

**25076 RESOLUCION de 3 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA), que fue suscrito con fecha 6 de septiembre de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 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 de Trabajo 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, 3 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

**II CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA, S. A.» (CETARSA) Y SU PERSONAL**

**AMBITO DE APLICACION**

**Artículo 18 Ambito Funcional.**- El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en CETARSA.

**Artículo 29 Ambito Territorial.**- El ámbito geográfico de este Convenio es el de la totalidad del territorio nacional.

**Artículo 30 Ambito Personal.**- El presente Convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con CETARSA.

**Artículo 40 Ambito Temporal.**- La vigencia del Convenio se extenderá desde el 10 de Enero de 1.989 al 31 de Diciembre de 1.990. Podrá denunciarse por cualquiera de las partes durante los tres últimos meses de su vigencia, y el nuevo Convenio que se suscriba, tendrá efectos retroactivos económicos al 10 de Enero de 1.991.

**Artículo 59 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 solicita, en el plazo de un mes desde la resolución judicial.

**CAPITULO II**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**Artículo 82** 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 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Jefes de los Centros de Trabajo se reunirán con una periodicidad mínima trimestral 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.

**CAPITULO III**

**CATEGORIAS PROFESIONALES**

**Artículo 72** Las descripciones de las diferentes categorías laborales, son las determinadas en el Anexo I del

presente Convenio. En el mismo Anexo, se especifican las funciones que se incluyen en cada categoría.

**Artículo 88 Funciones de confianza.** El personal de libre designación y promoción de los servicios centrales alcanzará hasta la Jefatura de División, inclusive. Y en los servicios periféricos hasta el nivel de Jefe de Producción Agrícola e Industrial, Administrativo de Mantenimiento y Control de Calidad, 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 correspondiera en la Empresa.

**Artículo 89 Trabajos de categoría superior a 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 a la categoría anterior 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.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y 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, 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 comunicándole a los representantes de los trabajadores.

El personal a quien se encomiende el manejo de equipos móviles y cámara de fermentación artificial, percibirá, mientras permanezca en estas funciones, la diferencia entre el salario correspondiente a su categoría y el que corresponde a Ayudante de Mantenimiento asignado, 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, los efectos del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

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

**Artículo 100 Censos.**- Coincidiendo con los ceses por finalización de Campaña de los fijos discontinuos se publicarán los censos de los mismos. Los censos estarán actualizados y a disposición de la Comisión de Centro siempre que estos lo requieran.

**CAPITULO IV**

**Artículo 112 Vacantes.**- El sistema de cobertura de vacantes seguirá el siguiente orden de prelación.

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

Las vacantes deberán de ser cubiertas en el plazo de tres meses.

**Artículo 120 Concurso de traslados.**- Convocado concurso traslados para cubrir una vacante, o vacante podrá concurrir al mismo cualquier trabajador filial acogido al presente Convenio, que ostente la misma categoría y puesto de trabajo que la vacante.

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

A tales efectos, se realizará una evaluación cualificada de las circunstancias de antigüedad, las personales de residencia previa obligada

cónyuge y familiares dentro del primer grado de consanguinidad y razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y dichos familiares.

**Artículo 139** Promoción interna. Las vacantes que puedan existir en cada especialidad, antes de convocarse 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 140** Las vacantes del personal fijo serán cubiertas en un plazo máximo de tres meses, por los trabajadores fijos de carácter discontinuo del propio centro que realizarán las mismas funciones que las de la vacante que se produce por riguroso orden de antigüedad en el censo. Las vacantes no cubiertas por este medio se sacarán a concurso entre todos los fijos de carácter discontinuo que realicen la función, cualquiera que sea el centro de trabajo al que estén adscritos para ser cubierta igualmente por orden de antigüedad.

Al fijo de carácter discontinuo que corresponde cubrir una plaza de plantilla y no se encuentre prestando servicio, se le notificará por escrito al último domicilio declarado, debiendo, en el plazo de doce días desde su notificación, dar su conformidad, entendiéndose que de no hacerlo, renuncia definitivamente a su derecho de ingreso.

**Artículo 150** Una vez agotadas las vías de traslado y promoción interna, las vacantes que no se hubieran cubierto por algunos 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 160** En caso de apertura de nuevos Centros, tendrán preferencia para ingresar en los mismos según el artículo 11, los trabajadores pertenecientes a otros Centros.

**Artículo 170** Se considera personal fijo de carácter discontinuo a los trabajadores con contrato que son llamados al trabajo y cesados de acuerdo con las necesidades de los centros y según su clasificación profesional.

El personal fijo de carácter discontinuo será llamado con siete días de antelación, a trabajar por orden de mayor a menor antigüedad, según el censo, y cesado en el trabajo por orden inverso.

Se constituyen, los siguientes grupos funcionales:

Fábricas de Procesado

- Responsables de Areas
- Auxiliares Administrativos
- Ayudantes de Mantenimiento
- Operadores de Cámaras de Vacío
- Operadores de Calderas
- Operadores de Equipos Móviles
- Ayudantes de Control de Calidad
- Operarios de Procesado
- Operarios de Selección-Procesado
- Limpidores

Fábricas de Fermentado

- Responsable de Areas
- Auxiliares Administrativos
- Ayudantes de Mantenimiento
- Operadores de Equipos Móviles
- Ayudantes de Control de Calidad
- Operarios de Fermentado
- Operarios de Selección-Fermentado
- Limpidores

Fábricas de Fermentado y Procesado

- Responsables de Areas
- Auxiliares Administrativos
- Ayudantes de Mantenimiento
- Operadores de Cámaras de Vacío
- Operadores de Calderas
- Operadores de Equipos Móviles
- Ayudantes de Control de Calidad
- Operarios de Procesado
- Operarios de Selección-Procesado
- Operarios de Fermentado
- Operarios de Selección - Fermentado
- Limpidores

Se constituirá una Comisión Mixta, formada por tres miembros de la Empresa y tres miembros del Comité Intercentros, para definir y concretar la adscripción del personal fijo discontinuo del grupo de operarios existente en la actualidad a los distintos grupos funcionales antes citados.

Se dará opción durante dos campañas consecutivas a los trabajadores fijos discontinuos del grupo de operarios de cada Fábrica, para su adscripción definitiva a los grupos funcionales. La referencia de opción se realizará por antigüedad a la fecha de constitución de los grupos funcionales. La Empresa informará al inicio de la campaña sobre el programa de producción previsto por actividades a desarrollar.

Se confeccionará en cada Centro un censo para cada grupo funcional, por orden de mayor a menor antigüedad, asignando en el mismo a cada trabajador el número de orden correspondiente, por el que serán llamados al trabajo.

El personal fijo de carácter discontinuo que, al ser llamado al trabajo o renovarse el contrato de su grupo, no se presente al mismo y no alegue previamente causa justificada para ello, perderá sus derechos como tal, y será eliminado del correspondiente censo. Se entenderá, en todo caso, como causas justificadas para no incorporarse al trabajo, la enfermedad o situación de baja por I.L.T., el cambio de residencia previamente notificado, el cumplimiento del servicio militar o de deberes políticos o sindicales, computándoseles la antigüedad en su grupo funcional.

En Fábricas Mixtas y a efectos de una posible regulación de empleo por disminución de una de las actividades, permanecerán los trabajadores fijos discontinuos más antiguos en la Fábrica, computándose dicha antigüedad a la fecha de constitución de los actuales grupos funcionales de operarios con independencia de los grupos funcionales a que estuvieran adscritos.

**Artículo 180** El personal que se contrata para desempeñar en la Empresa cualquier puesto de producción agrícola, 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 y al margen de la Empresa, ni realizar asesoramiento a otras empresas del mismo sector.

**CAPITULO V**

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 190** 1) Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Compañía tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 18 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período 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, aquella, al iniciarse el período 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 período.

b) 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 de la Compañía se encuentre prestando el Servicio Militar en un lugar donde el mismo cuente con un centro de trabajo, la Empresa 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 correspondiente.

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, tendrá derecho a ser admitido al trabajo, siempre que sea por Jornadas completas 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 correspondiere trabajar por su número en el censo.

c) Ejercicio de cargo público o funciones sindicales efectivas, 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 condicional.

2) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos de antigüedad al servicio de 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, excepción hecha en los supuestos en que se solicite para atender el cuidado de un hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia por un nuevo hijo pondrán 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 Compañía, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio permanecerá en esta situación un año, como mínimo, y conservará indefinidamente derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjere en la Compañía.

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 ostenta, 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 entre tanto, su destino de carácter provisional.

Respecto a los derechos mantenidos por los trabajadores reintegrados en cuanto a la 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.

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

## CAPITULO VI

### INDEMNIZACION POR MATRIMONIO

Artículo 202 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.

## CAPITULO VII

### MOVILIDAD GEOGRAFICA

Artículo 212 La Empresa 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 propuesto, se incluirá un informe emitido por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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 éstos 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 enseres en el límite de las cuantías establecidas en el R.D. 1944/84, de 4 de Julio, en cualquier caso. Dicho mínimo se elevará a 4 mensualidades de su salario real, cuando el traslado forzoso implique un cambio de residencia en un radio superior a 60 kilómetros 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 de producción.

## CAPITULO VIII

### JORNADA Y HORARIOS

Artículo 222 La Jornada anual será de 1.747 horas, repartida en 224 días laborables, con una jornada diaria promedio de 7 horas y 48 minutos de lunes a viernes, no pudiendo exceder la jornada ordinaria de ocho horas de trabajo efectivo, con la excepción del horario de los Técnicos de Producción Agrícola y Auxiliares Administrativos ellos adscritos, así como el personal de mantenimiento.

Artículo 232 El descanso en cada jornada, computado con trabajo efectivo, será de veinte minutos.

Artículo 242 En la entrada de trabajo del personal existirá margen de tolerancia de un cuarto de hora, con el límite establecido en las normas disciplinarias que, si se sobrepasa se incurrirá en falta.

Artículo 252 El horario de las Oficinas Centrales, será: entre el 19 de Septiembre y el 15 de Junio, de 9 a 15 horas, con una hora de interrupción para comida, y del 16 de Junio al 31 de Agosto, de 8 a 15 horas; en ambos casos, de lunes a Jueves. El viernes se saldrá 15 minutos antes.

Artículo 262 El horario de los Técnicos de Producción Agrícola y Auxiliares Administrativos a ellos adscritos, será: de Noviembre a Febrero, de 8 a 15 horas, lunes a viernes, y de Marzo a Octubre, de 8 a 15, de 16.30 a 20 horas, de lunes a Jueves y de 8 a los viernes.

Artículo 272 El horario del personal de producción procesado-batido, será en turnos de 8 horas.

durante el periodo productivo, siendo el resto del año en régimen de jornada continuada y reducida el horario necesario, para no exceder la jornada anual pactada.

Artículo 288 El horario del personal administrativo en fábrica de procesado-batido será de 9 a 14 horas y de 16 a 18 horas de lunes a jueves, y de 9 a 13.30 y de 16 a 18.30 horas los viernes; durante el periodo productivo. Fuera de este periodo, será en régimen de jornada continua de 7 a 15 horas de lunes a jueves y de 7 a 14 horas los viernes.

Artículo 289 En fábricas de fermentado, el personal, tanto de producción como administrativo, realizará jornadas continuadas durante todo el año, de 7 a 15 horas de lunes a jueves y de 7 a 14 horas los viernes.

Artículo 290 En los centros mixtos el personal administrativo tendrá el horario señalado en el artículo 28.

Artículo 319 El equipo de recepción y compra, podrá distribuirse en dos turnos, respetando, en cualquier caso, la jornada máxima anual pactada.

Artículo 329 El horario del personal de mantenimiento se programará de lunes a sábado a las 14 horas, distribuyéndolos de forma que no se exceda la jornada anual pactada en Convenio, y compensado las horas en exceso preferentemente con ampliación del periodo de vacaciones o por cualquier otro sistema que se considere más conveniente para la totalidad de un Centro de Trabajo y así se pacte.

Artículo 339 El personal fijo discontinuo realizará los horarios reseñados anteriormente para el departamento en que preste sus servicios, computándosele a efectos salariales, de seguridad social, de devengo, de vacaciones, etc., cada hora que trabaje sobre la jornada anual pactada, en proporción al tiempo de contrato.

Artículo 340 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 los supuestos de impuntualidad, con independencia de lo establecido en el régimen disciplinario, los trabajadores fijos discontinuos se incorporarán al trabajo atendiendo a los siguientes criterios:

- 1) Llegada entre la hora del inicio de la jornada y los siguientes treinta minutos, se incorporarán una hora después de la hora inicial de la jornada.
- 2) Llegada entre los treinta y los noventa minutos posteriores al inicio de la jornada, se incorporarán a las dos horas del inicio previsto para la misma.
- 3) Entre los noventa y los ciento cincuenta minutos, a las tres horas, y así sucesivamente.
- 4) Si la llegada es posterior al periodo de interrupción (descanso) durante la jornada, no se producirá la incorporación a la misma por ese día.

Lo previsto en el punto 1), será de aplicación a partir del tercer día mensual, ya que en los dos primeros por tolerancia de los quince minutos de retraso en la llegada se computará a los efectos de incorporación entre los quince y treinta minutos.

Artículo 352 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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 Compañía, se podrá acordar la concesión de reducción de jornada al trabajador, a solicitud motivada de éste, que conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones, por un mínimo de una hora al día.

Artículo 353 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 las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas y cambios de turnos, 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.

CAPITULO IX

VACACIONES, FIESTAS, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 379 Las vacaciones anuales serán de un mes.

Artículo 380 Serán días festivos los así declarados con carácter nacional, más dos fiestas locales, según la costumbre de cada Centro de Trabajo.

Artículo 389 Serán inhábiles los días 24 y 31 de Diciembre. En caso de ser festivos se considerará inhábiles los días laborables inmediatamente anteriores a las citadas fechas.

Artículo 402 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 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.

Artículo 412 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 segundo 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 en 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 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 tuviere derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividirse 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 de la correspondiente dependencia, y respetándose las necesidades del servicio.

## CAPITULO X

### FORMACION, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCION PROFESIONAL

**Artículo 420** 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 instalado en el centro correspondiente.

c) Cuando existe 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 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.

2.2. Beneficios:

a) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación del jornada a la que se refiere el apartado a) del punto 2.1 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.

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 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.

## CAPITULO XI

### RETRIBUCIONES

**Artículo 430** Los salarios de los trabajadores de CBARSA son los establecidos en la Tabla Anexo I de este Convenio.

Las cantidades fijadas en la Tabla corresponden al salario bruto anual para cada categoría referidas a la jornada pactada, y que se conceptúan en su totalidad como salario base. Se abonarán catorce mensualidades al año.

A 31 de Diciembre de 1.989, se regularizarán los conceptos salariales en el supuesto de que el I.P.C. real para dicho año excediera del 5%, por la diferencia entre el I.P.C. real y el 5%, pagándose con efectos retroactivos al 1 de Enero de 1.989.

En el año 1.990 se incrementará los conceptos salariales en el I.P.C. previsto más un punto, tomando como I.P.C. el anunciado por el Gobierno y, en su defecto, la media de lo previsto por la O.C.D.E., B.B.V. y Banco de España, para dicho año.

A 31 de Diciembre de 1.990, se regularizarán los conceptos salariales por la diferencia existente, si es diera entre el I.P.C. real y el I.P.C. previsto más un punto.

En el supuesto de que la productividad real de la Empresa se incrementara en un 2% o cifra superior, medida por el coeficiente entre unidades producidas y costes incurridos, la citada regularización se realizará por la diferencia entre el I.P.C. real y el previsto.

En ambos casos se regularizará desde el 1 de Enero de 1.990 los conceptos salariales.

Se abonará a los trabajadores un plus de asistencia y puntualidad, cuyo importe desde el 1 de Septiembre de 1.989 será de 100 pesetas para el personal fijo y de 200 pesetas para el personal fijo discontinuo.

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.

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

**Artículo 440** Además del salario base citado y del plus de asistencia y puntualidad, se retribuirá con complemento salarial la antigüedad devengada en la Empresa, computada por trienios. Cada trienio retribuirá al valor de 2.730 pesetas por catorce pagas mensuales. El pago se iniciará en el mismo mes en que se cumple el trienio.

El tiempo durante el cual los trabajadores se encuentren prestando al Servicio Militar obligatorio o servicio social sustitutorio equivalente, aunque anticipen este deber con voluntario, se computará a los efectos económicos de retribuciones por antigüedad (trienios) y efectos de antigüedad en el caso correspondiente a su categoría profesional, cuando se trate de fijos de carácter discontinuos, por el tiempo que su grupo se encuentre trabajando.

**Artículo 450 Horas extraordinarias:**

Se considerarán horas extraordinarias en días laborables, 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:

Salario/hora:	Retribución total anual
	1.747

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

**Artículo 482** Por causa de la mecanización centralizada, 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 quincenales a cuenta, sobre las retribuciones devengadas, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

### CAPITULO XIII

#### SEGURIDAD SOCIAL

**Artículo 479** En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, contándose entre ellos el periodo de descanso voluntario y obligatorio de maternidad de la mujer trabajadora y mientras aquella dure, la Compañía abonará la diferencia entre las retribuciones pactadas en el Convenio vigente en cada momento y la cantidad percibida por tal contingencia.

**Artículo 480** La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años. El trabajador que al cumplir dicha edad no tenga cubiertos los periodos de carencia exigidos para devengar pensión, podrá seguir en activo hasta el momento en que cubre dicho periodo, siendo entonces obligatoria la jubilación.

### CAPITULO XIII

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**ARTICULO 482** El Comité de Seguridad e Higiene se constituirá a nivel nacional, sin perjuicio de las comisiones que puedan constituirse en cada Centro de Trabajo. El Comité será paritario, siendo designados los representantes de los trabajadores en el mismo, por el Comité Intercentros. El citado Comité paritario, velará por la aplicación en las normas vigentes en materia de Seguridad e Higiene, así como de la promoción de los planes de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales que CETARSA vaya implantando.

### CAPITULO XIV

#### ROPA DE TRABAJO

**Artículo 509** La Empresa facilitará a los trabajadores en sus Centros de Producción las prendas de trabajo que se determinen en este artículo, adecuadas a las condiciones en que tienen que desarrollar su función y a las estaciones del año. El tipo, color, forma, etc., será elegido por la Empresa.

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

Se entregarán dos equipos completos por año efectivo de trabajo, que serán propiedad del trabajador, quien estará obligado a su conservación y limpieza. La entrega se realizará al comienzo de la campaña.

Cuando el equipo incluya el calzado, se entregará un par por año efectivo de trabajo.

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

### CAPITULO XV

#### ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

**Artículo 510** 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.

**Artículo 522** Dentro de los tres primeros meses del año, el Comité Intercentros, presentará a la Dirección de la Empresa, propuesta de adhesión a los economatos o cooperativas de consumo que se consideren de interés para los trabajadores.

**Artículo 539** La Empresa 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 existen. Representantes de la Empresa y de 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.

El personal de las Oficinas Centrales percibirá una ayuda para comida de 600 pts. por día efectivo de trabajo a jornada partida. La Empresa podrá suscribir la citada ayuda por bonos para efectuar la comida en los restaurantes próximos.

**Artículo 549** El Comité Intercentros desarrollará un estudio de los Centros donde se necesiten guarderías, elevándolo a la Dirección para su consideración.

**Artículo 552** Se constituirá una Comisión mixta, compuesta por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores, encargada de gestionar el Fondo Social que se cree con las cantidades dejadas de abonar en concepto de plus de asistencia y puntualidad, en los supuestos establecidos en el artículo 44 del presente Convenio.

**Artículo 562** 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 los trabajadores o parejas de las mismas.

La Empresa suscribirá un seguro de accidentes a favor de todos los trabajadores, por muerte o invalidez absoluta por una cobertura de 2 millones de pesetas. En el caso de los Técnicos de Campo, se establecerá un seguro de accidentes por una cobertura de 8 millones de pesetas en el supuesto de muerte y 12 millones en caso de invalidez permanente absoluta.

### CAPITULO XVI

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 572** 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 artículo.

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 Empresa.

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 o 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 mes de cinco y menos de diez días al mes.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. El abandono 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.

## 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 Empresa.
- 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 al mes o más, o durante más de veinte días al trimestre.
- 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 18 de este Convenio, por las personas incluidas en el mismo.

**Artículo 502** 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 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 tres días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno o dos años.

## c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Despido.

2.- 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 aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiere adoptar por la Empresa para ordenar la instrucción de expediente.

3.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves 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, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

4.- 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.

5.- 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 integridad 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.

## CAPITULO XVII

## DIETAS

**Artículo 500** Dietas y gastos de locomoción en territorio nacional.

19 Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador por compensar los gastos de manutención alojamiento que deba realizar el mismo, con consecuencia de los desplazamientos ocasionales que se deriven del trabajo encomendado.

20 Si como consecuencia de dicho desplazamiento el trabajador debe realizar una comida, tendrá derecho al abono de una media dieta. En el supuesto de que deba comer y pernoctar fuera de su domicilio habitual, se le abonará una dieta completa.

21 En cualquier caso se abonará al trabajador los gastos de locomoción derivados de los desplazamientos ocasionales consecuencia de trabajo encomendado.

49 En su caso los trabajadores tendrán derecho adelantado sobre las cuantías de las dietas hasta el 50%.

**Artículo 509** Dietas y gastos de locomoción 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.

Artículo 612 Las dietas y gastos de locomoción tendrán las cuantías fijadas en el Anexo, nº 2.

### CAPITULO XVIII

#### DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL

Artículo 622 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, sin cuando tales actividades representativas se realizaran fuera de dicha jornada.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán 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 remuneración.

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

Artículo 632 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 Compañía, se cursarán las correspondientes convocatorias de asistencia a las reuniones de dichas Comisiones.

Artículo 642 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 652 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 662 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. Sólo podrán tratarse en la asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La Compañía 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 tableros 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 Compañía 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.

### CAPITULO XIX

#### COMITE INTERCENTROS

Artículo 672 Existirá un Comité Intercentros constituido por nueve miembros y cuyas funciones, derechos y obligaciones serán regulados por la normativa legal 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 la Empresa y hasta un máximo de cinco reuniones anuales de un día de duración si la convocatoria parte de iniciativa de la propia representación laboral.

Artículo 682 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 las gestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social o asistencial o derivadas de especiales características del puesto de trabajo. En todo caso deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de cinco días, transcurrido el cual se entenderá decaído en su derecho.

3) La coordinación de las Comisiones de Seguridad e Higiene que se constituyan.

4) La representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos, que estará formada por cinco vocales, designados por el propio Comité Intercentros.

Artículo 692 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 regirá por el mismo procedimiento que la relativa a los demás representantes.

Artículo 702 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 tableros de anuncios.

### CAPITULO XX

#### COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artículo 712 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 el Presidente de la Compañía, a propuesta en terna de la Comisión Paritaria.

Artículo 729 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 estas.
- 2) Conocer las bases de las pruebas, tanto de acceso como de promoción, que le serán comunicadas por la Dirección de la Compañía.
- 3) Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, suspensión o creación de grupos, especialidades o niveles.
- 4) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- 5) Seguir el cumplimiento 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.

Artículo 730 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 Nº 1**

CATEGORIAS	RETRIBUCIONES	
	ANUALES	MESESUALIDADES
Técnicos de compras	2.520.000	180.000
Supervisor de Producción Agrícola Supervisor de Turno y Técnico de Administración.	2.310.000	165.000
Responsable de zona de P. Agrícola	2.152.500	153.750
Clasificador Industrial y Técnico de Producción Agrícola.	1.995.000	142.500
Operador de Batido, Oficial de Mantenimiento, Administrativo de I&T y Operador de Informática.	1.680.000	120.000
Operador de Resecado	1.575.000	112.500
Responsable de Área, Resp. de Control de Calidad y Admto. 2º	1.470.000	105.000
Auxiliar Admto. y Ayte. Mantto. Telefonista-Recep. de Central	1.312.500	93.750
Telefonista-Recepcionista, Ayte. Control de Calidad, Portero, Mensajero.	1.155.000	82.500
Operarios y Limpiadoras	1.080.450	77.175

**RELACION DE CATEGORIAS**

A los efectos de interpretación del contenido funcional de las categorías definidas, se entiende:

1º Todo trabajador deberá efectuar, además de las tareas propias de su categoría, si la organización del trabajo lo

requiere, las tareas auxiliares necesarias, para la ejecución de su trabajo.

2º A los efectos de la movilidad funcional prevista en el artículo 39, último párrafo, se define como grupos profesionales los siguientes:

GRUPO	CATEGORIAS
1	Técnicos de Compra. Supervisor de Producción Agrícola Responsable de zona de Producción Agrícola. Clasificador Industrial y Técnico de Producción Agrícola.
2	Técnicos de Administración Administrativo de I&T y Operador Informático. Administrativo de 2º. Telefonista-Recepcionista de Central. Telefonista-Recepcionista. Portero. Mensajero.
3	Oficial de Mantenimiento. Ayudantes de Mantenimiento.
4	Supervisor de Turno Operador de Batido. Operador de Resecado. Responsable de Área. Operario.
5	Responsable de Control de Calidad. Ayudante de Control de Calidad.
6	Limpiadores.

**TECNICOS DE COMPRAS**

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.

**SUPERVISOR DE PRODUCCION AGRICOLA**

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.

**SUPERVISOR DE TURNO**

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

**TECNICO DE ADMINISTRACION**

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.

**RESPONSABLE DE PRODUCCION AGRICOLA**

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.

**TECNICOS DE PRODUCCION AGRICOLA**

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

**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.

**OFICIAL DE MANTENIMIENTO**

Llevará a cabo el mantenimiento de las plantas industriales.

**ADMINISTRATIVO DE 1º**

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, así como algunas programaciones elementales.

**OPERADOR DE RESECCO**

Vigila el funcionamiento de la instalación de resecado, realiza los controles y regulaciones necesarios para conseguir la máxima rentabilidad de la operación y el cumplimiento de las especificaciones técnicas de calidad.

**RESPONSABLE DE AREA**

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

**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.

**ADMINISTRATIVO DE 2ª**

Serán todos los trabajos de carácter administrativo de apoyo, que se precisen en la Dirección o en el Centro, incluyendo trabajos no rutinarios que requieran ciertos conocimientos de trámites, facturación, etc.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO**

Serán los trabajos administrativos de carácter auxiliar que se precisen en la Dirección o en el Centro (Vgr. Mecanografía, archivo, etc.)

**AYUDANTE DE MANTENIMIENTO**

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

**TELÉFONISTA RECEPCIONISTA DE CENTRAL**

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

**TELÉFONISTA-RECEPCIONISTA**

Recepción de visitas, distribución y emisión de llamadas telefónicas.

**AYUDANTE DE CONTROL DE CALIDAD**

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

**GUARDIA**

Control de entradas y salidas de personas, vehículos y mercancías.

**CONDUCTOR**

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

**PRECIADOS**

Realizar trabajos en la transformación del producto que requieren fundamentalmente esfuerzos físicos y/o atención basados en la experiencia.

**EMPAQUEADORES**

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

**ANEXO Nº 2**

**DIFERAS**

Media Dieta .....	1.575
Dieta Completa .....	3.150
Alojamiento .....	4.200

**GASTOS DE LOCOMOCION**

23 Ptas. / Km.

A los Técnicos de Campo, se les incrementará en el 50%, o sea a 35 Ptas / Km., cuando utilicen excepcionalmente su coche al servicio de la Empresa.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.** Las condiciones pactadas se entienden como cumplimiento de los derechos otorgados por el Real Decreto 573/87 a los trabajadores de la Agencia Nacional del Tabaco que se incorporen a CETARSA, 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.

**SEGUNDA.** Los trabajadores que provengan de la 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.

**TERCERA.** Años de Servicio.

En cada contrato individual de trabajo los empleados que provengan de la A.N.T. 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 período de cinco años desde su incorporación a la plantilla de CETARSA, ya que durante el mismo el trabajador disfrutó 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 casos de fuerza mayor, o aquellos que, por sus circunstancias de hecho imprevisibles, no permitan dicho preaviso.

**CUARTA.** La contratación por CETARSA de los fijos discontinuos provenientes de la A.N.T. se realizará por cada Centro de Trabajo y por riguroso orden de antigüedad de los que ejerzan el derecho de opción concedido en el R.D. 573/87. En caso de nuevas contrataciones se seguirá el orden del censo existente en ese momento, y entre aquellos que sigan optando a las vacantes y no hubieran optado previamente por permanecer en la Agencia o en la Administración.

**QUINTA.** 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, con una distribución para su transformación en las Fábricas siguientes, se garantizarán 181 días de trabajo al número de trabajadores fijos discontinuos por Fábrica siguiente:

FABRICA	VIRGINIA K (TMS)	HURLEY K (TMS)	FERMENTADOS (P. E. HAVANA) (TMS)	TOTAL (TMS)	NO TOTAL F-D
Talayuela	6.000	3.000	--	9.000	156
Navalmoral	3.000	2.000	--	5.000	70
Granada	3.000	2.000	4.500	9.500	110
Coria	--	--	2.500	2.500	34
Plasencia	--	--	2.500	2.500	34
Jaraiz	--	--	2.000	2.000	23
Jarandilla	--	--	2.000	2.000	23
<b>T O T A L</b>	<b>12.000</b>	<b>7.000</b>	<b>13.500</b>	<b>32.500</b>	<b>450</b>

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 variedades y Fábricas, y siempre que la producción total de tabaco comprada fuera mayor o igual a 32.500 Tms, se garantizarán 181 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 1989 y distribución de la misma, y siempre que esta sea superior a las cifras citadas, la Empresa procurará incrementar a un mayor número de trabajadores fijos-discontinuos la garantía de los 181 días de trabajo si la producción a comprar en la cosecha 1990 fuera superior a 32.500 Tms.

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