar papeletas de voto cumplimentadas al objeto de facilitar a los electores que lo deseen la opción a escoger.

En todo caso, la mesa electoral central fijará las dimensiones, color, tipografía y símbolos de la papeleta de voto, así como las características de los sobres que se utilizarán para contenerlas. También determinará el número y características de las urnas a utilizar y cualquier otro tipo de material electoral.

7.6 Acto de votación.—El día señalado por la mesa electoral y en el lugar o lugares indicados tendrá lugar el acto de votación. Los electores tomarán una papeleta de voto que cumplimentarán, en su caso, y la introducirán en los sobres al efecto. A continuación se acercarán a la mesa, comprobándose su identidad; el Presidente de la mesa introducirá el sobre en la urna, tomándose nota de que el elector ha votado. En el lugar de la votación no se permitirá la realización de cualquier tipo de propaganda electoral ni acto alguno que suponga el favorecimiento indebido de cualquiera de los candidatos o candidaturas.

7.7 Voto por correo.—El procedimiento para ejercer el derecho de sufragio activo por correo se ajustará a las reglas siguientes:

1. Remisión de la documentación electoral.—Una vez proclamados los candidatos, la mesa electoral central entregará o remitirá las papeletas electorales y el sobre de votación correspondiente a todos los electores que figuren en el mismo.

2. Envío del voto a la mesa electoral central.—El elector que desee ejercer por correo su derecho de voto introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del Documento Nacional de Identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral central por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la mesa electoral central hasta la votación, quién, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al Presidente que procederá a su apertura, e identificando al elector con el Documento Nacional de Identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral.

Será nulo todo voto emitido por correo al que no se haya adjuntado la fotocopia del Documento Nacional de Identidad del votante.

7.8 Escrutinio en las mesas electorales auxiliares.—Finalizado el acto de votación, se procederá públicamente a la apertura de las urnas y al escrutinio de las papeletas de voto.

Serán considerados nulos los votos en blanco, los que presenten enmiendas, tachaduras o alteraciones semejantes, así como aquellos en los que se haya señalado mayor número de candidatos que puestos a cubrir o hayan sido emitidos en papeleta no autorizada por la mesa electoral.

Del escrutinio se levantará el acta correspondiente en el que figuren el número de votantes, papeletas válidas y nulas, así como las reclamaciones y resoluciones adoptadas al efecto. Una copia del acta será entregada a los interventores acreditados ante la mesa electoral.

El acta original del escrutinio, así como una relación de votantes que hayan ejercido su derecho al voto adecuadamente averada por la mesa electoral, serán remitidos inmediatamente a la mesa electoral central.

7.9 Escrutinio en la mesa electoral central.—Una vez recibida la documentación remitida por las mesas electorales auxiliares, actas de escrutinio y relaciones de votantes, la mesa electoral central procederá al escrutinio del voto por correo.

Serán considerados nulos los votos en blanco, los que presenten enmiendas, tachaduras o alteraciones semejantes, así como aquellos en los que se haya señalado mayor número de candidatos que puestos a cubrir y los que hayan sido emitidos en papeleta no autorizada por la mesa electoral. Igualmente serán considerados nulos los votos por correo que correspondan a electores que hayan ejercido personalmente su derecho de voto.

7.10 Atribución de resultados.—La mesa electoral central atribuirá los puestos a cubrir a los candidatos que hubieren obtenido mayor número de votos.

8. Credenciales y certificaciones.—La mesa electoral central expedirá las correspondientes credenciales a favor de los candidatos electos, quedando facultados para ejercitar todos los derechos inherentes a la condición de miembros de la Comisión de Control del Plan.

9. Otras Formalidades.—Los resultados de la votación serán comunicados a los electores mediante su inserción en tabloneros de anuncios o nota en el medio de comunicación habitual con los integrantes del Plan de Pensiones.

10. Reclamaciones.—Las reclamaciones se presentarán ante la mesa electoral central en el plazo de tres días hábiles desde el momento en que se produjo el acto impugnado. Contra los acuerdos de la mesa electoral central podrá acudir ante la jurisdicción competente.

11. Medios electorales.—El Promotor del Plan quedará obligado a facilitar cuantos medios sean necesarios para la realización de las operaciones electorales anteriormente descritas.

12. No injerencia de la Empresa Promotora.—El Promotor del Plan deberá abstenerse de intervenir favoreciendo de manera discriminatoria o perjudicando a cualquiera de las candidaturas que se presenten a la elección.

13. Derecho supletorio.—Para la interpretación de la presente normativa electoral se establece como derecho supletorio el regulador del Régimen Electoral Sindical y, en su defecto, el General.

#### Artículo 49. *Gratuidad de los cargos.*

El desempeño de cargos en la Comisión de Control será en todo caso gratuito, sin perjuicio de la compensación de los gastos que se causen con ocasión o como consecuencia del desempeño de los mismos.

## Artículo 50. *Publicidad e incompatibilidades.*

1. La designación de los miembros y cargos de la Comisión de Control se efectuará con la publicidad que en cada momento exija la legislación que resulte de aplicación.
2. No podrá ostentar la condición de miembro de la Comisión de Control quien se halle incurso en incapacidad, inhabilitación o prohibición conforme a la normativa general o especial de aplicación, ni quien por cualquier título ostente una participación en una Entidad Gestora de Fondos de Pensiones superior al cinco por ciento del capital social desembolsado de esa Entidad.

## Artículo 51. *Garantías*

1. La Empresa Promotora otorgará a los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control, tanto del Plan como del Fondo de Pensiones en el que éste se halle integrado, las facilidades necesarias para el desarrollo pleno de sus funciones.
2. La Empresa Promotora reconocerá al Presidente de la Comisión de Control del Plan, así como de la Comisión de Control del Fondo de Pensiones en el que éste se halle integrado, el mismo régimen de garantías que el establecido, legal y convencionalmente, en favor de los Delegados Sindicales.

## Artículo 52. *Funcionamiento.*

1. La Comisión de Control se reunirá necesariamente dentro del primer cuatrimestre de cada ejercicio económico. También podrá reunirse cuantas veces sea convocada por el Presidente, a iniciativa propia o a solicitud de un tercio o más de miembros de la misma, al menos, con siete días de antelación, salvo en caso de urgencia que podrá quedar reducido a cuarenta y ocho horas, con inclusión, en todo caso, del orden del día.
2. La asistencia a las reuniones de la Comisión podrá ser personal o por representación conferida a otro miembro de la Comisión. La representación se ejercerá mediante delegación expresa y escrita para cada reunión, sin que ningún miembro pueda ostentar más de una representación delegada.
3. La Comisión de Control podrá fijar, en cada reunión, la fecha en que se deberá celebrar la siguiente reunión.
4. Para la válida constitución y celebración de las reuniones de la Comisión de Control será necesaria la presencia de la mitad más uno de sus componentes.
5. Cada miembro de la Comisión de Control tendrá un voto. El derecho de voto podrá ejercitarse a través de otro miembro mediante la representación delegada antes referida. La Comisión de Control adoptará sus acuerdos con los votos de la mitad más uno de los miembros presentes y representados. No obstante, para las modificaciones en el Plan, así como la designación o sustitución de las Entidades Gestora y Depositaria y la elección y cambio de Fondo de Pensiones, se necesitará la mayoría especial de las cuatro quintas partes o más de todos los miembros de la Comisión de Control. El régimen de mayorías aplicable a los acuerdos referidos a la delegación en la Entidad Gestora de funciones y facultades relativas a los derechos derivados de las inversiones y la contratación de la gestión y/o depósito de activos con terceras entidades, la canalización de recursos del Plan a otro Fondo o adscripción del Plan a varios Fondos de Pensiones, el ejercicio de derechos inherentes a los títulos y demás activos y la selección, adquisición, disposición, realización o garantía de activos, será el que se establezca al efecto en las Normas de Funcionamiento del Fondo de Pensiones.
6. Las Actas de las reuniones serán firmadas por el Secretario con el Visto Bueno del Presidente, y recogerán sucintamente los debates habidos y el texto de los acuerdos adoptados, con expresión de las mayorías con que se adopten.
7. El Acta podrá redactarse y firmarse al final de cada reunión o en la siguiente que se celebre.

## Artículo 53. *Funciones y competencias.*

La Comisión de Control del Plan tendrá las siguientes funciones y competencias:

1. Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de los Partícipes y Beneficiarios, y resolver las reclamaciones que le formulen los mismos. Instar, en su caso, lo que proceda ante el Fondo de Pensiones o la Entidad Gestora.
2. Ratificar la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión.
3. Seleccionar el actuario o actuarios que sean precisos para el desenvolvimiento ordinario del Plan de Pensiones y su revisión financiero-actuarial conforme a lo dispuesto en los artículos 23 y 33.2 del RFPF.
4. Nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones al que esté adscrito, salvo que ambas coincidan porque al Fondo sólo esté adscrito el presente Plan.
5. Proponer las modificaciones que estime pertinente sobre aportaciones, prestaciones u otras variables derivadas de las revisiones actuariales requerida por éste Reglamento.
6. Supervisar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del Plan en el Fondo de Pensiones, a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan.
7. Representar judicial y extrajudicialmente los intereses colectivos de los Partícipes y Beneficiarios en relación con el Plan de Pensiones.
8. Modificar el presente Reglamento, así como las normas de desarrollo del mismo.
9. Proponer y, en su caso, decidir en las demás cuestiones sobre las que las disposiciones legales y el presente Reglamento le atribuyan competencia.

## Artículo 54. *Subcomisiones de la Comisión de Control.*

1. La Comisión de Control podrá acordar la institución de cuantas Subcomisiones para materias concretas tenga por conveniente.
2. Las Subcomisiones estarán necesariamente formadas por miembros de la Comisión de Control, siendo su composición la que, en cada caso, se estime más conveniente.

## CAPÍTULO VI

### **Modificación del plan del plan de pensiones**

## Artículo 55. *Requisitos y procedimiento.*

El Plan podrá modificarse, a propuesta de la Comisión de Control, con los requisitos y mediante el procedimiento previsto al efecto por el artículo 52.5 de éste Reglamento.

## CAPÍTULO VII

### **Terminación y liquidación del plan**

## Artículo 56. *Causas de terminación del Plan.*

1. Serán causas de terminación del Plan las siguientes:
  - a) Dejar de cumplir los principios básicos de los Planes de Pensiones establecidos en la legislación vigente.
  - b) Paralizarse la Comisión de Control del Plan de modo que resulte imposible su funcionamiento, en los términos fijados en la legislación vigente.
  - c) Imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las variaciones necesarias derivadas de la revisión del Plan de Pensiones.

d) Incumplir, dentro del plazo fijado, las medidas previstas en un Plan de saneamiento o de financiación exigidos por la autoridad competente al amparo de la legislación vigente, o, habiendo sido requerido para elaborar dichos planes, no proceder a su formulación.

e) Extinción de la Entidad Promotora. No obstante no serán causas de terminación del Plan de Pensiones la extinción de la Entidad Promotora por fusión, absorción, escisión o por cualquier otro supuesto de cesión global del patrimonio de la Empresa. La sociedad resultante de la fusión o la cesionaria del patrimonio se subrogará en los derechos y obligaciones de la Entidad Promotora extinguida.

f) Ausencia de Partícipes y Beneficiarios en el Plan de Pensiones durante un plazo superior a un año.

g) Decisión de la Comisión de Control del Plan, previo acuerdo expresado por escrito entre la Entidad Promotora y los representantes legales de los trabajadores resultante de un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.

h) Cualquier causa prevista en las disposiciones legales que sean de aplicación.

2. En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los Partícipes en otro Plan de Pensiones.

#### Artículo 57. *Liquidación.*

El procedimiento de liquidación del Plan se llevará a cabo por la Entidad Gestora, bajo la supervisión de la Comisión de Control, y se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

a) La Comisión de Control del Plan de Pensiones acordará y comunicará la terminación del Plan a todos los Partícipes y Beneficiarios con una antelación de seis meses.

b) Durante el mencionado período de seis meses, los Partícipes deberán comunicar a la Comisión de Control del Plan a qué Planes desean movilizar sus derechos consolidados.

c) Si llegada la fecha de terminación del Plan, algún Partícipe no hubiera comunicado a la Comisión de Control lo indicado en el anterior apartado b), se procederá a movilizar sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones que haya sido seleccionado por la Comisión de Control.

d) Una vez movilizados los derechos consolidados de todos los Partícipes, la Comisión de Control del Plan de Pensiones comunicará a la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones la terminación definitiva del Plan.

e) Será en todo caso requisito previo para la liquidación del Plan de Pensiones que la Comisión de Control del mismo establezca garantías individualizadas y suficientes sobre las prestaciones causadas con anterioridad a la fecha de comunicación a que se refiere el letra a) de éste artículo.

f) Finalmente, la Comisión de Control del Plan de Pensiones procederá a su disolución.

#### Disposición adicional primera. *Prestaciones indebidas.*

La Comisión de Control podrá reclamar a los Beneficiarios la devolución de cualquier prestación que haya sido percibida indebidamente, sin perjuicio de las demás reclamaciones de intereses y gastos que en su caso procedan.

#### Disposición adicional segunda. *Partícipes procedentes del Plan de Pensiones de Empleo de Logista, S.A.*

Los Partícipes del Plan de Pensiones de Empleo de Logista S.A., que como consecuencia de procesos de movilidad pasen a prestar servicios en Altadis, S.A., se

incorporarán necesariamente al presente Plan de Pensiones de conformidad con las reglas siguientes:

- A) Acreditarán haber causado baja en el Plan de Pensiones de Empleo de Logista, S.A.
- B) Solicitarán su adhesión a éste Plan de Pensiones, y pedirán la movilización, al mismo, de sus derechos consolidados, así como, en su caso, de las aportaciones que la Empresa Promotora originaria efectúe en su favor como consecuencia de la ejecución de un Plan de Reequilibrio en el que estuvieran integrados.

Disposición adicional tercera. *Exteriorización de los compromisos por Jubilación anticipada.*

1. En aplicación del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, se exteriorizan los compromisos por jubilación anticipada existentes entre la Empresa Promotora y los Partícipes del Plan de Pensiones que mantengan sus aportaciones obligatorias a fecha 31-12-2000, únicos titulares de tales compromisos. Los derechos económicos individuales de la mencionada exteriorización serán los necesarios, conforme a la base técnica existente a 31-12-2000, para que, junto con los correspondientes a las prestaciones por jubilación ordinaria y sus prestaciones derivadas, las prestaciones de riesgo de activo y sus propias derivadas, las aportaciones futuras y su correspondiente margen de solvencia, pudieran alcanzarse, en régimen mixto de prestación y aportación definidas y capitalización individual, a la edad más temprana en que se pueda ejercitar la jubilación anticipada o, en su caso, la prevista en el ERE, las siguientes prestaciones de jubilación anticipada y sus prestaciones derivadas:

- a) A la edad de jubilación de 60 años, el 30 % de la Base reguladora definida en el apartado II de la disposición transitoria segunda del presente Reglamento.
- b) A la edad de jubilación de 61 años, el 28 % de la Base reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.
- c) A la edad de jubilación de 62 ó 63 años, el 26 % de la Base reguladora definida en el apartado II de la disposición transitoria segunda del presente Reglamento.

Los mencionados derechos, cuantificados a 31.12.2000 con carácter irrevocable, salvo para la subsanación de errores materiales, omisiones o inexactitudes en relación con los Partícipes afectados, se financiarán mediante el pertinente Plan de Reequilibrio y aportaciones futuras, sin que la Empresa Promotora asuma responsabilidad económica alguna, directa o indirecta, en caso de desviación de las hipótesis utilizadas para la citada cuantificación.

2. La contingencia se entenderá producida cuando sea reconocida a favor del Partícipe por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o entidad que en el futuro le sustituya.

3. Para causar derecho a la prestación por jubilación anticipada será condición inexcusable acreditar fehacientemente ante la Comisión de Control:

- a) Hallarse en la situación de Partícipe en activo, o en situación de asimilación al alta, y mantenerse al corriente de sus aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones a fecha 31.12.2000.
- b) Estar incluido en el compromiso que se exterioriza y su coste financiado por la Empresa Promotora.
- c) El reconocimiento de aquella precisa y exclusivamente conforme a lo dispuesto en la regla 2.<sup>a</sup> del número 1 de la disposición transitoria tercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada a la misma por el artículo 7.1 de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.

#### 4. Partícipes encuadrados en el extinto Colectivo A:

4.1 La prestación consistirá, para los Partícipes encuadrados en el extinto Colectivo A hasta la fecha de su extinción (31.12.2003), en la aplicación a la Base Reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento, de los siguientes porcentajes:

- a) A la edad de jubilación de 60 años, el 30 % de la Base Reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.
- b) A la edad de jubilación de 61 años, el 28 % de la Base Reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.
- c) A la edad de jubilación de 62 ó 63 años, el 26 % de la Base Reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.

4.2 La prestación de jubilación anticipada se incrementará, en su caso, en razón a la equivalencia actuarial individualmente considerada a la fecha de adscripción al extinto Colectivo A.

4.3 La prestación de jubilación anticipada de los Partícipes que, a partir de 31-12-2000 suspendan sus aportaciones obligatorias, directas o imputadas, al Plan de Pensiones, y posteriormente recuperen la condición de Partícipes en activo, se ajustará a la cuantía actuarialmente equivalente a la totalidad de sus aportaciones y a la evolución de sus derechos consolidados durante el tiempo que haya permanecido en suspenso.

4.4 A esta prestación le será de aplicación lo dispuesto en los artículos 39.2 y 40 y en la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.

#### 5. Resto de Partícipes:

La prestación para todos los demás Partícipes del Plan de Pensiones será igual a la cuantía correspondiente a la totalidad de sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones en el momento de acceder a la jubilación anticipada.

6. Se producirá la suspensión de las aportaciones de la Empresa Promotora y de los Partícipes en los casos de Partícipes con derecho a causar prestaciones por Jubilación anticipada, y en la parte de las aportaciones correspondientes a la financiación de tal contingencia, cuando adquieran la condición de Partícipes en Suspenso conforme a lo dispuesto en el artículo 12.2 del presente Reglamento.

7. Asimismo se producirá la suspensión automática de las aportaciones obligatorias de la Empresa Promotora en el supuesto de que no se jubilen anticipadamente, a los 60 años de edad o a la edad prevista en el ERE para los incluidos en el mismo, los Partícipes afectados por la presente Disposición Adicional. Tal suspensión se mantendrá hasta la total compensación del exceso de aportaciones efectuadas a favor del Partícipe por jubilación anticipada, salvo que con anterioridad se produjera la jubilación efectiva del Partícipe afectado.

*Disposición adicional cuarta. Régimen jurídico de las prestaciones causadas a 31-12-2003 en el Extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida.*

Las prestaciones causadas y efectivamente reconocidas en el extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida a fecha 31-12-2003, y sus derivadas, se garantizan mediante aseguramiento externo, en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento, rigiéndose en todo lo demás, incluido el ámbito de cobertura aplicable a los Beneficiarios, por lo dispuesto en el mismo.

*Disposición adicional quinta. Obligaciones de aportación de la Empresa Promotora.*

Las obligaciones de aportación de la Empresa Promotora son única y exclusivamente las contempladas expresamente en el presente Reglamento.

Disposición adicional sexta. *Revisiones financiero-actuariales del Plan de Pensiones.*

El sistema financiero y actuarial del Plan de Pensiones será objeto de las revisiones legalmente establecidas en razón a la modalidad del mismo.

Disposición transitoria primera. *Derechos por Servicios Pasados de los Partícipes que hayan causado baja en el Plan de Pensiones y movilizado sus derechos consolidados a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento.*

El Partícipe que haya causado baja en el Plan de Pensiones y movilizado sus derechos consolidados en el mismo a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento y ostentara derechos por servicios pasados, mantendrá un derecho de crédito respecto a los que le hubieran sido reconocidos en un Plan de Reequilibrio Actuarial y Financiero, pudiendo únicamente movilizar el importe de sus derechos consolidados en la cuantía y plazos con que se vayan aportando al Fondo de Pensiones conforme a lo establecido en el propio Plan de Reequilibrio.

Disposición transitoria segunda. *Prestaciones del extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida.*

Las prestaciones causadas en el extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida han sido objeto de aseguramiento externo, bajo modalidad de prima única, mediante póliza tomada con BBVA Seguros (abridora) y Caser (coaseguradora), número 03/00.340 y fecha de efectos 02.10.2003, y sus correspondientes suplementos.

El aseguramiento se ha efectuado en los términos y condiciones siguientes:

I. Asegurados.

Son asegurados del contrato de seguro, únicamente, quienes consten como Beneficiarios del extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida del Plan de Pensiones, cuya prestación fue reconocida con efectos anteriores a 01.01.2004.

II. Base Reguladora de las prestaciones.

La Base reguladora de las prestaciones será el cociente que resulte de dividir por catorce el resultado de la siguiente operación:

A) Se sumará el montante de los haberes reguladores correspondientes a los doce meses inmediatamente anteriores al hecho causante. En caso de que dicho período comprendiese meses de años diferentes, los haberes reguladores correspondientes al primer año, se actualizarán en la proporción que para ese mismo haber regulador hubiese sido pactada en el segundo año.

B) Se restarán las siguientes partidas:

- El 6 por ciento de la suma de las bases de cotización a la Seguridad Social, para contingencias comunes, de los últimos doce meses.
- El porcentaje de aportación de los Partícipes de la suma aritmética de los haberes reguladores correspondientes a los últimos 12 meses.

C) A los efectos del cálculo de la base reguladora, en el supuesto de que en el momento de acaecer la contingencia no se hubiese devengado el período completo de doce meses, se completarán los meses con la prorrata de los valores conocidos.

### III. Prestación por jubilación ordinaria y Prestación equivalente a la jubilación.

La prestación por jubilación ordinaria y la prestación equivalente a la jubilación correspondiente a los Partícipes con cotizaciones ininterrumpidas desde su ingreso en el Plan de Pensiones, consistirá en:

A) La aplicación, a la Base Reguladora definida en el apartado II precedente, del tipo porcentual establecido en la siguiente escala:

- a) Durante los primeros 10 años completos de cotización, un 1 % anual.
- b) A partir de los 10 años, por cada año completo adicional, un 0,48 % por año, hasta alcanzar el límite máximo a los 35 años o más de cotización.

B) Un pago único, consistente en una mensualidad de la Base Reguladora definida en el apartado II precedente por cada año completo de cotización al Plan de Pensiones, con un máximo de diez mensualidades. Esta prestación se incrementará, en su caso, en razón a la equivalencia actuarial individualmente considerada a la fecha de adscripción al extinto Colectivo A, o de retorno a la situación de Partícipe activo.

En el supuesto de que se produzcan periodos de suspensión de las aportaciones obligatorias, directas e imputadas, al Plan de Pensiones, se ajustará a la cuantía actuarialmente equivalente a la totalidad de sus aportaciones y a la evolución de sus derechos consolidados durante el tiempo que hayan permanecido en suspenso.

### IV. Prestación por invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

A) La cuantía de ésta prestación será del 14 por 100 de la Base reguladora que se define en el apartado II precedente.

B) Se extinguirá la prestación cuando el Beneficiario pierda su correspondiente derecho en el Régimen de la Seguridad Social que la hubiera reconocido.

### V. Prestación por invalidez permanente total

A) La cuantía de ésta prestación será del 16 por 100 de la Base reguladora que se define en el apartado II precedente.

B) Se extinguirá la prestación cuando el Beneficiario pierda su correspondiente derecho en el Régimen de la Seguridad Social que la hubiera reconocido, o cuando le sea reconocida una invalidez de mayor grado.

### VI. Prestación por viudedad.

A) Tendrá derecho a percibir prestación de viudedad el cónyuge superviviente del Partícipe o del Beneficiario fallecido.

B) A efectos del presente Reglamento, la mera convivencia a título de unión marital de hecho estará plenamente asimilada a la condición de cónyuge, siempre y cuando se acrediten fehacientemente, ante la Comisión de Control del Plan, que su duración no ha sido inferior a un año continuado.

C) La cuantía de ésta prestación será del 10 por 100 de la Base reguladora definida en el apartado II precedente para el personal en activo, y la que diera en su momento origen a la pensión de jubilación o de invalidez para el personal pasivo. La cuantía de esta prestación no podrá exceder, en ningún caso, del valor de las provisiones matemáticas constituidas en el contrato de seguro para su pago en función de los datos sobre Beneficiarios obrantes en el Plan de Pensiones a la fecha en que se tome aquel.

D) Se extinguirá el derecho cuando el Beneficiario pierda la condición por virtud de la cual se le reconoció la prestación.

### VII. Prestación por orfandad

A) Serán Beneficiarios de una prestación de orfandad los hijos naturales o adoptivos del Partícipe o del Beneficiario fallecido, menores de 18 años y hasta que cumplan dicha

edad. En caso de hijos incapacitados de forma absoluta para el trabajo no regirá la limitación de edad establecida en el párrafo anterior.

B) La cuantía de ésta prestación será del 10 por 100 de la Base reguladora definida en el apartado II precedente para el personal en activo, y la que diera en su momento origen a la pensión de jubilación o de invalidez para el personal pasivo. La cuantía de esta prestación no podrá exceder, en ningún caso, del valor de las provisiones matemáticas constituidas en el contrato de seguro para su pago en función de los datos sobre Beneficiarios obrantes en el Plan de Pensiones a la fecha en que se tome aquel.

C) En caso de orfandad absoluta la prestación se incrementará en la cuantía correspondiente a la de viudedad, repartiéndose ésta a prorrata entre los Beneficiarios si fueran varios.

E) Se extinguirá el derecho a la prestación cuando el Beneficiario mayor de 18 años alcanzara o recobrarla la capacidad de obrar.

#### VIII. Prestación por fallecimiento.

A) Serán Beneficiarios de la prestación por fallecimiento del Partícipe, o de Beneficiarios de prestaciones de jubilación o de invalidez, las personas designadas expresamente por el Partícipe mediante escrito dirigido a la Comisión de Control en el momento de adherirse al Plan o en cualquier otro momento posterior.

B) La prestación consistirá en un pago único de capital equivalente a 10 mensualidades de la Base reguladora definida en el apartado II precedente para el personal en activo, y la que diera en su momento origen a la pensión de jubilación o de invalidez para el personal pasivo.

#### IX. Prestación a favor de familiares.

A) Será Beneficiario de ésta prestación únicamente uno de los ascendientes viudos, solteros o separados, del Partícipe fallecido, siempre que haya convivido con éste, al menos, durante los dos últimos años, esté a su cargo, y no perciba pensión o, percibiéndola, no supere el 10% establecido como prestación para ésta contingencia, y siempre que, además, el Beneficiario tenga al menos 60 años de edad.

B) La cuantía de ésta prestación será del 10 por 100 de la Base reguladora que se define en el apartado II precedente para el personal en activo. En caso de que el Beneficiario percibiera retribución, la suma de ésta y de la prestación establecida por ésta contingencia no podrá ser superior al 10 % de la indicada Base reguladora, de modo que la prestación se ajustará a la diferencia existente entre la retribución y la que correspondiera a dicho 10 %, sin que en ningún caso la suma de ambas supere la cuantía correspondiente al referido porcentaje. La cuantía de esta prestación no podrá exceder, en ningún caso, del valor de las provisiones matemáticas constituidas en el contrato de seguro para su pago en función de los datos sobre Beneficiarios obrantes en el Plan de Pensiones a la fecha en que se tome aquel.

#### X. Prestaciones resultantes del Fondo de capitalización individual.

Los Partícipes que hayan efectuado aportaciones voluntarias al presente Plan de Pensiones, y/o que hayan movilizado al mismo derechos consolidados procedentes de otros Planes de Pensiones, tendrán derecho a percibir la prestación que resulte de su fondo de capitalización individual constituido conforme al artículo 27 del presente Reglamento, en la forma prevista en el artículo 38 del mismo.

#### XI. Forma de pago de las prestaciones.

A) Todas las prestaciones se devengarán a partir del día siguiente a la fecha en que ocurra el hecho que las motive, conforme a la regulación de éste Reglamento para cada contingencia.

B) Las prestaciones definidas como renta vitalicia podrán percibirse, a elección del Beneficiario, total o parcialmente en forma de pago único de capital equivalente calculado

a la fecha de producirse la contingencia, que podrá ser percibido a dicha fecha o diferirse a un momento posterior, en cuyo caso se verá ajustado por la imputación de resultados que le correspondan durante el periodo de su mantenimiento en el Plan. La transformación de rentas en capital equivalente se efectuará sobre la cuantía de la totalidad de las prestaciones, tanto directas como derivadas del afectado. En caso de transformación parcial se seguirá idéntico criterio en la proporción de renta transformada.

C) Las prestaciones en forma de renta se pagarán, por meses vencidos, a los propios Beneficiarios, o, en su caso y si así procediera, a sus representantes legales o a las personas debidamente autorizadas al efecto, con abono de doble pensión en los meses de cobro de las pagas extraordinarias (junio y diciembre), salvo que corresponda abono proporcional de las citadas pagas extraordinarias en razón a la fecha del hecho causante o de la desaparición del derecho.

D) Las rentas vitalicias se extinguen con el fallecimiento de su Beneficiario. Las mensualidades que un Beneficiario tuviera devengadas y no percibidas en el momento de su fallecimiento se entregarán a la persona o personas físicas a quienes legalmente corresponda. De no existir éstas, o de haber transcurrido el plazo de prescripción señalado en el artículo 40 de éste Reglamento sin que se hubiera producido solicitud alguna, el importe quedará a beneficio del Plan de Pensiones.

## XII. Cese en la percepción de prestaciones en forma de renta.

Se cesará en la percepción de prestaciones en los casos siguientes:

A) De la prestación de Jubilación, por fallecimiento del Beneficiario o renuncia expresa del mismo.

B) De las prestaciones de Invalidez, Viudedad, Orfandad y En favor de familiares, por causa de la extinción de las mismas conforme a lo previsto en la regulación específica de cada una de aquellas en el presente Reglamento.

*Disposición transitoria tercera. Aportaciones Extraordinarias para el Colectivo incorporado al ERE de 2005-2006-2009, sin cotizaciones anteriores a 01-01-1967 que se jubilen con 62 años.*

Los partícipes que se hayan incorporado a los Acuerdos de ERE referidos en el título de la presente disposición, que no hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad a 01-01-1967, y se jubilen a los 62 años de edad, como consecuencia de dicho Acuerdo, recibirán una aportación extraordinaria realizada por parte del Promotor en el mes de jubilación, correspondiente al periodo entre la fecha de jubilación y los 64 años de edad, por la contribución patronal que correspondería en ese periodo en función del coeficiente de aportación imputable aplicable al partícipe.

Esta aportación extraordinaria del Promotor no llevará aparejada la aportación personal del partícipe.

Todo ello sin perjuicio de la aportación que se deba realizar con carácter ordinario en el mes en que se cumplen los 62 años de edad, en la medida en que ambas aportaciones coincidan en el mes de finalización de aportaciones.

Asimismo, en la medida en que se produzca la jubilación del partícipe, cesará el pago de las primas de riesgos, finalizando la cobertura de las prestaciones mínimas por incapacidad y fallecimiento del partícipe.

En el caso de que no pudiera realizarse la aportación íntegra de dicho importe al Plan de Pensiones en el mes de jubilación, como consecuencia de la limitación legal de aportaciones, dicho exceso se integrará dentro de los 5 primeros días del siguiente ejercicio económico, debiendo considerarse estas aportaciones afectas a la cobertura de todas las prestaciones, y particularmente a las prestaciones de jubilación, al encontrarse devengadas íntegramente con anterioridad a dicha contingencia.

Disposición final única. *Entrada en vigor del presente Reglamento.*

El presente texto refundido del Reglamento entrará en vigor el día 24 de enero de 2012, fecha en que se entenderá derogado y sustituido, a todos los efectos, el hasta entonces vigente de 15 de diciembre de 2008.

### PLAN DE IGUALDAD Y DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Preámbulo:

Antecedentes.—El presente Plan tiene su origen en el compromiso alcanzado en el artículo 10 de la prórroga del Convenio Colectivo 2001, de elaboración e implantación de un Plan de Igualdad en Altadis, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres que integran la plantilla de Altadis, S.A., evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Ámbito de Aplicación.—Este Plan de Igualdad será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa Altadis en territorio español, y por consiguiente será de aplicación a la totalidad de su plantilla.

Vigencia.—El presente Plan entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá una vigencia de tres años a contar desde dicha fecha, entendiéndose prorrogado tácitamente por periodos anuales de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes antes de la fecha de finalización de su vigencia general o la de cualquiera de sus prórrogas.

Diagnóstico de situación.

De los datos facilitados por la empresa, se realiza el siguiente diagnóstico de situación:

- Distribución de la plantilla por sexos: se constata un mayor porcentaje de personal masculino.
- Clasificación profesional: predominio del género masculino en los grupos laborales de mandos intermedios y técnicos y especialistas I y II. En el grupo laboral constituido por personal no cualificado hay un claro predominio del género femenino.
- Acceso al empleo: durante los años 2008, 2009 y hasta abril de 2010 se ha producido un mayor porcentaje de incorporaciones de personal masculino.
- Promociones: En general se observa un mayor porcentaje de promoción profesional del género masculino. También se observa que las mujeres necesitan un mayor tiempo de permanencia en el puesto de trabajo para promocionar a un nivel superior.
- Formación: se constata que el género masculino supera al género femenino en titulación académica. Menor participación en los procesos de formación, probablemente por motivos de conciliación, del género femenino.
- Condiciones salariales: se constata la ausencia de discriminación alguna en este apartado, toda vez que el personal sujeto a convenio recibe la retribución, base y complementos, asignada a su puesto de trabajo de acuerdo a lo estipulado en el capítulo III «Estructura Salarial» del C.C. vigente; el personal fuera de convenio es retribuido conforme a las condiciones estipuladas en cada contrato según el puesto de trabajo de que se trate, constatándose que las diferencias entre hombres y mujeres provienen del mayor o menor grado de ocupación de puestos de mayor responsabilidad, por lo que se incidirá en las áreas que se detallan a continuación con el fin de contribuir al equilibrio en el desempeño de los puestos entre hombres y mujeres.
- Conciliación de la vida familiar y personal: Se constata la utilización de los permisos retribuidos de asistencia a familiares enfermos por el género femenino. Casi en su totalidad, la utilización de la jornada reducida por cuidado de hijos menores es solicitada por el género femenino.

Los permisos de asistencia a exámenes son utilizados mayoritariamente por el género masculino.

Objetivos del plan.

El Plan de Igualdad de Altadis, S.A. tiene entre sus objetivos principales:

- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad de condiciones, que eviten la segregación vertical y horizontal y mejorar las posibilidades de acceso del colectivo menos representado a puestos de responsabilidad, contribuyendo así a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.
- Establecer medidas de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y méritos, sea elegida la persona del género menos representado.
- Velar por la igualdad de oportunidades de la plantilla en general, evitando cualquier tipo de discriminación en la selección, clasificación, promoción, retribución, y acceso a la formación de todos los trabajadores, sin distinción de género.
- Adoptar las medidas precisas para la consecución de una representación equilibrada de la mujer y el hombre en el ámbito de la empresa, basada en la cualificación profesional.
- Reforzar el papel de Altadis como empresa comprometida en el desarrollo de políticas de igualdad, haciendo compatibles los objetivos de competitividad y empleo.
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir y, caso de que se produzcan, canalizar y resolver los supuestos de acoso moral, sexual o por razón de sexo acaecidos en el ámbito de la empresa.
- Asesorar y proteger a las empleadas/os víctimas de violencia de género.
- Trabajar en la sensibilización de la plantilla sobre igualdad de trato y oportunidades.

Estrategias y prácticas a adoptar.

Para la consecución de los objetivos que han quedado definidos, el Plan acometerá las medidas que se expresan en los siguientes ámbitos de actuación:

- Acceso al empleo.
- Formación y promoción interna.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Protección a las víctimas de violencia de género.
- Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Acceso al Empleo.

a) Revisión y análisis de los procedimientos de selección establecidos, con el fin de seguir garantizando que no sean discriminatorios por razón de sexo, razones familiares, edad, etc., por lo que la valoración de los candidatos deberá seguir realizándose en función de sus conocimientos, habilidades y/o competencias requeridos, para los distintos puestos de trabajo.

b) Revisión de las ofertas de empleo, incorporando un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión, así como a las prácticas de comunicación existentes, utilizando, asimismo, un lenguaje no sexista que contribuya al equilibrio de la plantilla entre mujeres y hombres.

c) Introducción, en la política de selección, de medidas de acción positiva que posibiliten que en igualdad de condiciones entre los candidatos se incorpore la persona del género menos representado.

d) La empresa informará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a los/as responsables de selección de personal, pertenezcan o no la empresa, facilitando el

Plan de Igualdad vigente en la empresa, con el fin de que los procesos se desarrollen en base a lo establecido en dicho Plan de Igualdad.

#### Formación y Promoción Interna.

- a) Sistematización y mejora de los canales de información de la oferta formativa, así como de las vacantes que se vayan a cubrir por promoción interna.
- b) Proporcionar las medidas y la formación necesaria de todo el personal de la plantilla para el acceso a la intranet de la empresa, en la que se publiquen circulares, ofertas de puestos de trabajo y cursos de formación, a fin de facilitar la consulta y participación en la acción formativa y de selección/promoción.
- c) Realización de una campaña informativa para dar a conocer estos medios de comunicación, información, contenidos, acceso y lugar de ubicación.
- d) En el marco general de la formación continua, facilitar cursos de actualización y reciclaje a los trabajadores que estando en periodo de excedencia para la atención de familiares dependientes o cuidado de hijos, así lo soliciten; del mismo modo, se facilitará esta formación tras la incorporación del trabajador después de una excedencia o permiso de larga duración para la atención de familiares dependientes o cuidado de hijos.
- e) Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna de forma que en igualdad de méritos y capacidad tenga preferencia en el ascenso el género menos representado.
- f) En situación de excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiar hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes/promociones, en las mismas condiciones y requisitos que se optaría en caso de estar activo.
- g) Evitar que en las descripciones de los puestos de trabajo se introduzcan elementos de discriminación entre hombres y mujeres.
- h) En los colectivos que tuvieran establecidos procedimientos de desarrollo profesional, garantizar la igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

#### Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- a) Difusión de las medidas de conciliación previstas tanto en la legislación como en nuestra normativa interna.
- b) Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores/as, ni un recorte de oportunidades en la promoción ni en el acceso a la formación.
- c) Realizar acciones tendentes a la no exclusión de cursos de formación, que hubiesen recibido en situación de alta en la empresa o de jornada completa, de aquellos trabajadores/as que se hayan acogido a una situación de excedencia o a una reducción de jornada por motivos familiares.
- d) Dar preferencia, siempre que ello sea compatible con el correcto funcionamiento de las distintas áreas y departamentos, en la elección de turnos y fechas de vacaciones, a quienes tengan responsabilidades familiares.
- e) Desarrollar, en el ámbito de la negociación colectiva, medidas concretas tendentes a favorecer la conciliación personal, familiar y laboral, tales como la ampliación de los permisos retribuidos a supuestos no contemplados en la actualidad, la ampliación de la excedencia forzosa para atender al cuidado de familiares, y otras.

#### Protección integral contra la violencia de género.

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Altadis, S.A., así como sobre los hijos que convivan con el, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que, en estas circunstancias, Altadis, S.A. pone a disposición de sus empleados que hubieran sido víctimas de la definida violencia, serán de aplicación a

partir de la existencia de cualquier resolución, incluso cautelar, aun cuando no fuera firme, administrativa, policial, judicial o de cualquier otro orden que así lo declare, y consistirán en:

- Asesoramiento en la atención médica, psicológica y jurídica, con medios internos disponibles, que pudiera precisar, si fuera necesario, la víctima.

- Apoyo laboral, ofreciendo flexibilidad, siempre que ello fuera posible, en materia de horario y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencias y movilidad geográfica.

Estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente o se establezcan en el futuro.

Protocolo de prevención contra el acoso.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo), la Comisión paritaria establecida en el artículo 10 de la prórroga del Convenio Colectivo 2001/2003 alcanzó un Acuerdo, suscrito con fecha 9 de junio de 2010, para el establecimiento de un «Protocolo para la Prevención en Altadis del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo», con la finalidad de perseguir aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral de los trabajadores. El texto de dicho acuerdo se adjunta, como Anexo I, al presente Plan de Igualdad, formando a todos los efectos parte integrante del mismo.

Comisión de seguimiento:

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento que será la encargada de evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados en el mismo.

Composición: Cuatro miembros en representación de la Dirección de la empresa; y en representación de las organizaciones sindicales con presencia en la Comisión Sindical, uno por cada uno de los dos sindicatos mayoritarios (2), más los Delegados Sindicales estatales reconocidos de conformidad con la normativa paccionada en Altadis, que tendrán a estos efectos la consideración de miembros de pleno derecho. Los integrantes serán los mismos que conforman la Comisión de Seguimiento establecida en el protocolo para la Prevención del Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo.

Funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Propuesta de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos marcados o acciones de mejora.

- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido. En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse al presente Plan de Igualdad.

- En general, velar porque tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción profesional.

La Comisión se reunirá dos veces al año con carácter ordinario. Las partes podrán solicitar reuniones extraordinarias cuando, a su juicio, existan razones que así lo justifiquen.

Ante el conocimiento por parte de esta Comisión, de una situación de violencia de género a una trabajadora de la Compañía, la comisión evaluará las peticiones que la trabajadora pueda demandar ante su situación de desamparo, tales como excedencias,

reducción de jornada, ordenación del tiempo de trabajo, etc, a fin de proponer a la empresa aquellas que considere de estricta necesidad.

Medios: Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la Comisión, de acuerdo con la normativa vigente.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma serán remuneradas de acuerdo con la normativa vigente, y no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores.

Divulgación y difusión del Plan de Igualdad.

La empresa procederá a la publicación y difusión, a todos los trabajadores, del presente Plan de Igualdad a través de los canales de información habituales (Intranet, Tablón de Anuncios, etc.).

La empresa habilitará, a través de la intranet, un espacio para que el personal de la compañía identifique futuras necesidades, y exprese sus sugerencias sobre la igualdad así como sobre la mejora de las medidas de conciliación. Protocolo para la prevención en Altadis del acoso moral, sexual y por razón de sexo, en el trabajo.

Preámbulo.

Es firme voluntad tanto de la Dirección de la Empresa como de los Representantes legales de los trabajadores articular un procedimiento de actuación que prevenga e impida cualquier fórmula de acoso sexual, moral o por razón de sexo y, en todo caso, sancione aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral de los trabajadores de Altadis.

A tales fines, se declaran como principios inspiradores de este Protocolo, por un lado el tratamiento reservado y confidencial de las denuncias de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso moral, sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, garantizándose en todo momento la intimidad de la persona denunciante; por otro, también se declara como principio inspirador de este Protocolo la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En Altadis los actos de acoso están considerados como falta laboral de carácter muy grave, siendo acreedores de las sanciones que se contemplan en el artículo 31. c) del Acuerdo Marco vigente.

Concepto de acoso moral.

Se entiende como acoso moral la conducta hostil frente a un trabajador, en el ámbito laboral, ejercida de forma reiterada y sistemática, que persigue producir un daño psicológico a la persona, a la que se coloca en posición de indefensión y desvalimiento, degradando las condiciones de trabajo.

El acoso moral puede ser descendente –el acosador ocupa una posición jerárquica superior a la de la víctima–, horizontal –la violencia sobre la víctima se lleva a cabo por un individuo o grupo del mismo nivel jerárquico– o ascendente –el agresor ocupa un puesto jerárquico inferior al del trabajador agredido–.

Concepto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se requiere que el sujeto activo tenga conocimiento, o esté en condiciones de poseerlo, de que su conducta resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para quien la padece, cuya respuesta ante la misma puede determinar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Cualquier atención se convierte en acoso si la conducta persiste una vez que la persona objeto de la misma ha dado muestras claras de rechazo, no existiendo, por tanto, consentimiento mutuo. No puede, por consiguiente, considerarse que existe acoso cuando se ha producido un único episodio aislado no deseado.

#### Prevención.

Para prevenir el acoso en el seno de Altadis, la Dirección y la Comisión Sindical de Empresa se comprometen a difundir el contenido de este Protocolo mediante su publicación en la Intranet de la Empresa, divulgando la necesidad de respeto al derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación de los trabajadores de la Empresa, sea cual sea la naturaleza de su vinculación con la misma y su orientación sexual.

Altadis, S.A.U. se compromete a adoptar las medidas oportunas que prevengan o sancionen conductas que violenten la integridad moral o sexual de sus trabajadores.

#### Comisión de seguimiento.

Con el objetivo de prevenir, controlar y solucionar los casos de acoso, en cualquiera de sus vertientes, la Dirección de la Empresa y la Comisión Sindical de Empresa, acuerdan crear una Comisión de Seguimiento, a la que corresponderá el ejercicio de las competencias y ámbitos de actuación que se señalan en este Protocolo.

La Comisión estará compuesta por 10 miembros: 4 representantes de Altadis, y 6 representantes laborales, de los que 2 serán designados por los sindicatos mayoritarios en la Empresa (uno por cada sindicato mayoritario), además de por los 4 Delegados Estatales reconocidos de conformidad con la normativa interna de Altadis, y que formarán parte de esta Comisión a todos los efectos.

#### Competencias de la Comisión:

1.º Recomendar a la Empresa, a través de la Dirección de RR.HH. España, la elaboración de campañas, acciones formativas y difusión de buenas prácticas que colaboren a la implantación de medidas y acciones tendentes a prevenir actos de acoso.

2.º Colaborar con la Empresa en la mejora de las acciones preventivas del acoso, en cualquiera de sus vertientes.

3.º Ser informados de la apertura de los expedientes informativos que se lleven a cabo ante los supuestos de denuncia por acoso.

4.º Recibir copia del expediente informativo y formular, en su caso, las alegaciones que considere oportunas, así como proponer diligencias de prueba y, si lo considerase necesario, medidas cautelares.

5.º Recibir información sobre el cumplimiento de los trámites que integran el procedimiento sancionador.

6.º Recibir información sobre la conclusión del expediente y, en su caso, de la sanción impuesta.

7.º Las que puedan derivarse de lo establecido en el presente Protocolo.

#### Procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los principios de confidencialidad, imparcialidad y respeto a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren directamente afectados en un episodio de acoso.

#### 1. Denuncia.

Con independencia de las acciones legales que competan a la víctima de acoso, la persona supuestamente agredida deberá poner en conocimiento de la Dirección de RR.HH. de la Empresa los hechos que presuntamente determinen la posible existencia

de un supuesto de acoso moral, sexual o por razón de sexo. En el supuesto de que dicho extremo no fuera puesto en conocimiento de la Empresa, ésta quedará exonerada de cualquier responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Además, cualquier trabajador que sea testigo de la existencia de actos de acoso está legitimado para efectuar la denuncia ante la Empresa, la cual informará de tal denuncia, con carácter inmediato, a la Comisión de Seguimiento, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo.

La denuncia se formulará por escrito y en ella deberá contenerse expresión concreta de los hechos, sujetos implicados, fechas, existencias de testigos y cualquier otra información que se considere relevante.

Recibida la denuncia, la Dirección de RR.HH. procederá a la apertura de un expediente informativo, designando, a tal efecto, a un instructor y poniendo en conocimiento inmediato de los hechos denunciados a la Comisión de Seguimiento.

El instructor designado, que no podrá tener relación personal o profesional alguna ni con los hechos denunciados ni con las personas afectadas, a la vista de los hechos denunciados y de los principios de prueba que a los mismos se incorporen, podrá proponer, en un plazo no superior a las 48 horas siguientes a la fecha de su designación, que sean adoptadas las medidas cautelares o provisionales que considere pertinentes para la mejor protección y defensa de los valores que con este Protocolo se tratan de preservar.

## 2. Apertura y desarrollo del expediente informativo.

El instructor del expediente informativo será responsable de recabar cuanta información, documentación y testimonios sean necesarios para presentar sus conclusiones.

La tramitación del expediente informativo no podrá exceder de 10 días hábiles, al término de los cuales el instructor deberá presentar ante la Dirección de RR.HH. de la Empresa un informe detallado de los hechos acaecidos, trámites de comprobación efectuados y conclusión final alcanzada. Sólo en casos excepcionales y previa justificación de las razones que lo motiven, podrá ampliarse el plazo de tramitación del expediente, que en ningún supuesto podrá superar 5 días hábiles; en consecuencia, el plazo máximo de duración de estos expedientes no podrá exceder de los 15 días hábiles.

Recibido el informe presentado por el instructor, la Dirección de RR.HH. de la Empresa determinará:

- a) Considerar que no queda acreditada la existencia de acoso.
- b) Considerar la existencia de indicios racionales de acoso.
- c) Antes de dar por concluido el expediente se facilitará una copia del mismo a la Comisión de Seguimiento, a los efectos de que pueda formular, en su caso, las alegaciones que considere oportunas, así como proponer diligencias de prueba y, si así lo considerase necesario, medidas cautelares. Tanto la formulación de alegaciones, como la proposición y práctica de las pruebas que la Comisión considere pertinente interesar, deberán ser practicadas en un plazo no superior a las 72 horas siguientes a la de la entrega a esta Comisión de la Copia del Expediente.

## 3. Actuaciones en caso de existencia de indicios racionales de acoso.

Cuando existan indicios racionales de acoso la Empresa se obliga a adoptar las medidas cautelares que considere precisas, entre ellas, la separación de la víctima de su presunto o presuntos agresores.

Asimismo, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario en el que se dará traslado al presunto agresor de los hechos que se le imputan, concediéndole el plazo de cuatro días hábiles para formular las correspondientes alegaciones en su descargo y, en su caso, la práctica de la prueba que considere oportuna.

La tramitación de dicho expediente será competencia de la Dirección de RR.HH., respetándose los plazos indicados en tanto en cuanto no se agoten los plazos legales de prescripción.

Durante la tramitación del expediente sancionador el trabajador imputado quedará relevado de asistencia a su puesto de trabajo, con derecho a retribución.

#### 4. Conclusión del expediente.

Concluido el expediente, la Empresa procederá en un plazo no superior a las 72 horas siguientes al momento de la conclusión:

– A imponer la sanción disciplinaria correspondiente cuando la existencia del acoso quede acreditada.

– Al sobreseimiento del expediente cuando considere no acreditados los hechos justificativos de su instrucción.

– Al asesoramiento en la atención médica y psicológica que pudiera precisar, si fuera necesario, la víctima.

#### 5. Imposición de sanciones.

a) Cuando quede acreditada la existencia del acoso, la Empresa considerará su comisión como falta muy grave y, en consecuencia, la sanción se impondrá en el plazo de 5 días hábiles, una vez concluido el expediente disciplinario y, en todo caso, dentro del plazo que, desde su conocimiento por la Empresa o desde su comisión, establece el artículo 60.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Si cuando finalice el expediente previo informativo o el expediente disciplinario, quedara probada la no concurrencia de hechos que puedan ser constitutivos de denuncia y se constate mala fe por parte del denunciante en su interposición, la Dirección de la Empresa procederá a sancionar al denunciante, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos denunciados, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 5 y 11 del artículo 28 del Acuerdo Marco vigente.

#### 6. Política de Divulgación.

La empresa procederá a la publicación y difusión, a todos los trabajadores, del presente Protocolo a través de los canales de información habituales (Intranet, Tablón de Anuncios, etc); asimismo se dará difusión a través de los cursos de Prevención y Salud Laboral.

De conformidad con cuanto antecede, ambas partes, suscriben en su integridad el texto contenido en este documento y proceden a la firma del presente Protocolo para la Prevención del Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo en el Trabajo, en Madrid el día 9 de junio de 2010.