

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11389 *RESOLUCION de 12 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Agencia Nacional del Tabaco.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Agencia Nacional del Tabaco, que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 1989, de una parte, miembros del Comité de Intercentros del citado Organismo autónomo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por representantes de la Agencia Nacional del Tabaco, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 12 de abril de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

II CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA AGENCIA NACIONAL DEL TABACO Y SU PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO I

Ámbito de Aplicación

Artº 1.- Ámbito Funcional. - El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en la Agencia Nacional del Tabaco.

Artº 2.- Ámbito Territorial. - Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artº 3.- Ámbito Personal. - Por personal laboral de la ANT se entiende al trabajador fijo de plantilla, fijo discontinuo, interino, eventual, sujeto a relación laboral de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral según las disposiciones vigentes, que desempeña sus actividades en los distintos centros de trabajo de este Organismo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El personal cuya relación con la ANT se derive de un contrato administrativo.
- El personal que preste sus servicios a empresas de carácter público o privado aún cuando las mismas tengan suscrito contrato de obra o servicios con la ANT, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros de trabajo de la ANT.
- Los profesionales cuya relación con la ANT se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales el carácter de personal con relación jurídico-laboral.
- El personal laboral acogido a cualquier otro Convenio Colectivo.

Artº 4.- Ámbito Temporal. - El presente Convenio entrará en vigor en 1 de enero de 1989 y tendrá un periodo de vigencia de un año. Con independencia de lo anterior, pondrá revisarse antes de la fecha de expiración del Convenio aquellas materias que pudieran ser afectadas por disposiciones de carácter general y por acuerdos generales a que pudiera llegarse para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos.

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

Artº 5.- Vinculación. - Las partes asumen el compromiso de respetar y cumplir todas las cláusulas del presente Convenio.

a) Antes de la adopción de medidas de conflicto, las materias sobre cumplimiento o interpretación del Convenio, en las que exista discrepancia, serán sometidas al examen y consideración de la Comisión Paritaria.

b) En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declare 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 solicita.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artº 6.- a) Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la ANT y su aplicación práctica corresponde a dicho Organismo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo de Estatuto de los Trabajadores.

Los Jefes de las Dependencias de trabajo se reunirán con una periodicidad mínima trimestral con el personal adscrito a dicha Dependencia, que podrá ir acompañado de sus representantes si así lo solicitaran, a efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes y forma de asignar los trabajos.

El incumplimiento de esta norma tendrá que ser puesto en conocimiento de los Comités de Empresa o delegados de personal de los Centros a fin de que estudien las posibles responsabilidades y eleven el informe correspondiente a la Dirección de la ANT para que tome las medidas oportunas. Dicho informe será trasladado a la Comisión de Plantillas.

b) Serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores

b.1) Participar en los términos pactados en los Organos Paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en los distintos centros de trabajo.

b.2) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

b.3) Trasladar las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

CAPÍTULO III

Clasificación de Personal

Sección Primera. - Clasificación según permanencia.

Artº 7.- Por razón de permanencia, el personal se clasifica en fijo de plantilla, fijo discontinuo y aquel otro sujeto a distinta relación jurídico-laboral conforme a las modalidades de contratación legalmente vigentes, excepción hecha de las exclusiones del artículo 3.

Personal fijo de plantilla es el que actualmente ocupa una plaza fija en las distintas plantillas laborales de este Organismo y el que en lo sucesivo se integre en las mismas mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

Personal fijo discontinuo es el que, con contrato indefinido, es llamado al trabajo y cesado en el mismo de acuerdo con las necesidades de los centros según su clasificación profesional y censo.

Artº 8.- Dentro de los dos primeros meses de cada año natural, se publicará el escalafón del personal laboral, en el que se relacionará el personal por centros de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento y de ingreso, fecha de devengo del

próximo trienio y número de Registro de Personal, así como las vacantes existentes.

En el plazo de quince días desde la publicación del escalafón, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados en aquél. Las reclamaciones serán resueltas dentro de plazo de treinta días desde que la Comisión Paritaria emita el informe al que se refiere el apartado 3 del artículo 58, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

Artº 9.- Definiciones.- Las definiciones de las diferentes especialidades profesionales, según los trabajos desarrollados por el personal, son las determinadas en el Anexo 1 del presente Convenio.

Sección Segunda.- Disposiciones Generales.

Artº 10.- En material de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todas las especialidades o niveles si la necesidad y volumen de trabajo de las correspondientes dependencias no lo requiere a juicio del órgano administrativo competente.

Artº 11.- Las titulaciones exigidas para las correspondientes categorías profesionales se entenderán sin perjuicio de las clasificaciones ya reconocidas, pero en el futuro se requerirá poseerlas para el ascenso a categorías superiores.

Artº 12.- Trabajos de categoría superior e inferior.- Los trabajos de superior categoría no podrán tener duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a la categoría anterior o ascender definitivamente cuando proceda, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

A los efectos del artículo 23,3 del Estatuto de los Trabajadores los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

No podrán encomendarse a un trabajador funciones de superior categoría sin previa autorización de la Dirección de la ANT.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la ANT precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por 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.

El personal a quien se encomiende el manejo de carretillas elevadoras, carretillas a motor y cámara de fermentación artificial, percibirá, mientras permanezca en estas funciones, la diferencia entre el salario correspondiente a su categoría y el que corresponde al de Oficial de 2ª o asimilado, por jornadas completas y siempre que el tiempo trabajado alcance las dos horas diarias. Esta diferenciación no supone en ningún caso la realización de trabajos de superior categoría a los efectos del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el carácter cíclico de la producción, la Dirección de la ANT podrá ordenar a su personal laboral, quien vendrá obligado a realizarlos, trabajos que, sin ser los específicos de su puesto, sean compatibles con su dignidad personal y la categoría profesional, evitando así la disminución en el rendimiento laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Provisión de Vacantes, Contratación e Ingreso

Movilidad (Traslados Voluntarios) y Promoción Interna (Ascenso)

Artº 13.- Vacantes.- El sistema de provisión de vacantes seguirá el siguiente orden de prelación:

- 1º.- Por concurso de traslado
- 2º.- Por promoción interna

Los turnos de traslado y de ascenso tendrán lugar, cuando las necesidades de servicio así lo aconsejen pudiéndose disponer de convocatorias y el desarrollo simultáneo de ambos.

Artº 14.- Concurso de traslado.- Convocado concurso de traslados para cubrir una vacante, o vacantes, podrá concurrir al mismo cualquier trabajador fijo de plantilla acogido al presente Convenio, que ostente la misma categoría y nivel que la vacante.

La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados será objeto de acuerdo con 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 efectuará una evaluación cualificada de las circunstancias de antigüedad y 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.

Artº 15.- Promoción interna.- Las vacantes que pudieran existir en cada especialidad, antes de convocarlas libremente, se ofrecerán en pruebas selectivas, turnos de ascenso.

Podrán concurrir a este Concurso los trabajadores acogidos a este Convenio que ostenten igual, uno, dos o tres niveles inferiores al de la vacante, cualquiera que sea su categoría profesional, o tenga uno o más años de antigüedad y lleve prestando servicio al menos un año en su nivel y reúna los requisitos exigidos para la especialidad a que se pretende ascender.

Dicho concurso se realizará de la siguiente forma:

Los aspirantes deberán realizar unas pruebas teóricas y/o prácticas en las que podrán obtener una puntuación total comprendida entre 0 y 10 puntos.

Los aspirantes que hayan obtenido en las pruebas anteriores una media de 5 o más puntos, se le acumularán las siguientes bonificaciones, de acuerdo con las circunstancias que a continuación se detallan:

- a) Por antigüedad en el Organismo, se bonificará con 0,5 puntos por cada año de servicios prestados en el mismo, más 0,1 puntos por cada año o fracción de permanencia en su actual categoría.
- b) Por proximidad de nivel: Se bonificará con 2 puntos al trabajador encuadrado en el mismo nivel retribuido de la vacante, con 1 punto al trabajador que esté encuadrado en el nivel inmediato inferior y 0,5 al siguiente.
- c) Por trabajos realizados: Se bonificará con 1 punto el haber estado realizando trabajos de categoría de la vacante, por un periodo superior a tres meses.
- d) Por formación profesional: Se bonificará con 1 punto el haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación para la categoría de la vacante, impartido o convalidado por cualquier Organismo de la Administración, debiéndose acreditar mediante la oportuna certificación.

Artº 16.- Con carácter general, la selección y contratación del personal laboral de nuevo ingreso afectado por este Convenio, se realizará mediante los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad mediante pruebas selectivas libres y públicas.

Las pruebas selectivas revestirán siempre la forma de concurso-oposición.

Los baremos para los concursos y la fase de concurso de los concursos-oposición serán elaborados por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio en funciones de Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo, y sometidos a la aprobación del Director de la Agencia.

También corresponde a la Dirección de la Agencia el nombramiento del Tribunal Calificador, del que formarán parte dos representantes de los trabajadores designados a propuesta del Comité intercentros, el cual elevará la correspondiente propuesta de resolución al Director de la Agencia.

En ningún caso, podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por el mero transcurso del tiempo para todo el personal afectado por este Convenio.

Artº 17.- En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/1984, de 26 de noviembre y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

C A P I T U L O V

C E S E

Artº 18.- En el caso de cesar un trabajador eventual por circunstancias no imputables a él, antes de finalizar el período de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que les correspondiera hasta la fecha de vencimiento del mismo.

Artº 19.- Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de la ANT, están obligados a ponerlo en conocimiento de la Administración por escrito y con un plazo de 15 días de antelación.

C A P I T U L O VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artº 20.- 1) Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la ANT tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 14 semanas distribuidas a opción de las interesadas.
- Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

En el caso de que un trabajador del Organismo se encuentre prestando el Servicio Militar en un lugar donde el mismo cuente con un centro de trabajo, la Agencia vendrá obligada a darle trabajo efectivo con las horas en que las obligaciones militares se lo permitan siempre que el trabajador pueda realizar como mínimo y con continuidad media jornada de trabajo y sea autorizado para ello por la Autoridad Militar competente.

No obstante, los trabajadores fijos de carácter discontinuo sólo podrán ejercitar este derecho cuando su grupo en censo se encuentre trabajando en su lugar de origen.

En el caso de que un trabajador que esté prestando servicio militar regrese a su residencia habitual en disfrute de permiso concedido oficialmente y lo acredite así, tendrán derecho a ser admitido al trabajo siempre que sea por jornada completa y tiempo mínimo de una semana natural (lunes a viernes de trabajo efectivo) lo haya comunicado al menos el viernes de la semana anterior y, si fuese fijo de carácter discontinuo, le correspondiera trabajar por su número en el censo.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones similares electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, supuesto este en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se reciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio de la ANT. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepción hecha en los supuestos en que solicite para atender al cuidado de un hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

3) El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo fuera de la ANT, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente derecho preferente al reintegro en vacante de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la ANT.

4) El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una inferior a la que él ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella; en ambos casos estará obligado a participar en el primer concurso de traslado que se convoque siendo, entretanto su destino de carácter provisional.

Respecto a los derechos mantenidos por los trabajadores reintegrados en cuanto a antigüedad y promoción, se respetarán los que tenían en el momento del cese, no contabilizándose para el cómputo de la antigüedad el período que haya permanecido sin prestar servicio.

5) La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad en su vigencia, se concederá por designación o elección para cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

6) Se estará al mutuo acuerdo de suspensión y en las condiciones que en el mismo se fijan en los casos que la propia Administración propicie cursos, stages o prestaciones de servicios en

Organismos internacionales o con Gobiernos u otras Administraciones en base a acuerdos de cooperación.

C A P I T U L O VII

Indemnización por matrimonio

Artº 21.- El trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por rescindir su contrato, percibiendo en concepto de indemnización una mensualidad por año de servicio, con un límite máximo de seis mensualidades.

C A P I T U L O VIII

Movilidad geográfica

Artº 22.- La ANT procurará garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en el expediente que se tramite ante la autoridad laboral para recabar su aprobación al traslado o traslados propuestos se incluirá un informe emitido por el Comité de Empresa o delegados de personal alegando las razones que aprueban o, en su caso, desaprobaban dichos traslados.

Para los traslados existirá turno de prelación que tendrá en cuenta las circunstancias personales, socioeconómicas y cargas familiares a efectos de la oportuna designación. Estos turnos serán los siguientes:

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

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

De conformidad con el artículo 40,5 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de estos tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

Los trabajadores afectados por este artículo tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en su centro de origen.

Se establece una indemnización en los casos de traslado forzoso que implique cambio de residencia del trabajador, equivalente a un mínimo de dos mensualidades de su salario real, así como los gastos de transporte de familiares y enferas en el límite de las cuantías establecidas en el R.D. 1344/84, de 4 de Julio, en cualquier caso. Dicho mínimo se elevará a cuatro mensualidades de su salario real cuando el traslado forzoso implique un cambio de residencia en un radio superior a 20 Km. desde su centro de trabajo anterior.

La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambio de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

C A P I T U L O IX

Jornada y Horarios

Artº 23.- La jornada de trabajo, desde el momento de la firma de este Convenio, será de 1.711 horas anuales, pero con carácter general será de 37 1/2 horas semanales. En cuanto al horario será el establecido en general para la dependencia en que se preste servicios y se realizará, también, con carácter general, durante los cinco primeros días de cada semana.

Los trabajadores de la Agencia Nacional del Tabaco disfrutarán de una pausa de veinte minutos en las jornadas de trabajo computable como de trabajo efectivo.

En todos aquellos casos en que excepcionalmente y por razones del servicio, deban realizarse jornadas u horarios especiales diferentes a los establecidos con carácter general, se elaborará, con arreglo a las normas en vigor, un calendario laboral.

Los calendarios laborales de cada dependencia se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3 del Título II del R.D. 2001/83, de 28 de Julio. En consecuencia, podrán tener carácter cíclico con el fin de adecuarse a las necesidades y al interés general a que sirve cada centro de trabajo.

Si las necesidades del trabajo en alguna dependencia lo permiten, podrá establecerse un régimen de jornada flexible. En particular, si la asistencia al trabajo del personal laboral en alguna dependencia supone realizar mayores desplazamientos, tanto sea para todo el personal como para parte del mismo, se tendrá presente la posibilidad anterior.

En aquellas dependencias que no tengan establecido régimen de jornada flexible, existirá un margen de tolerancia de un cuarto de hora en la entrada al trabajo en beneficio del personal.

Artº 24.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, los horarios serán establecidos uniformemente por zona y actividad productiva. Únicamente se admitirán horarios diferentes, por razón de la especialidad del centro de trabajo, para el personal dependiente del Instituto Tecnológico del Tabaco, de la Estación Experimental de la Cañalera o de las Oficinas Centrales del Organismo.

En todos los centros de trabajo la jornada se computará del modo que, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cuando las necesidades de producción así lo requieran, la Agencia oído el Comité, podrá establecer dos o tres turnos de trabajo continuado durante los periodos precisos, satisfaciendo los pluses que legalmente puedan corresponder por nocturnidad o trabajo en días festivos.

Artº 25.- 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 actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del trabajo, entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de duración de aquella.

En circunstancias excepcionales y por el tiempo que duren éstas, apreciadas libremente por la Dirección de la Agencia, se podrá acordar la concesión de reducción de jornada al trabajador o solicitud motivada de éste, que conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones, por un mínimo de 1 hora al día.

Artº 26.- 1) Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de hora que excedan de la duración de la jornada normal de trabajo establecida en la correspondiente dependencia, de acuerdo con el presente Convenio.

2) Se abonarán en base al salario hora fijado en el capítulo de retribuciones de este Convenio.

3) 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 necesidades para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pedidos imprevistos, periodos

puntas de producción, ausencias imprevistas y cambios de turno, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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.

CAPÍTULO X

Vacaciones, permisos y licencias

Artº 27.- Las vacaciones anuales retribuidas, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de la Agencia, previa consulta con los representantes de los trabajadores, respetándose los criterios incluidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 28.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Artº 29.- Los trabajadores, previa justificación adecuada si es posible, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte, enfermedad grave u hospitalización de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración, no excediendo, en conjunto, de diez al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superar, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En supuesto de que el trabajador perciba retribuciones o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 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 una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia previa autorización la correspondiente dependencia y respetándose las necesidades del servicio.

h) En cuanto a descansos domiciliarios y días festivos, se estará a lo legislado en la materia; pero se considerarán festivos, además, los días 24 y 31 de diciembre.

CAPÍTULO XI

Formación, perfeccionamiento profesional y promoción

Artº 30.- De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su promoción y formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.- Estudios para la obtención de un título académico o profesional:

- a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.
- b) A una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Centro correspondiente.
- c) 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.

2. Cursos de perfeccionamiento profesional:

2.1. Derechos:

- a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.
- b) En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado a) del punto 2.2. siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.
- c) A la concesión del oportuno permiso no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) Se considerará como de 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, organizados por la Administración directamente o en régimen de conciertos con Centros Oficiales o reconocidos.
- e) Podrán igualmente concurrir a los cursos, seminarios y estancias de perfeccionamiento y adiestramiento profesional que la Administración organice por sí o en colaboración con otros Organismos con destino al personal a su servicio.

2.2. Beneficios:

- a) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada a que se refiere el apartado a) del punto 2.1. anterior el trabajador podrá solicitar la reducción de 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.
- b) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar

que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2.C. del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de 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 Agencia, con la colaboración del Comité Intercentros, 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 al de los cursos de promoción, siempre que su grupo se encuentre trabajando.

C A P I T U L O X I I

RETRIBUCIONES

Artº 31.- La aplicación de la estructura salarial no implicará crecimiento de la base salarial superior al autorizado por las Cortes Generales para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio. En especial, la modificación de los conceptos salariales se realizará con observancia de dicho límite.

Por causa de la mecanización centralizada, la percepción de la liquidación mensual tendrá lugar dentro de los seis primeros días del mes siguiente al liquidado.

Los trabajadores podrán solicitar de la Agencia la percepción de anticipos quincenales a cuenta, sobre las retribuciones devengadas, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artº 32.- El salario base de los trabajadores acogidos a este Convenio es la parte de la retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo pactada en el presente Convenio, sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiere lugar.

Este salario base será para cada categoría el que figura en la disposición adicional primera.

Las retribuciones del personal en jornada se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa, del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador entre el número de horas que constituyan la jornada máxima pactada.

Artº 33.- Con independencia del complemento por antigüedad que pueda corresponder a cada trabajador, se establece, como complemento del salario base, el constituido, en especie o en metálico, a decisión del Comité de Empresa de cada Centro, por una Bolsa de Navidad que recibirán todos los productores que se encuentren trabajando en dichas fechas y cuyo valor será de 5.095,- Ptas.; este complemento lo percibirán también los trabajadores que se hubieran jubilado en el año aún sin estar en servicio activo. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal intervendrán en la determinación de la composición de la Bolsa, en caso de que ésta se perciba en especie.

Artº 34.- Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base antigüedad y complemento personal, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su

importe en relación con el tiempo de servicio, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tendrán derecho a percibir las partes proporcionales de las citadas gratificaciones.

Artº 35.- Antigüedad:

a) El personal de la Agencia Nacional del Tabaco percibirá el complemento de antigüedad por cada tres años de servicios que figura en la disposición adicional, que se devengará a partir del primer día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos. En todo caso, las cuantías devengadas quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1985, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad, pensión de jubilación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

c) A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

d) El tiempo durante el cual los trabajadores se encuentren prestando el Servicio Militar obligatorio o servicio social sustitutivo o equivalente, aunque anticipen esta dación como voluntario, se computará a los efectos económicos de retribuciones por antigüedad (trienios) y a efectos de antigüedad en el censo correspondiente a su categoría profesional, cuando se trate de fijos de carácter discontinuo, por el tiempo en que su grupo se encuentre trabajando.

Artº 36.- Se establecen para el personal de la Agencia las siguientes indemnizaciones por razón del servicio.

a) Indemnización para compensar los gastos de desplazamiento del personal en su asistencia al trabajo, que se fija en 249,- Ptas. por día completo efectivamente trabajado, de lunes a viernes. El trabajador que tuviera media falta, percibirá la mitad de la indemnización.

Los importes de indemnización por gastos de desplazamiento contemplados en este apartado no satisfechos, se ingresarán en una bolsa a nivel nacional que incrementará el importe de la Bolsa de Navidad.

b) La Agencia premiará la conducta y cualidades sobresalientes de su personal laboral, tales como rendimiento, laboriosidad, iniciativa, eficacia, regularidad, etc. Estos premios podrán consistir en menciones honoríficas, premios en metálico, viajes, bolsas de estudios y otros.

Artº 37.- Compensación especial para trabajos en domingos y festivos.

A los trabajadores que realicen su jornada normal u ordinaria de trabajo en domingos o festivos se les compensará con días de descanso adicional según la siguiente tabla:

De 1 a 3 domingos o festivos trabajados: 1 día de descanso.
De 4 a 6 domingos o festivos trabajados: 2 días de descanso.
De 7 a 9 domingos o festivos trabajados: 3 días de descanso.
De 10 a 12 domingos o festivos trabajados: 4 días de descanso.
De 13 a 15 domingos o festivos trabajados: 5 días de descanso.
De 16 a 18 domingos o festivos trabajados: 6 días de descanso.
De 19 a 21 domingos o festivos trabajados: 7 días de descanso.

De 22 a 24 domingos o festivos trabajados: 8 días de descanso.
 De 25 a 27 domingos o festivos trabajados: 9 días de descanso.
 De 28 a 30 domingos o festivos trabajados: 10 días de descanso.
 De 31 a 33 domingos o festivos trabajados: 11 días de descanso.
 De 34 en adelante: 12 días de descanso.

Quien excepcionalmente prestara sus servicios en días festivos, sábado o domingo, tendrá la compensación de un día laborable libre.

Con independencia de lo anterior necesariamente se habrá de descansar un mínimo de 24 domingos festivos al año.

Para la distribución entre la plantilla de cada Centro de trabajo de la jornada de domingos y festivos se entenderán los siguientes criterios:

- Esta jornada se realizará preferentemente con carácter voluntario.
- Cuando exista un exceso de trabajadores voluntarios se establecerán turnos rotativos entre los mismos.
- Cuando no exista ningún voluntario, las necesidades se cubrirán por turno rotativo obligatorio entre todo el personal de la especialidad correspondiente o de las especialidades afines a juicio del Jefe de la Dependencia.

Esta compensación se acreditará a final de cada año de acuerdo con las certificaciones firmadas por el Jefe de la correspondiente Dependencia.

Artº 38.- Horas Extraordinarias:

Se consideran horas extraordinarias en días laborales, domingos o festivos las realizadas con carácter extraordinario en los citados días entre las seis y las veintidós horas.

Su importe se calculará mediante el siguiente módulo:

$$\text{Salario/Hora} = \frac{\text{Sal. base anual} + \text{C. personal anual} + \text{Indem. Trans. Anual} + \text{Antigüedad}}{1.711}$$

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 100% sobre el valor del salario calculado con arreglo al módulo anterior, de lunes a sábado y del 200% en domingos y festivos.

C A P I T U L O I I I I

SEGURIDAD SOCIAL

Artº 39.- 1. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio deberán ser afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota de productor y de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

2. La cuota que corresponde abonar al trabajador debe serle descontada con la misma periodicidad con que se le abonen sus retribuciones, aún cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencia en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Artº 40.- En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, contándose entre ellos el período de descanso voluntario y obligatorio de maternidad de la mujer trabajadora y mientras aquella dure, la Agencia abonará la diferencia entre las retribuciones pactadas en el Convenio vigente en cada momento y la cantidad percibida por tal contingencia.

Artº 41.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para dicha jubilación, en cuyos casos supuestos será obligatoria al completarse dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

C A P I T U L O X I V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artº 42.- 1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y Centros de trabajo, así como a adjudicar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambie de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y material que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros y terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas, de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en los Centros de Trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la duración e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente en cada Centro en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativos. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como su realización y puesta en práctica, la Agencia podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de los problemas de seguridad e higiene; en caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y técnicos, documentación especializada y cuantas otras técnicas sean necesarias.

5. El Comité de Seguridad e Higiene es el órgano interno especializado de participación en esta materia. Se constituirá a nivel nacional, sin perjuicio de las comisiones de seguridad e higiene en el trabajo que existan en cada Dependencia.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritario siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité Intercentros, órgano éste al que corresponde la representación y defensa de los trabajadores en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6. Las funciones de coordinación de las distintas comisiones de seguridad e higiene que se constituyan quedarán atribuidas al Comité Intercentros.
7. Las dependencias adoptarán, respecto a la prevención de accidentes y a la seguridad e higiene en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

En todos los Centros de trabajo con independencia de la asistencia que puedan prestar las entidades de seguros de accidentes y enfermedad, y existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

Las partes asumen el compromiso de instar la realización de un Plan General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, conducente a erradicar en todo lo posible los riesgos de peligrosidad y toxicidad que existan en los diferentes puestos de trabajo, adoptándose las medidas correctoras necesarias.

8. En lo relativo a los servicios médicos de empresa, se estará a lo establecido en la normativa vigente.
9. Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior las medidas de protección personal de carácter preceptivo para la realización de un trabajo, podrá demorar la ejecución de esto en tanto no le sean facilitadas dichas medidas, debiendo dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
10. Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo. Por el Comité y Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo se podrá proponer a la Agencia la utilización de los elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artº 43.- 1. El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias podrá ser destinado a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones sin experimentar merca salarial.

2. En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite tal disminución y la no procedencia de la declaración de invalidez provisional o definitiva.
3. En el caso de personal que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación profesional del presente Convenio, se le señalará la nueva clasificación-remuneración que le corresponda, percibiendo a tal efecto la diferencia entre el importe de dicha pensión y el del salario real que tenía asignado en su anterior categoría.

CAPITULO XV

VESTIMENTA DE TRABAJO Y UNIFORME

- Artº 44 - 1. Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados esfuerzos y similares) así se requieran; para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su renovación y limpieza, informará el Comité de Seguridad e Higiene en el

Trabajo. La Agencia Nacional del Tabaco se compromete a entregar dichas prendas desde el 1º de abril de cada año.

2. Si en alguna de las Dependencias, por la costumbre o adecuación a las actividades habituales, la Agencia exige vestir de uniforme a algunos trabajadores, estará obligada a proporcionar a los mismos, cada dos años, un uniforme de invierno y otro de verano. La primera entrega consistirá en dos uniformes de cada clase.

CAPITULO XVI

ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

Artº 45.- Se posibilitará la implantación de medios de transporte en los Centros donde a propuesta de la representación de los trabajadores y previo estudio o informe de viabilidad correspondiente, se consideren necesarios.

Artº 46 - Dentro de los tres primeros meses del año, el Comité Intercentros presentará a la Dirección de la Agencia, propuesta de adhesión a los economatos o cooperativas de consumo que se consideren de interés para los trabajadores.

Artº 47 - La Agencia habilitará, dentro de sus posibilidades, locales adecuados en las distintas dependencias, manteniendo, en lo posible, los actuales servicios de comedores y máquinas expendedoras de refrescos donde ya existieran. Representantes de la Agencia y los trabajadores participarán en la vigilancia de las condiciones mínimas y generales de salubridad, higiene, limpieza y demás similares o específicas, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada uno.

Artº 48.- El Comité Intercentros desarrollará un estudio de los Centros donde se necesitan guarderías, elevándolo a la Dirección para su consideración.

Artº 49.- Se creará por el Comité Intercentros una comisión de actividades culturales y recreativas que presentará a la Agencia un detallado programa de actividades. Por la Dirección se procurará atender, en la medida de las posibilidades, la atención de estas actividades.

Artº 50.- La Agencia apoyará, dentro de sus posibilidades, la consecución de préstamos, ayudas y subvenciones de Organismos Oficiales y Privados para adquisición de viviendas para los trabajadores o mejora de las mismas.

Artº 51.- Todos los trabajadores en régimen laboral a los que es de aplicación este Convenio, tendrán los mismos derechos en cuanto a prestaciones de carácter social y asistencial que el resto del personal al servicio de la Agencia.

CAPITULO XVII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artº 52.- 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Agencia o por las personas que dicho Organismo determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Agencia.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales material o documentos de la Agencia.
- b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- b.14. 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.15. Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento de materia de incompatibilidades cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Agencia.
- c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, o durante más de veinte al trimestre.
- c.6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c.7. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando haya mediado sanciones por las mismas.
3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:
- a) Por faltas leves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
 - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.
4. Las sanciones por faltas graves o muy graves 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 aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.
5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Agencia 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 ésta, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.
6. Los jefes superiores que toleren o encubran 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, atentado a la dignidad de la Administración o reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.
7. 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 Agencia a través de la Dependencia a la que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XVIII

COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artº 53.- Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una Comisión Paritaria que tendrá domicilio en los Servicios Centrales de la Agencia Nacional del Tabaco.

Esta Comisión estará compuesta por diez miembros. De ellos, cinco representarán a la Dirección de la Agencia 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 actuará como vocales, entre los que se nombrará un Presidente por el Director de la Agencia, a propuesta en terna de la Comisión Paritaria.

Artº 54.- Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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 Agencia Nacional del Tabaco.
3. Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.
4. Emitir el preceptivo informe sobre las reclamaciones formuladas en los escalafones, que deberá comprender todos los aspectos de la misma, incluso el comienzo de los efectos económicos que pudieran derivarse.
5. Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
6. Seguir el cumplimiento de lo pactado.
7. Las que se atribuyan expresamente en el presente Convenio Colectivo.
8. Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.
9. 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.

Artº 55.- La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos 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.

CAPITULO XIX

DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL

Artº 56.- En tanto no se celebren nuevas elecciones sindicales que adecuen en número de representantes del personal laboral a la actual plantilla del Organismo y de sus Centros de trabajo, todos los representantes laborales 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.

Los representantes de los trabajadores disfrutaran de este derecho con el requisito de la notificación escrita al Jefe de la Dependencia correspondiente dentro de la jornada anterior a su ejecución, salvo por razones de urgencia

debidamente justificadas por escrito 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 de una misma provincia, pudiendo quedar relevados del trabajo algunos de los representantes, sin perjuicio de su remuneración.

Para la referida acumulación será precisa la cesión y aceptación por escrito de los afectado, de las que se dará traslado, asimismo, a las Jefaturas de las respectivas Dependencias.

Artº 57.- Los representantes del personal laboral en la Comisión Negociadora y Paritaria 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 Agencia Nacional del Tabaco se cursarán las correspondientes convocatorias de asistencia a las reuniones de dichas Comisiones.

Artº 58.- Durante la vigencia del presente convenio, cada Central Sindical con implantación en el Comité Intercentros del Organismo tendrá derecho a liberar a un trabajador en el que concurren las circunstancias de ser representante de los trabajadores o miembro de Sección Sindical, sin perjuicio de su remuneración en todos los conceptos a que fuera acreedor.

Las Centrales Sindicales comunicarán a la Dirección el nombre del trabajador cuya liberación se propone, reservándose ésta la facultad de no acceder a la misma y solicitar de la Central Sindical nueva designación, si por causa de organización del trabajo, el trabajador propuesto, resultara necesario en su puesto.

Artº 59.- La Agencia Nacional del Tabaco 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 a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual y el número de la cuenta corriente o de ahorro a la que debe ser transferida la cantidad correspondiente.

Artº 60.- Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

La representación de las secciones sindicales en aquellos centros que reúnan los requisitos legales establecidos, será ostentada por un Delegado Sindical, de acuerdo con las normas vigentes.

Artº 61.- Asambleas: La asamblea se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo que la Agencia, 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 la Agencia Nacional del Tabaco. La presidencia comunicará a la Dirección del Centro los nombres de las personas no pertenecientes a la Agencia Nacional del Tabaco que vayan a asistir a acto que se comunique en la convocatoria. Sólo podrán tratarse en la asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La Agencia Nacional del Tabaco 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, existirá un tablón de anuncios en el 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 Agencia Nacional del Tabaco 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.

C A P Í T U L O X X

COMITÉ INTERCENTROS

Artº 62.- Existirá un Comité Intercentros con el nombre de Comité Intercentros del Personal Laboral de la Agencia Nacional del Tabaco, constituido por 11 miembros y cuyas funciones, derechos y obligaciones serán regulados por la normativa laboral vigente para los Comités de Empresa, de Centro o Locales, ampliados al ámbito de todo el colectivo.

Sus miembros tendrán derecho al percibo de dietas cuando sean convocados por las autoridades competentes en material de personal de la Agencia Nacional del Tabaco o por otros órganos de la Administración Civil del Estado competentes en materia retributiva y hasta un número de 6 reuniones anuales si la convocatoria parte a iniciativa de la propia representación laboral.

Artº 63.- Otras atribuciones del citado Comité Intercentros serán las siguientes:

1. Será informado trimestralmente sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas y, anualmente, de las que efectivamente se han realizado.
2. Será oído en las decisiones y sobre gestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social y asistencia o derivadas de especiales características del puesto de trabajo. En todo caso deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de 5 días, transcurrido el cual se entenderá decaído en su derecho.
3. La coordinación de los Comités de Seguridad e Higiene que se constituyan.
4. La representación de los trabajadores de la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.

Artº 64.- Se establece por el presente Convenio un suplemento de 15 horas para cada uno de los miembros del citado Comité Intercentros, acumulables en uno o varios de sus miembros, no pudiendo estos ceder más del límite de sus propias horas (30 normales más 15 adicionales) y nunca las ya acumuladas en el Comité de origen. Dicha acumulación se registrará por el mismo procedimiento que la relativa a los demás representantes.

Artº 65.- Se pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado en el que se 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 tablones de anuncios.

C A P Í T U L O X X I

COMISIONES DE SERVICIO Y DIETAS

Artº 66.- Se entenderá por Comisión de Servicio, a efectos de este Convenio, las misiones o cometidos que, circunstancialmente y por razones de servicio, deban desempeñar los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación fuera de la localidad en que habitualmente realizan sus actividades.

Artº 67.- Dietas:

1. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que debe abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar el mismo como consecuencia del cumplimiento de una Comisión de Servicio.

2. Si la Comisión de Servicios es tal que el trabajador deba realizar una comida o comer y pernoctar fuera de su domicilio habitual, éste tendrá derecho al abono de una media dieta o de una dieta completa respectivamente. Para la percepción de la dieta completa se necesitará justificante de alojamiento o de viaje nocturno; de no existir éste se entenderá como media dieta.

3. En cualquier caso deberá abonarse al trabajador los gastos de locomoción derivados del cumplimiento de la Comisión de Servicio.

4. Las dietas y gastos de desplazamiento por Comisiones de Servicio en el extranjero se percibirán en la misma cuantía que las asignadas a los funcionarios del departamento.

5. En su caso tendrán los trabajadores derecho a adelantos sobre las cuantías de las dietas en igual porcentaje que los funcionarios, hasta el 80%.

Artº 68.- Dietas y gastos de locomoción, para compensar los gastos de locomoción originados al personal por las misiones o cometidos que circunstancialmente le sean ordenados y deben desempeñar fuera del término municipal donde radique su residencia oficial. Tal indemnización será la misma que corresponda a los funcionarios públicos incluidos en el Grupo IV, excepto los Jefes de Mantenimiento, Auxiliares Técnicos, Encargados y Subencargados de Centro y Oficiales de Servicios, Control Calidad y Mantenimiento, que percibirán la que corresponda al Grupo III, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1344/1.984, de 4 de julio y disposiciones concordantes, así como cualquier otra disposición que al efecto se promulgue.

D I S P O S I C I O N T R A N S I T O R I A

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1.988. En todo lo demás, incluso en la nueva duración pactada de la jornada laboral, su vigencia tendrá lugar a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

D I S P O S I C I O N A D I C I O N A L P R I M E R A

El salario base mensual, con independencia del resto de conceptos retributivos, será, durante 1.988, para cada categoría profesional, el siguiente:

Categoría Profesional	Salario Base Mensual
Titulado Superior	143.393.-
Titulado de Grado Medio (Jefa Mantto.)	110.041.-
Auxiliar Técnico	89.241.-
Encargado de Centro	89.241.-
Subencargado de Centro	89.241.-
Responsable de Área Permanente (Res. Sección)	80.401.-
Oficial de Mantenimiento (Of. 1º Oficio) ..	80.401.-
Oficial de Servicios (Oficial Admvo. 1º) ...	80.401.-
Oficial de Control de Calidad	80.401.-
Responsable de Área Temporal (Res. Área) ...	73.344.-
Portero (Controlador)	66.659.-
Vigilante (Controlador)	66.659.-
Vigilante Suplente (Controlador Suplente) ..	66.659.-
Oficial 2º	64.194.-
Auxiliar de Servicios (Aux. Admvo.)	64.194.-
Ayudante de Of. Mantenimiento (Of. 2º Of) ..	61.111.-
Ayudante de Servicios (Ordenanza)	61.111.-
Ayudante de Control de Calidad	61.111.-
Especialista de Fermentación	59.984.-
Especialista de Acondicionamiento	59.984.-
Especialista de Selección	59.984.-
Paón	58.261.-

TRIENIO

El valor de los trienios cumplidos a partir del 1 de enero de 1.986, será de 2.600,- pesetas mensuales.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Cada paga extraordinaria será equivalente a la cuantía de una mensualidad de salario base más complemento personal más trienio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Como consecuencia de las nuevas funciones asignadas a la Agencia Nacional del Tabaco de conformidad con el Real Decreto 573/1.987, de 10 de abril (B.O.E. de 19 de mayo), la Dirección de la misma se compromete, de común acuerdo con la Comisión Paritaria a promover, a partir de enero de 1.989 ante los órganos competentes de la Administración, la adecuación de la plantilla al desempeño de las nuevas funciones de la Agencia Nacional del Tabaco con la correspondiente redefinición de tareas y adaptación del personal de la Agencia.

A N E X O

TITULADO SUPERIOR. - Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior y que realizan las funciones propias de su titulación en el puesto de trabajo correspondiente.

TITULADO DE GRADO MEDIO. - Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por Centro universitario legalmente facultado para ello y realizan las funciones propias de su titulación en el puesto de trabajo correspondiente; así como aquellos que realicen funciones de supervisión técnica de I+D, especialista informático y jefe de administración.

JEFE DE MANTENIMIENTO. - Es el trabajador que, a las órdenes de la Dirección del Centro y con nivel profesional mínimo de Maestría Industrial o equivalente, tiene la responsabilidad del funcionamiento de las instalaciones a su cargo.

AUXILIAR TÉCNICO. - Es el técnico no titulado que bajo las órdenes de técnico titulado de campo que corresponda y con conocimientos y experiencia sobre tabaco, asesora al cultivador según las normas que se establezcan y realiza todas aquellas funciones relacionadas con el cultivo, curado y presentación del tabaco o que bajo las órdenes del técnico titulado de centro realiza las funciones que en el mismo se le encomiendan. Así mismo corresponde a esta categoría las funciones técnicas de inspección en la verificación de contratos, zonas y variedades, realización de aforos y control de ayudas y subvenciones.

ENCARGADO DE CENTRO. - Es el trabajador que a las órdenes directas del Director de Centro, o en su defecto, del Jefe de Negociado de Centro, lleva la responsabilidad de los trabajos que se efectúan en las distintas dependencias, secciones o áreas de sus órdenes, debiendo imprimir a las mismas unidades, distribuyendo el trabajo para un mejor rendimiento y con iniciativa en beneficio del mismo. Corresponde a esta categoría la supervisión de las operaciones de control de humedad y pesada en los Centros de compra y transformación en que deba intervenir el Organismo.

SUBENCARGADO DE CENTRO. - Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Encargado de Centro, auxilia a éste en sus funciones, con mando y responsabilidad y sustituye al mismo en sus ausencias. Corresponde a esta categoría la supervisión de las operaciones de control de humedad y pesada en los Centros de compra y transformación en que deba intervenir el Organismo.

RESPONSABLE DE AREA. - Es el trabajador que, bajo las órdenes superiores, asume la responsabilidad, temporal o permanente de los trabajos del área que le está encomendada. Corresponde a esta categoría en particular la comprobación de las determinaciones cuantitativas de compras salidas y movimientos de tabaco, así como su tratamiento informático (operadores).

OFICIAL DE MANTENIMIENTO. - Es el trabajador con nivel mínimo de oficial de primera de un oficio, encargado de la conservación y reparación de locales, instalaciones, maquinaria y herramientas, a las órdenes del Jefe de Mantenimiento o, en su defecto, del Jefe de la Unidad correspondiente.

OFICIAL DE SERVICIOS. - Es el trabajador que, con los conocimientos y experiencia suficientes para ello, realiza, con iniciativa y a las órdenes del Jefe de la Unidad correspondiente tareas en oficina tales como toma de datos, confección de partes, etc., que, no incidiendo directamente en la producción, son necesarias para la misma.

OFICIAL DE CONTROL DE CALIDAD. - Es el trabajador que, con conocimientos y experiencia suficiente para ello, realiza con iniciativa y a las órdenes del Jefe de la Unidad correspondiente, las tareas relativas al control de la calidad de la producción, ejecutando en su caso trabajos de laboratorio o de campo directamente relacionados con los programas de I+D.

PORTERO. - Es el trabajador que, durante la jornada normal, tiene como misión vigilar los accesos a los Centros y controlar la entrada y salida, tanto del personal del Centro como de los extraños al mismo, y toda clase de mercancías.

VIGILANTE. - Es el trabajador que, fuera de la jornada normal del Centro de trabajo, realiza las funciones de portero y mantiene la vigilancia sobre el recinto del Centro y sus locales, instalaciones y maquinaria.

VIGILANTE SUPLENTE. - Es el trabajador que tiene por misión sustituir al portero o vigilante en sus funciones durante la ausencia de los mismos por descanso, vacaciones, licencias, enfermedad o cualquier otra causa, con idéntica responsabilidad que aquéllos, teniendo preferencia para ocupar vacante de dichos cargos en su Centro, previo concurso de traslado, cuando ésta se produzca.

AUXILIAR DE SERVICIOS. - Es el trabajador que, con carácter temporal o permanente, colabora con el Oficial de Servicios, sin iniciativa propia.

AYUDANTE DE OFICIAL DE MANTENIMIENTO. - Es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios de un oficio, colaborando, colaborando normalmente con el Oficial de Mantenimiento.

AYUDANTE DE SERVICIOS. - Es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos complementarios, colaborando con las actividades del personal de Servicio.

AYUDANTE DE CONTROL DE CALIDAD. - Es el trabajador que, con carácter temporal o permanente colabora con el Oficial de Control de Calidad y, sin iniciativa propia realiza, asimismo, tareas relativas al control de la calidad de la producción, normalmente de carácter repetitivo y mecánico, como trabajos de laboratorio propios de laborantes.

OBrero ESPECIALISTA. - Es el trabajador que, con experiencia suficiente en operaciones de primera transformación del tabaco en rama, bien sea de fermentación, de acondicionamiento o de selección, ha adquirido una cierta cualificación en las de la categoría a que pertenece, siendo capaz de realizarlas con conocimiento y responsabilidad.

PEON. - Es el trabajador no cualificado dedicado fundamentalmente a tareas que requieren únicamente esfuerzo físico o de aseo, limpieza y orden de los locales y dependencias del centro. No obstante, colaborará con los Especialistas en las tareas de primera transformación del tabaco, a fin de adquirir la necesaria especialización.

11390 RESOLUCION de 26 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «3M España. Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «3M España. Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 26 de abril de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «3M ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA», Y LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «3M España, Sociedad Anónima», formada por seis representantes del Comité Intercentros y seis representantes de la Compañía, tras las negociaciones mantenidas entre ambas partes, han llegado al siguiente

ACUERDO DEL CONVENIO

I. Ambito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Convenio es:

1. *Territorial.*-Centros de trabajo de Barcelona, Bilbao, Las Palmas, Madrid (fábrica y oficinas) y Valencia, así como aquellas localida-