

7281 *RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA).*

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA), (código de Convenio número 9005532), que fue suscrito con fecha 15 de enero de 2002 de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 25 de marzo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE CETARSA Y SU PERSONAL

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con CETARSA, con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la Compañía, a excepción de los miembros del Comité de Dirección, así como de cualquier Subdirector, Gerente o Jefe de Departamento con el que así se acuerde.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2003.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2001, salvo Cláusula contraria que se especifique en cada uno de los artículos del presente Convenio.

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Resolución de conflictos.*

Se acuerda expresamente que, durante la vigencia del presente Convenio, no se producirán alteraciones en el normal desarrollo de la pres-

tación de trabajo como consecuencia de discrepancias en cuanto a la interpretación o aplicación de su articulado.

Las partes firmantes del VIII Convenio Colectivo entre CETARSA y su Personal, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su Reglamento de Aplicación, vinculando, en consecuencia, a la Empresa y a la totalidad de los trabajadores de la misma, y ello en cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del ASEC y 4.2, b) del Reglamento que lo desarrolla.

Igualmente, conforme al artículo 8 del ASEC y 8 de su Reglamento, las discrepancias sobre la interpretación o aplicación del Artículo del Convenio, se someterán, con carácter previo, a la Comisión Paritaria, para lo que se establece un plazo de veinte días hábiles, en el que la Comisión Paritaria se reunirá, y, en su caso, resolverá las discrepancias que pudieran existir.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, así como su aplicación práctica, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO III

Grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo

Artículo 8. *Grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo.*

Los grupos profesionales, las categorías profesionales que cada uno abarca y, dentro de las mismas, los puestos de trabajo que, igualmente, cada uno comprende, son los que se recogen en el anexo I del presente Convenio.

En dicho anexo I se recoge la descripción de funciones de las diferentes categorías profesionales.

La descripción de los puestos de trabajo es la ratificada por los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de la Empresa en reunión celebrada el 19.10.94 y por la Comisión Paritaria del V Convenio, la Empresa y el Comité Intercentros de la misma en su reunión del pasado 25.01.96, acuerdos todos ellos que se consideran parte integrante del presente Convenio.

Artículo 9. *Funciones de confianza y actividades incompatibles.*

A) Funciones de confianza.

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

B) Actividades incompatibles.

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

Artículo 10. *Trabajos de categoría superior e inferior.*

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

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por el tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes de los Trabajadores.

Dado el carácter cíclico de la producción, la Dirección podrá ordenar a su personal, quien vendrá obligado a realizar los trabajos que sin ser los específicos de su puesto sean compatibles con su dignidad personal y grupo profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Personal fijo discontinuo.*

Se denomina personal fijo discontinuo a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral, y a los que hubieran sido contratados a tiempo parcial, con carácter indefinido, para realizar trabajos fijos y periódicos que no se repitan en fechas ciertas. Para aquellos trabajadores que hubieran suscrito contrato de trabajo fijo discontinuo con la Empresa, en virtud del Acuerdo alcanzado entre la Empresa y el Comité Intercentros y la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo en su reunión celebrada en fecha 22.09.93, su relación laboral se regirá por lo establecido en dicho Acuerdo, así como por aquellos otros Acuerdos de la citada Comisión Paritaria que interpretan y desarrollan el anteriormente señalado, Acuerdos todos ellos que se consideran parte integrante del presente Convenio.

Los trabajadores fijos discontinuos son llamados al trabajo y, con independencia de cuándo causaran baja en Seguridad Social, cesan en el mismo por finalización de las actividades de campaña, de acuerdo con las necesidades de trabajo y según su orden en el censo del Grupo Funcional al que estuvieran adscritos.

Artículo 12. *Grupos funcionales.*

Los Grupos Funcionales de trabajadores fijos discontinuos son los siguientes:

- Administrativo de 2.^a.
- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar administrativo laboratorio químico.
- Auxiliar laboratorio químico.
- Auxiliar técnico agrícola I + D.
- Ayudante de control de calidad.
- Ayudante de mantenimiento.
- Oficial de mantenimiento mecánico.
- Oficial de mantenimiento eléctrico/electrónico.
- Oficial de mantenimiento de 2.^a.
- Operador de calderas.
- Operador de cámaras de vacío.
- Operador de equipos móviles.
- Operador de resacado.
- Operario.
- Operario de fermentado.
- Operario de limpieza.

- Operario de procesado.
- Operario de selección/procesado.
- Responsable de Área.
- Responsable de Control de Calidad.

Artículo 13. *Censos.*

Coincidiendo con la finalización de la campaña en cada Centro, se publicarán los Censos de los diferentes Grupos Funcionales de trabajadores fijos discontinuos, pudiendo, el trabajador, reclamar en el plazo de 15 días naturales desde su publicación. Los Censos estarán actualizados para el llamamiento y cese y a disposición de los Comités de Empresa o Delegados de Personal siempre que éstos lo requieran.

La asignación del número de orden de los Grupos Funcionales de cada Centro, viene determinada por la fecha de alta en el respectivo Grupo Funcional, a excepción de quien se incorpore de excedencia voluntaria de un año, concedida desde la firma del presente Convenio Colectivo, a quien se le asignará el número de orden que le corresponda por su antigüedad en su Grupo Funcional; decidiendo, en caso de igualdad, la antigüedad total en la Empresa.

Artículo 14. *Llamamiento e incorporación al trabajo.*

La Empresa comunicará, con carácter previo, a los representantes legales de los trabajadores, el llamamiento del personal fijo discontinuo, que será llamado a trabajar con un mínimo de siete días naturales de antelación, salvo en casos de urgencia, en que dicho periodo podrá reducirse; aquél que no se presentara al trabajo y no acredite, previamente, causa justificada para ello, se entenderá rescindido su contrato de trabajo a todos los efectos, salvo en el supuesto de llamamiento en caso de urgencia en el que la Empresa mantendrá el plazo de siete días para que el trabajador llamado y no incorporado se integre en su puesto de trabajo en el citado plazo.

En todo caso, son causas justificadas para no incorporarse al trabajo, además de la señalada en el párrafo anterior, las siguientes: La situación de incapacidad temporal, siempre y cuando el trabajador aporte el oportuno parte médico oficial de baja o parte de confirmación; la invalidez provisional o la invalidez permanente por un periodo máximo de dos años, cuando el trabajador tenga por tal causa reserva del puesto de trabajo y siempre que justifique dicha situación mediante el correspondiente documento oficial que acredite la misma; la mujer trabajadora o el trabajador, en su caso, mientras dure el periodo de descanso voluntario y obligatorio por maternidad, adopción o acogimiento previo; el cumplimiento del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria; la excedencia forzosa; manteniéndose en todos estos casos el puesto de orden en el Censo del Grupo Funcional.

Artículo 15. *Comisión de estudio del colectivo de trabajadores fijos discontinuos.*

Se establece la continuidad de la Comisión de Estudio del Colectivo de Trabajadores Fijos Discontinuos, cuyo número es de seis miembros, que tiene carácter de Comisión Paritaria específica, con la finalidad de estudiar la problemática concurrente en el colectivo de trabajadores fijos discontinuos de la Empresa y proponer las medidas conducentes a una más adecuada estructuración del citado colectivo. Los Acuerdos que alcance dicha Comisión deberán ser ratificados por la Comisión Paritaria para que adquieran plena validez.

CAPÍTULO IV

Vacantes

Artículo 16. *Vacantes.*

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

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

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

Artículo 17. Concurso de traslado.

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

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

A tales efectos, se realizará una evaluación de las circunstancias de cualificación y posibilidades de adaptación al nuevo puesto, antigüedad, las personales de residencia previa obligada del cónyuge y familiares dentro del primer grado de consanguinidad y razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y dichos familiares.

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

Artículo 18. Promoción interna.

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

Podrán concurrir a este Concurso los trabajadores acogidos a este Convenio, cualquiera que sea su Categoría Profesional.

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

Artículo 19. Convocatoria libre.

Una vez agotadas las vías de traslado y promoción interna, las vacantes que no se hubieran cubierto por alguno de esos procedimientos, serán convocadas libremente por la Empresa, que informará puntualmente a la Comisión Paritaria del proceso de contratación.

Aquellos trabajadores de la Empresa que se presenten a las pruebas libres y aprobaran el examen, tendrán preferencia.

Artículo 20. Apertura de nuevos centros.

En caso de apertura de nuevos Centros, tendrán preferencia para ingresar en los mismos según el artículo 16 del presente Convenio, los trabajadores pertenecientes a otros centros.

CAPÍTULO V**Suspensión del contrato de trabajo y licencias****Artículo 21. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.**

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

A) Maternidad de la mujer trabajadora.

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

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas; así como si la adopción o acogimiento fuera de menores,

mayores de 6 años, cuando dichos menores sean discapacitados, minusválidos o por circunstancias y experiencias personales o porque por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción familiar y social debidamente acreditadas por los servicios sociales. Si el padre y la madre trabajan solo uno podrá ejercitar este derecho.

B) Privación de Libertad del trabajador.

En tanto no exista sentencia condenatoria, incluyendo en este concepto, tanto la detención, como la prisión preventiva.

C) Licencia sin sueldo.

Que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 4 meses, pudiendo repartirse en un máximo de dos veces. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso se concederán en el menor tiempo posible; en cualquier caso, tal concesión será siempre que lo permitan las necesidades del trabajo.

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

2. Para el personal fijo discontinuo, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido, al menos, dos campañas completas, incluida aquélla en la cual se solicitó la licencia.

Artículo 22. Excedencias.

Podrán ser de tres clases: Forzosa, voluntaria y por maternidad.

A) Excedencia forzosa.

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

B) Excedencia voluntaria.

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

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, lo cual deberá efectuarse con una antelación mínima de 15 días antes de la terminación del periodo de excedencia concedido, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en la categoría inmediatamente inferior de la comprendida en el Grupo Profesional de su categoría, podrá optar a ella. En cualquier caso, el trabajador fijo discontinuo que haya disfrutado de excedencia voluntaria y se reincorpore, pasará a integrarse en el Grupo Funcional al que estuviera adscrito, ocupando el último puesto en el orden del Censo de dicho Grupo Funcional, con la excepción de las incorporaciones de las excedencias voluntarias de un año concedidas a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso la integración en el Grupo Funcional correspondiente se producirá en el número de orden de Censo que le corresponda por su antigüedad en su Grupo Funcional.

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

C) Excedencia por maternidad.

Para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. En estos casos, el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por maternidad será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su rein-

corporación. Durante los dos primeros años, el trabajador 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.

Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar licencia retribuida, por el tiempo y causas siguientes:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Nacimiento de hijo. En tal caso el padre podrá ausentarse del trabajo durante tres días naturales. Si el nacimiento se produjera en provincia distinta de la del centro de trabajo, el trabajador podrá ausentarse hasta cuatro días naturales.

C) Fallecimiento de un familiar. La duración de la licencia retribuida dependerá del grado de parentesco del familiar fallecido respecto del trabajador y de la provincia en que se produzca el fallecimiento respecto del centro de trabajo. Se distinguen los siguientes supuestos:

1.º Si el familiar fallecido fuera de primer grado de consanguinidad o afinidad del trabajador, éste podrá ausentarse del trabajo hasta tres días naturales.

2.º Cuando el familiar fallecido lo fuera de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá ausentarse del trabajo hasta dos días naturales.

Si el familiar de los referidos grados de parentesco falleciera en una provincia diferente a la del centro de trabajo, el trabajador podrá ausentarse hasta cuatro días naturales.

D) Enfermedad grave con hospitalización de un familiar. Se considera hospitalización el ingreso en planta, entendiéndose éste cuando el paciente debe pernoctar en un centro hospitalario y siempre que dicho ingreso no sea motivado por parto, sea éste de forma natural o provocado.

En caso de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por un plazo máximo de dos días naturales cuando el ingreso del familiar se produzca en el hospital comarcal o centro hospitalario equivalente correspondiente al centro de trabajo, o centro sanitario privado del mismo territorio hospitalario.

Cuando el familiar de los referidos grados de parentesco fuera ingresado por enfermedad grave en un hospital diferente al comarcal o centro hospitalario equivalente de distinto territorio hospitalario, el trabajador podrá ausentarse hasta cuatro días naturales.

En el caso de los centros de trabajo de Madrid y Granada, el plazo de licencia retribuida de hasta cuatro días naturales, tendrá lugar cuando la hospitalización del familiar por enfermedad grave lo fuera en distinta provincia a la del referido centro.

Cualquiera que fuera el grado de parentesco del familiar hospitalizado, el trabajador solo tendrá derecho a la licencia retribuida por tal motivo cuando aporte el correspondiente parte de hospitalización del pariente.

Igualmente, cualquiera que fuera la duración de la licencia por enfermedad grave con hospitalización de un familiar, se entenderá que la misma finaliza el mismo día en que el familiar abandona el centro hospitalario.

E) Por el tiempo indispensable en los casos de atención de urgencia hospitalaria a cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad.

F) Un día por traslado de domicilio habitual, dentro de la misma localidad.

G) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración, no excediendo, en conjunto de diez al año.

H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

I) Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de

preparación al parto, que deban necesariamente realizarse dentro de la jornada de trabajo, lo que será debidamente acreditado por la interesada mediante el oportuno documento oficial emitido al efecto. En caso de régimen de trabajo a turnos, necesariamente trabajará en aquel turno que no coincida con la realización de los referidos exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto.

J) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad; la indicada reducción se fijará necesariamente, a opción de la interesada, coincidiendo con el inicio o finalización de la jornada. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

K) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente dependencia, y respetándose las necesidades del servicio. Por acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores, se podrá acordar el disfrute de hasta tres de estos días, en todos o alguno de los Centros de trabajo, en las fechas que en cada caso se determine.

En los supuestos contemplados en los apartados B, C y D del presente artículo, se entiende que el período de ausencia al trabajo comenzará a contar desde el mismo día en que se produzca el hecho causante motivador de la licencia. En el supuesto de que el hecho causante acaeciera en un día laborable y el trabajador ya hubiera finalizado su jornada laboral cuando el hecho se produce, el período de licencia comenzará a contar a partir del día siguiente.

Igualmente, en relación con los apartados C y D de este artículo los familiares cuya muerte o enfermedad grave con hospitalización da derecho al trabajador a solicitar licencia retribuida, son, aparte del cónyuge, los padres y hijos del trabajador (primer grado de consanguinidad), los padres e hijos del cónyuge, así como los cónyuges de los padres e hijos del trabajador (primer grado de afinidad), los abuelos, nietos y hermanos del trabajador (segundo grado de consanguinidad) y los abuelos, nietos y hermanos del cónyuge del trabajador, así como los cónyuges de los abuelos, nietos y hermanos del trabajador (segundo grado de afinidad).

CAPÍTULO VI

Indemnizaciones y jubilación

Artículo 24. *Indemnización por matrimonio.*

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

Artículo 25. *Jubilación y baja voluntaria.*

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

Como consecuencia de la jubilación anticipada o baja voluntaria de un trabajador, la Empresa podrá acordar la amortización de dicho puesto cuando existieran razones económicas, organizativas, técnicas o productivas para ello. La jubilación del trabajador a los 65 años conllevará la amortización automática del puesto de trabajo que ocupaba, salvo que la Dirección de la Empresa considerase lo contrario. En estos supuestos, la Empresa, con carácter previo a la puesta en práctica de la decisión que corresponda, contará con el criterio de la Comisión Paritaria, que deberá producirse dentro de los diez días siguientes a la comunicación que se realice al efecto.

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 26. *Movilidad geográfica.*

La empresa procurará garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo. No obstante, cuando existieran razones económicas, técnicas,

organizativas o de producción que lo justificasen, la Empresa podrá trasladar al personal que presta servicios para la misma de conformidad con las previsiones legales recogidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende por movilidad geográfica exclusivamente el traslado a un centro de trabajo de la Empresa situado a más de 60 kilómetros del centro de origen y cuando ello exija necesariamente el cambio de residencia del trabajador.

Cuando el traslado lo fuera de varios trabajadores, existirá un turno de prelación que tendrá en cuenta las circunstancias personales, socioeconómicas y cargas familiares a efectos de la oportuna designación. Estos criterios serán los siguientes:

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador de la Empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio.

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

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

De conformidad con el artículo 40.5 del Estatuto de los Trabajadores los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en su puesto de trabajo.

Los trabajadores que fueran trasladados tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en su centro de origen, en lo que se refiere al procedimiento establecido en el Artículo 16 del Convenio.

Se establece una indemnización en los casos de traslado ordenado por la Empresa que impliquen cambio de residencia del trabajador de cuatro mensualidades de su salario real y tres dietas completas al trabajador, su cónyuge e hijos que convivan con él a sus expensas, y hasta una cantidad de 327.469 pesetas (1.968,13 euros), previa presentación de factura, por el traslado de mobiliario y enseres.

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

La empresa comunicará a los Representantes de los Trabajadores del centro de trabajo, cualquier traslado de un trabajador a otro centro con carácter previo a su realización.

CAPÍTULO VIII

Jornada y horarios

Artículo 27. *Jornada anual.*

La jornada anual será de 1.747 horas, repartidas en 224 días laborables, con una jornada semanal de 39 horas, de lunes a viernes. El personal del Grupo Profesional 1 adecuará su jornada anual en función de las exigencias de los trabajos a desarrollar, partiendo de los horarios actualmente vigentes para este colectivo en cada centro de trabajo.

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

Artículo 28. *Jornada en oficinas centrales.*

La jornada en las Oficinas Centrales, será: Entre el 16 de septiembre y el 15 de junio en jornada partida, con una hora de interrupción para la comida, y del 16 de junio al 15 de septiembre en jornada intensiva; en ambos casos de lunes a jueves, los viernes el horario será de jornada intensiva.

Artículo 29. *Calendarios laborales y horarios de trabajo.*

En el último mes de cada año se elaborará en cada centro de trabajo el calendario laboral para el año siguiente, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores, en el que se establecerá el correspondiente horario de trabajo.

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

En las Fábricas de Fermentado de Plasencia, Jaraíz de la Vera y Jaramilla de la Vera, el personal de producción realizará jornada continuada

durante todo el año, de 7 a 15 horas de lunes a jueves y de 7 a 14 horas los viernes.

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

Artículo 30. *Entrada al trabajo.*

La jornada se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En la entrada al trabajo existirá un margen de tolerancia de 15 minutos, durante dos ocasiones al mes; a partir de la tercera vez, ésta incluida, todo retraso injustificado en la entrada al trabajo, con independencia de su duración, se considerará como impuntualidad a los efectos de lo establecido en el Régimen Disciplinario del presente Convenio.

Los trabajadores no se incorporarán a su puesto de trabajo, durante la jornada laboral, cuando el retraso en la entrada exceda de dos horas sobre el horario establecido.

En todo caso y con independencia de lo establecido en el Régimen Disciplinario del presente Convenio, cualquier falta de asistencia o de puntualidad al trabajo, conllevará el descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por tales faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Artículo 31. *Reducción de jornada.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de duración de aquélla.

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

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

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

Las partes manifiestan que el número de horas extraordinarias a realizar se reducirá al mínimo indispensable.

La realización de horas extraordinarias precisará de autorización por parte de la Dirección del Centro.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. 92/83, de 19 de enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

- A) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- B) Las de carácter estructural, tales como:

Operaciones derivadas de la alteración imprevista en el proceso productivo.

Ausencias imprevistas y cambios de turno.

Tareas necesarias para la integración o confección de pilones en proceso último y urgente de fermentación.

Sustitución o ampliación de máquinas y equipos, así como su puesta en funcionamiento, improrrogable para asegurar la continuidad del proceso productivo.

Problemas de puntualidad en el suministro del tabaco por parte de los cultivadores o transportistas, tiempo de recuperación por aquellas causas.

Labores de mantenimiento urgente o imprevisto.

Periodos punta de producción por pedidos especiales no previsibles o estacionales.

La calificación de horas estructurales establecida en el apartado anterior no tendrá, a tenor de la Legislación vigente, ningún efecto para la cotización a la Seguridad Social, que se realizará conforme al tipo que se derive de las normas legales.

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

Artículo 33. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables proporcionales al tiempo trabajado, cuyo disfrute podrá fraccionarse, de común acuerdo, hasta en tres periodos con una duración mínima de cinco días cada uno. Con carácter general los trabajadores fijos discontinuos disfrutarán de vacaciones anuales una vez cesados por finalización de las actividades de campaña.

Por acuerdo se podrán establecer las fechas del periodo de vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos y temporales, al objeto de que la mayor parte de estos trabajadores alcancen un total de 180 días de trabajo (días efectivamente trabajados más días de vacaciones). La exacta fijación de las fechas de inicio y fin de las vacaciones anuales de estos trabajadores se determinará por acuerdo entre la Dirección y el Comité Intercentros, previo informe del Comité de Empresa del Centro de Trabajo.

Artículo 34. *Fiestas.*

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

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

CAPÍTULO IX

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Artículo 35. *Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.*

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según la clase de formación que se indica a continuación:

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

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

2) A una preferencia para elegir turno de trabajo si tal fuera el régimen instaurado en el centro correspondiente.

3) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

4) A permisos individuales de formación en los términos recogidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua

B) Cursos de perfeccionamiento profesional.

B.1 Derechos:

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

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

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

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

B.2 Beneficios:

1) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada a la que se refiere el apartado 1) del punto B.1 anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.

2) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

Será necesario el informe previo de los Representantes de los Trabajadores, y en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso que se solicite esta preferencia, no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

Siempre que sea posible y con la regularidad que las circunstancias permitan y lo requieran los sistemas de trabajo, la Empresa, con la colaboración del Comité, procurará la promoción profesional de los trabajadores que lo precisen y demuestren capacidad suficiente, mediante los cursos, viajes, visitas técnicas y aquellos otros medios que se consideren oportunos en cada caso. En el supuesto de los trabajadores fijos de carácter discontinuo se les computará como tiempo de trabajo el de los cursos de promoción siempre que su grupo se encuentre trabajando.

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

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

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

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 36. *Salario base.*

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

Artículo 37. *Pagas extras.*

El pago de las dos pagas extras será el 20 de junio y el 15 de diciembre.

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

El periodo de devengo de la paga extra de junio, es del 1 de enero al 30 de junio y el periodo de devengo de la paga extra de diciembre, es del 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 38. *Antigüedad.*

Se retribuirá como complemento salarial la antigüedad devengada en CETARSA, computada por trienios. Cada trienio se retribuirá al valor de 4.470 pesetas (26,87 euros), por doce mensualidades y dos pagas extras. El pago se iniciará en el mismo mes en que se cumple el trienio.

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

Artículo 39. *Retribución años 2001, 2002 y 2003.*

En el año 2001 se incrementa la tabla salarial y los conceptos económicos que corresponden, en un 2 por 100.

En el año 2002 se incrementará la tabla salarial y los conceptos económicos que correspondan, en el IPC previsto para dicho año, tomando

como IPC previsto el límite máximo de la tasa interanual del índice de Precios al Consumo Armonizado para la zona euro, que el Banco Central Europeo define como objetivo de estabilidad de precios.

En el año 2003 se incrementará la tabla salarial y los conceptos económicos que correspondan, en el IPC previsto para dicho año, tomando como IPC previsto, el límite máximo de la tasa interanual del índice de Precios al Consumo Armonizado para la zona euro, que el Banco Central Europeo define como objetivo de estabilidad de precios.

Artículo 40. *Plus de productividad.*

Se establece, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un plus de productividad de carácter anual.

Para la consecución de dicho plus, deberá incrementarse la productividad de las operaciones de transformación que incluyen el proceso y la fermentación, en un 1%, respecto a la presupuestada medida en horas hombre por tonelada, de acuerdo a la siguiente formula:

$$\frac{\Sigma \text{Hhspi} \times \text{TNrpi} + \Sigma \text{Hhsfi} \times \text{TNrfi}}{\Sigma \text{Hhrpi} \times \text{TNrpi} + \Sigma \text{Hhrfi} \times \text{TNrfi}} = 1,01$$

siempre que no se produzcan variaciones en el método operativo como consecuencia de necesidades técnicas o demandas de los clientes. La valoración del cumplimiento de los objetivos, será analizada y estudiada en el seno de la Comisión Paritaria del VIII Convenio Colectivo.

El importe del plus de productividad, alcanzará el 0,75 por 100 de la masa salarial del año referido, y en ningún caso superará el importe que resulte de aplicar a la masa salarial del año referido el IPC real de dicho año, descontado el importe del porcentaje que supuso el aumento salarial de ese año.

La cuantía que a cada trabajador corresponda por este plus se calculará aplicando el porcentaje que corresponda a su salario bruto anual, descontando el complemento personal de antigüedad, y siendo proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado en el transcurso de año.

El abono correspondiente al plus de productividad, se percibirá durante el primer trimestre del año siguiente a los objetivos conseguidos.

En ningún caso tendrán derecho a este plus los trabajadores cuya relación laboral con la empresa se encuentre, en el momento del abono de cada periodo anual, extinguida por cualquier causa.

Artículo 41. *Cálculo horas extraordinarias.*

Con carácter general, cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes, se compensará por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; cada hora extraordinaria realizada en sábado, domingo o festivo, se compensará de igual forma con dos horas de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Cuando dicha compensación en tiempo de descanso retribuido no fuera posible por razones de servicio o por cualquier otra circunstancia análoga, cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes se abonará en cuantía equivalente al valor de la hora ordinaria calculada con arreglo al módulo que a continuación se señala; la realización, en tales supuestos, en sábados, domingos o festivos, se abonará con un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

El referido módulo para calcular el importe de las horas extraordinarias en los supuestos antes señalados, es el siguiente:

$$\text{Valor hora ordinaria: } \frac{\text{Retribución total anual}}{\text{Horas de jornada anual}}$$

Artículo 42. *Plus de asistencia y puntualidad.*

Se abonará a los trabajadores un Plus de Asistencia y Puntualidad, cuyo importe será de 473 pesetas (2,84 euros)

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

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

A) Ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses o por reducción de la jornada normal por esta misma causa.

B) Para acudir al médico de cabecera de la red pública sanitaria, el trabajador de un centro de la Empresa donde no esté establecido el Servicio Médico con capacidad de recetar, con un máximo de dos horas hasta dos veces en el periodo de un mes.

C) Situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo.

D) Vacaciones.

E) Por el tiempo imprescindible, los trabajadores de los Centros donde no esté establecido el Servicio Médico y trabaje en turno de mañana, para acudir a los tratamientos de inyectables.

En función de los horarios de los Centros de Salud y su distancia a la fábrica, se establecerá el tiempo de acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

Artículo 43. *Plus de actividad.*

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

Ayudante de Responsable de Almacén.

Ayudante de Operador de Batido.

Ayudante de Operador de Resecado.

Seguimiento y Control de cilindros acondicionadores.

Pesaje y Control en recepción-compra de tabaco.

Pesaje y Control en almacén de tabaco crudo en procesado.

Mantenimiento y conservación de jardines.

Carga y transporte mediante volquete automotriz. (Dumper).

Manejo y Control de producción en prensas automáticas de centros de procesado.

recibirán un plus de 173 pesetas diarias (1,04 euros), pagaderas proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado durante el mes en dicha función. El citado plus no será computable a efectos del cálculo de pagas extraordinarias. Los puestos de operarios recogidos en este Artículo, serán ocupados por trabajadores fijos discontinuos capacitados para realizar esas tareas.

Artículo 44. *Plus nocturnidad.*

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

Artículo 45. *Complemento salarial de incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal, la Compañía abonará al trabajador como complemento salarial de incapacidad temporal, la diferencia entre las retribuciones pactadas en el Convenio Colectivo vigente y la cantidad percibida como subsidio por la contingencia de incapacidad temporal. En el caso de ser denegado, anulado o suspendido el subsidio, la Compañía no abonará al trabajador dicho complemento.

Artículo 46. *Abono de haberes.*

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

CAPÍTULO XI

Absentismo y seguridad y salud laboral

Artículo 47. *Absentismo.*

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

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

Artículo 48. *Vigilancia de la salud.*

El Servicio de Prevención propio de la Empresa, los Delegados de Prevención, los Comités de Seguridad y Salud constituidos en distintos centros de trabajo y el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de CETARSA, tendrán las competencias, facultades y funciones que prevé la vigente legislación y las establecidas en sus respectivas normativas de funcionamiento.

La Empresa garantizará, mediante la realización de reconocimientos médicos, la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores.

Tales reconocimientos médicos se llevarán a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en que el Servicio de Prevención de CETARSA considere que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

CAPÍTULO XII

Acción asistencial

Artículo 49. *Ropa de trabajo y material de seguridad.*

La empresa facilitará a los trabajadores en sus centros de producción, las prendas de trabajo y los equipos de protección individual necesarios para el desarrollo de la actividad, según los modelos que determine el Servicio de Prevención propio de la empresa.

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

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

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

Artículo 50. *Transporte.*

Los trabajadores de la Empresa percibirán una ayuda para transporte de 81 pesetas (0,48 euros), por cada día que asistan de forma efectiva al trabajo.

Artículo 51. *Comedores.*

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

El personal de las Oficinas Centrales de Madrid, así como el personal administrativo de las fábricas de Granada y Coria y de la finca experimental de «La Cañalera», percibirá una ayuda para comida de 992,- Pts.. (5,97 euros), por cada día de asistencia efectiva al trabajo en jornada partida. La Empresa podrá sustituir la citada ayuda por bonos para efectuar la comida en los restaurantes próximos.

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

Artículo 52. *Guarderías.*

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

Artículo 53. *Seguros de vida y accidente.*

Se establece la continuidad del seguro existente que cubre las contingencias de muerte e invalidez permanente y absoluta, por cualquier causa, con una cobertura de dos millones de pesetas (doce mil veinte euros) en ambos casos y para todo el personal de la misma; incrementándose dicha cobertura hasta cuatro millones (veinticuatro mil cuarenta euros) en caso de muerte por accidente y hasta seis millones de pesetas (treinta y seis mil sesenta euros) en el supuesto de muerte por accidente de circulación.

En el caso del personal de Mantenimiento: Supervisores, Oficiales y Ayudantes, la cobertura por muerte o invalidez permanente, por accidente de circulación se amplía hasta doce millones de pesetas (setenta y dos mil ciento veinte euros).

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

Se establece la continuidad del seguro de accidentes existente en favor de todos los trabajadores, por muerte o invalidez absoluta, por una cobertura de dos millones de pesetas (doce mil veinte euros). En el caso de los Técnicos de Campo, Técnicos de Compra, Clasificadores Industriales, Porteros y Ayudantes Técnico-Sanitarios, la cobertura del seguro de accidentes es de ocho millones de pesetas (cuarenta y ocho mil ochenta euros) en el supuesto de muerte y doce millones de pesetas (setenta y dos mil ciento veinte euros) en el caso de invalidez permanente absoluta.

Los dos seguros descritos son diferentes entre sí, por lo que el reconocimiento y aceptación del riesgo en uno de ellos no implica necesariamente el reconocimiento y aceptación del riesgo en el otro.

Los términos del presente artículo quedan referidos totalmente al contenido específico de cada una de las pólizas de seguro, al que ambas partes expresamente se remiten en su sentido literal.

Artículo 54. *Fondo social.*

El Fondo Social se financiará con la cantidad de 1.147.549 pesetas (6.896,91 euros) mensuales. La Empresa aportará la cuantía necesaria para que sumada a las cantidades no percibidas mensualmente por los trabajadores en concepto de Plus de Asistencia y puntualidad complete la antes citada cantidad de 1.147.549 pesetas al mes (6.896,91 euros).

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

Artículo 55. *Ayuda préstamos.*

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

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 56. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por las personas que la Empresa determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Convenio y en las disposiciones legales que sean de aplicación.

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

A) Serán faltas leves, las siguientes:

A.1 La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

A.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

A.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

A.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en un periodo de treinta días.

A.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un periodo de treinta días.

A.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.

A.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

A.8 No comunicar a la Empresa cualquier variación de datos o situación que tenga incidencia laboral, excepto lo relacionado con la situación de incapacidad temporal que será considerada falta grave.

A.9 La inobservancia de las normas en materia de seguridad en el trabajo, que no entrañen riesgo para el propio trabajador, otros trabajadores o terceras personas.

B) Serán faltas graves, las siguientes:

B.1 La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

B.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

B.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

B.4 El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de seguridad en el trabajo, cuando de ello puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador, sus compañeros o terceros, y en especial la no utilización de los medios de protección facilitados por la Empresa o la utilización inadecuada de los mismos.

B.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días en un periodo de treinta días.

B.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días en un periodo de treinta días.

B.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

B.8 La simulación de enfermedad o accidente.

B.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

B.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

B.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.

B.12 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa.

B.13 La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

B.14 Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios, herramientas o materiales de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

B.15 No entregar a la Empresa, sin causa justificada para ello, dentro de los plazos legalmente establecidos, los correspondientes partes médicos de alta, baja o confirmación

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

C.1 La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendada, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

C.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

C.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.

C.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.

C.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días en un periodo de treinta días o durante más de veinte días en un periodo de noventa días.

C.6 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C.7 Las faltas cometidas en infracción del artículo 9.B de este Convenio, por las personas incluidas en el mismo.

C.8 La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo, la no utilización o la utilización inadecuada de los medios de protección facilitados por la

Empresa, cuando causen accidente laboral, perjuicios graves a otros trabajadores o a terceros.

C.9 La negligencia o imprudencia inexcusables en el desempeño de las tareas encomendadas de las que puedan derivarse perjuicios graves para la Empresa.

Artículo 57. Sanciones.

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

A) Por faltas leves, graves o muy graves.

1) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno o dos años.

3) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.

Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

Despido.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo se computarán y aplicarán en días naturales y siempre teniendo en cuenta que a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social la totalidad de los meses del año están integrados por 30 días, con independencia del número de días del concreto mes de que se trate, y ello por cuanto el presente Convenio establece la retribución mensual del salario.

B) Las sanciones por faltas graves o muy graves, excepto que sean cometidas por personal en puestos de confianza (Subdirectores y puestos superiores en los Servicios Centrales, y Gerentes en los Servicios Periféricos) requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los Representantes de los Trabajadores y al interesado dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Empresa para ordenar la instrucción de expediente, pudiéndose acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador expedientado mientras dure la tramitación del expediente disciplinario contradictorio.

C) Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, salvo en los supuestos de suspensión del contrato, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

D) Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

E) Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa, a través de la Dependencia a la que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XIV

Dietas y gastos de locomoción

Artículo 58. En territorio nacional.

A) Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención

y alojamiento que deba realizar el mismo, como consecuencia de los desplazamientos ocasionales que se deriven del trabajo encomendado.

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

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

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

En el supuesto de que el trabajador decida utilizar su vehículo particular para realizar un trabajo encomendado por la Empresa, y si ello fuera autorizado por sus superiores, ésta le abonará 39 pesetas (0,23 euros), por Km. recorrido como compensación de cuantos gastos se deriven o puedan derivarse de dicha utilización.

D) En su caso los trabajadores tendrán derecho a adelantos sobre las cuantías de las dietas de hasta el 80 por 100.

Dietas	Pesetas	Euros
Media dieta	2.508	15,07
Dieta completa	5.016	30,14
Alojamiento	6.698	40,26

Artículo 59. *En el extranjero.*

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

CAPÍTULO XV

Representación colectiva del personal

Artículo 60. *Horas sindicales.*

Los representantes del personal dispondrán de hasta treinta horas mensuales dentro de su jornada normal u ordinaria de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias, aún cuando tales actividades representativas se realizaran fuera de dicha jornada.

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

Las referidas horas podrán acumularse en uno o varios de los distintos miembros del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal, pudiendo quedar relevados del trabajo algunos de los representantes, sin perjuicio de la remuneración; el ámbito para el cómputo de la acumulación será el nacional.

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

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

Artículo 61. *Percibo de dietas y gastos de desplazamiento.*

Los representantes del personal en las Comisiones Negociadoras y Paritarias del Convenio, tendrán el derecho al percibo de dietas y gastos de desplazamiento para asistir a las reuniones oficiales de las mismas.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencias a dichas reuniones oficiales, no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el artículo anterior, no siendo en ningún caso abonables como horas extraordinarias.

Por la Dirección de la Empresa, se cursarán las correspondientes convocatorias de asistencia a las reuniones de dichas Comisiones.

Artículo 62. *Cuota sindical.*

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

Artículo 63. *Secciones y delegados sindicales.*

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

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

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

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

Artículo 64. *Asambleas.*

La Asamblea se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo que la Empresa, por razones suficientes, acceda a lo contrario, y será presidida por el Comité de Centro o Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a CETARSA. La presidencia comunicará a la Dirección del Centro los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir al acto que se comunique en la convocatoria. Solo podrán tratarse en la Asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día. La Empresa podrá negarse a la celebración de la Asamblea si no hubieran transcurrido dos meses desde la última reunión celebrada. Este límite no regirá, sin embargo, cuando se trate de reuniones informativas sobre Convenios Colectivos.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Representantes de los Trabajadores y los sindicatos o centrales sindicales implantadas, podrán insertar sus comunicaciones.

Además, con ocasión de la construcción de nuevos centros o remodelación de los existentes, la Empresa atenderá progresivamente la necesidad de que en los mismos se habiliten locales para las reuniones de los Comités de Centro y Delegados de Personal, así como del Comité Intercentros, ayudando a la dotación material de dichos locales.

Artículo 65. *Comité intercentros.*

A) Composición.

Estará constituido por nueve miembros. En su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de la empresa.

Sus miembros serán elegidos de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal, en su caso.

Sus miembros tendrán derecho a percibir dietas cuando sean convocados por la Empresa y hasta un máximo de cinco reuniones anuales de un día de duración si la convocatoria parte a iniciativa del propio Comité.

B) Atribuciones.

La representación de los trabajadores de CETARSA, en el ámbito sindical y de contratación, corresponde al Comité Intercentros.

El Comité tiene todas las atribuciones que establece la legislación vigente, además de las que expresamente se contienen en el presente Convenio:

B.1 Atribuciones en Materia Social. El Comité tiene atribuciones para vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social y empleo. Podrá formular acciones legales ante la Empresa y los Organismos o Tribunales que corresponda.

B.2 Atribuciones en materia económica. El Comité deberá ser informado por periodos anuales de la marcha económica de la Empresa, así

como de la situación de la producción, de la evolución de los ingresos y programas de inversiones y realizaciones. Esta información tendrá carácter confidencial en los casos en que la Empresa lo indique expresamente

B.3 Atribuciones en materia laboral. El Comité será informado con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, así como sobre los sistemas de organización del trabajo, cierres temporales y definitivos, procesos de fusión, siempre que afecte al volumen de empleo.

El Comité Intercentros es el órgano responsable de la negociación colectiva y el interlocutor válido y legitimado para negociar y acordar los posibles expedientes de regulación de empleo que puedan incoar por parte de la Empresa, así como de proponer las medidas oportunas para llevar a buen término las negociaciones

C) Suplemento de horas sindicales.

Se mantiene para el presente Convenio un suplemento de 15 horas para cada uno de los miembros del citado Comité Intercentros, acumulables en uno o varios de sus miembros, no pudiendo éstos ceder más del límite de sus propias horas (30 normales más 15 adicionales), y nunca las ya acumuladas en el Comité de origen.

Dicha acumulación se regirá por el mismo procedimiento que la relativa a los demás representantes.

D) Locales.

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

Artículo 66. *Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.*

A) Composición.

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

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

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

B) Funciones.

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

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

3) Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, suspensión o creación de grupos profesionales, categorías profesionales, grupos funcionales, puestos de trabajo, especialidades y niveles.

4) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

5) Interpretar el texto articulado del Presente Convenio y seguir el cumplimiento de lo pactado.

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

7) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

8) Asumir las funciones de Comisión de Plantillas y puestos de trabajo así como todas las no expresamente atribuidas en calidad de comisión de vigilancia, interpretación y estudio del Convenio.

C) Reuniones.

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

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

ANEXO I

Todo trabajador deberá efectuar, además de las tareas propias de su puesto y categoría, si la organización del trabajo lo requiere, las tareas auxiliares necesarias, para la ejecución de su trabajo.

Los grupos profesionales, las categorías profesionales que cada uno abarca y, dentro de las mismas, los puestos de trabajo, que igualmente cada uno comprende, son los recogidos en este anexo I.

A efectos de la movilidad funcional prevista en el Artículo 10 del presente Convenio y 39 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, se define como grupos profesionales los siguientes:

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo
1	Técnico de Compra	Técnico de Compra.
	Supervisor Producción Agrícola	Supervisor Prod. Agrícola. Supervisor I + D.
	Responsable Zona Prod. Agrícola	Resp. Zona Prod. Agrícola.
	Clasificador Industrial	Clasificador Industrial.
	Técnico Producción Agrícola	Técnico Prod. Agrícola. Téc. Prod. Agrícola I + D.
	Auxiliar Técnico Agrícola I + D	Aux. Téc. Agrícola I + D.
2	Analista Programador	Analista Prog. Informática.
	Técnico de Administración	Técnico de Administración.
	Administrativo de 1. ^a	Administrativo A. Secretaria Administración.
	Ayudante Técnico Sanitario/DUE	Ayudante Técnico Sanitario DUE.
	Operador de Informática	Operador Progr. Informática.
	Administrativo de 2. ^a	Administrativo B.
	Auxiliar Administrativo	Administrativo C.
	Telefonista Recep. de Central	Telefonista Recep. Central.
	Telefonista Recepcionista	Telefonista Recep. Fábrica.
	Portero	Aux. Ser. Gener. y Portería.
Mensajero	Mensajería.	
3	Supervisor Mantenimiento	Supervisor Mantenimiento.
	Oficial Mantenimiento	Oficial Mto. Eléctrico. Oficial. Mto. Fermentado. Oficial Mto. General Oficial Mto. Mecánico Oficial Mto. Eléctrico/Electrónico.
	Oficial de Mantenimiento de 2. ^a	Oficial de Mto. de 2. ^a
4	Ayudante Mantenimiento	Ayudante Mantenimiento.
	Supervisor Turno	Supervisor Turno.
	Responsable Almacenes	Responsable Almacenes.
	Operador de Batido	Operador de Batido.

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo
5	Operador de Resecado	Operador de Resecado.
	Responsable de Área	Responsable de Área.
	Operador Equipos Móviles	Operador Equipos Móviles.
	Operador Cámara de Vacío	Operador Cámara Vacío.
	Operador Calderas	Operador Calderas.
	Operario	Op. Ayudante Almacenes. Op. Ayudante Batido. Op. Básculas y Controles. Op. Prensa. Op. Presel. y Selección. Op. Ayud. Prensa Batido. Op. Ayud. Proceso. Op. Carga y Descarga. Op. Formación de Pilones. Op. Limpieza. Op. Jardinería.
	Limpiador	Limpieza de Oficinas.
	Resp. Control Calidad	Resp. Control Calidad.
	Ayud. Control Calidad	Ay. Cont. Cal. Fermentado. Ay. Cont. Cal. Procesado.
	Aux. Laboratorio Químico	Aux. Laboratorio Químico.

A efectos de interpretación del contenido funcional de las categorías profesionales, se entiende por descripción de funciones de dichas categorías la siguiente:

Grupo 1

Técnico de Compra:

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

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

Supervisor de Producción Agrícola:

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

Responsable Zona Producción Agrícola:

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

Clasificador industrial:

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

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

Técnico de Producción Agrícola:

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

Auxiliar Técnico agrícola I + D:

Con iniciativa restringida, desarrolla y ejecuta los distintos programas asignados de investigación sobre el tabaco, realizando trabajos dirigidos a tal fin y otros complementarios del mismo.

Grupo 2

Analista-Programador:

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

Seguimiento y control de los trabajos encomendados al exterior.

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

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

Técnico de Administración:

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

Ayudante Técnico Sanitario:

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

Administrativo de 1.ª:

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

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

Operador de Informática:

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

Administrativo de 2.ª:

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

Auxiliar Administrativo:

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

Telefonista Recepcionista de Central:

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

Telefonista-Recepcionista:

Recepción de visitas, distribución y emisión de llamadas telefónicas.

Portero:

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

Mensajero:

Transportar correspondencia y otros, efectuar gestiones y tramitaciones que impliquen desplazamientos así como tareas auxiliares que se le encomienden, para lo que deberá poseer permisos de conducir A y B1, y utilizar vehículos cuando se le requiera.

Grupo 3

Supervisor de Mantenimiento:

Coordina y supervisa los trabajos de mantenimiento del Centro.

Oficial de Mantenimiento:

Llevará a cabo el mantenimiento de las plantas industriales.

Oficial de Mantenimiento de 2.ª:

Colabora en el mantenimiento de las plantas industriales, realizando directamente los trabajos

Ayudante de Mantenimiento:

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

Grupo 4

Supervisor de turno:

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

Responsable de Almacenes:

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

Operador de Batido:

Vigilar el funcionamiento de la línea de batido y realizar los controles y regulaciones necesarios para conseguir la máxima rentabilidad de la operación y el cumplimiento de las especificaciones técnicas de calidad, así como el conocimiento y mantenimiento de la máquina a él encomendada.

Operador de Resecado:

Vigila el funcionamiento de la instalación de ressecado, realiza los controles y regulaciones necesarios para conseguir la máxima rentabilidad de la operación y el cumplimiento de las especificaciones técnicas de calidad, así como el conocimiento y mantenimiento de la máquina a él encomendada.

Responsable de Área:

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

Operador de equipos móviles:

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

Operador Cámara de Vacío:

Es el trabajador responsable del funcionamiento, conservación y buena utilización de la cámara de vacío, así como el conocimiento básico de la misma.

Operador de Calderas:

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

Operario:

Realizar trabajos en el proceso productivo que requieren fundamentalmente esfuerzos físicos y/o atención basados en la experiencia.

Limpiador:

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

Grupo 5

Responsable de Control de Calidad:

Realizar las operaciones de control y seguimiento establecidas, a fin de conseguir las especificaciones técnicas de calidad estipuladas. Supervisar el trabajo del personal asignado al área de control de calidad.

Ayudante de Control de Calidad:

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

Auxiliar de Laboratorio Químico:

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

ANEXO II**Tabla salarial**

Categorías	Retribución			
	Pesetas		Euros	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual
Técnico de Compra	4.124.750	294.625	24.790,22	1.770,73
Supervisor Producción Agrícola. Supervisor de Turno. Técnico de Administración. Analista Programador	3.781.022	270.073	22.724,38	1.623,17
Responsable Zona Prod. Agrícola. Supervisor de Mantenimiento. Ayudante Técnico Sanitario /DUE	3.523.240	251.660	21.175,14	1.512,51
Clasificador Industrial. Técnico Producción Agrícola	3.265.416	233.244	19.625,55	1.401,82
Operador de Batido. Oficial de Mantenimiento. Administrativo de 1.ªOperador de Informática. Responsable Almacenes	2.749.810	196.415	16.526,72	1.180,48
Operador de Resecado	2.577.974	184.141	15.493,94	1.106,71
Responsable de Área. Responsable Control Calidad	2.459.380	175.670	14.781,20	1.055,80
Administrativo de 2.ªAuxiliar Técnico Agrícola de I + D. Oficial Mantenimiento de 2.ª	2.406.138	171.867	14.461,16	1.032,94
Auxiliar Administrativo. Ayudante Mantenimiento. Telefonista-Recepcionista de Central. Auxiliar Laboratorio Químico. Operador Calderas. Operador Cámara de Vacío. Operador Equipos Móviles	2.148.286	153.449	12.911,50	922,25
Telefonista-Recepcionista. Ayudante Control Calidad. Portero. Mensajero	1.890.504	135.036	11.362,12	811,58
Limpiador	1.816.836	129.774	10.919,44	779,96
Operario	1.768.480	126.320	10.628,80	759,20

Disposición adicional primera.

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

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera. *Años de Servicio.*

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

CETARSA se compromete a un preaviso de tres meses para los supuestos de regulación de empleo, excepto en los casos de fuerza mayor, o aquellos que, por sus circunstancias de hecho imprevisibles, no permitan dicho preaviso.

Disposición adicional cuarta.

Si la situación del mercado, y por tanto la adaptación a clientes, permitiera para una producción de tabaco total comprada mayor o igual a 32.500 toneladas entre todas las variedades y teniendo en consideración la campaña precedente se garantizarán 180 días de trabajo al número de trabajadores fijos discontinuos por Fábrica siguiente:

Fábrica	Total (TNS)	N.º Total (F-D)
Talayuela	9.000	156
Navalmoral	5.000	70
Granada	9.500	110
Coria	2.500	34
Plasencia	2.000	34
Jaraíz	2.000	23
Jarandilla	2.000	23
Total	32.500	450

Si se diera alguna circunstancia o causa ajena a la Empresa (tales como atención a necesidades de clientes, innovaciones tecnológicas, incidencias climatológicas muy graves sobre la producción o cualquier causa de fuerza mayor), que obligara a la Empresa a modificar una adscripción similar a la anterior de tabaco a transformar por Fábricas, y siempre que la producción total de tabaco comprada fuera mayor o igual a 32.500 TNS., se garantizarán 180 días de trabajo a 450 trabajadores fijos-discontinuos del conjunto total de la Empresa.

A la vista de los resultados de producción de la cosecha 2001 y distribución de la misma, y siempre que ésta sea superior a las cifras citadas, la Empresa procurará incrementar a un mayor número de trabajadores

fijos-discontinuos la garantía de los 180 días de trabajo, si la producción a comprar en la cosecha 2001 fuera superior a 32.500 TNS.

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

Disposición adicional quinta.

En el marco de los principios programáticos de la política de contratación de la Empresa y sin que ello suponga un compromiso legal para la misma, CETARSA, cuando en los centros de trabajo se complete el llamamiento de la totalidad del personal fijo discontinuo censado, podrá determinar, si decidiera contratar trabajo temporal, la posibilidad de ofrecer a los trabajadores fijos discontinuos de otros centros de trabajo que, por su menor carga productiva, pudieran estar interesados en firmar el citado contrato temporal a los efectos de incrementar el número total de días efectivos de trabajo.

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

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

7282

ORDEN APA/829/2002, de 8 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de subvenciones a entidades asociativas representativas del sector agrario y alimentario, por el desarrollo de actividades de colaboración y representación ante la Administración General del Estado y Unión Europea, así como para la realización de actividades específicas de especial interés para el sector agroalimentario español, acordadas con el Departamento.

El Real Decreto 1282/2000, de 30 de junio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, atribuye a la Subsecretaría del Departamento las relaciones institucionales con las organizaciones profesionales y otras entidades representativas de interés en los sectores agrario, alimentario y pesquero.

La importancia de las actividades de colaboración y representación efectuadas por las organizaciones profesionales agrarias y otras entidades asociativas, hacen necesario la convocatoria de ayudas a las mismas con el fin de facilitar su participación y cooperación con la Administración General del Estado, estableciéndose al efecto las correspondientes dotaciones presupuestarias.

En consecuencia, por la presente Orden se establecen las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de subvenciones, de acuerdo con el Reglamento de Procedimiento para la concesión de ayudas y subvenciones públicas, aprobado por el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, y artículo 81 de la Ley General Presupuestaria.

En su virtud dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

Mediante la presente Orden se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de las subvenciones a las entidades asociativas para el fomento de las siguientes actividades realizadas durante el ejercicio 2002:

a) Actividades de representación ante la Administración General del Estado o de participación en sus órganos colegiados.