

El plazo de validez del presente certificado finaliza el 31 de mayo de 2007.

Y para que surta los efectos previstos en el artículo 29 de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, modificada por la Ley 32/1992, de 3 de diciembre, expido el presente certificado.

Madrid, 8 de julio de 1997.—El Director general de Telecomunicaciones, Valentín Sanz Caja.

26477 RESOLUCIÓN de 29 de julio de 1997, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación al equipo radioteléfono CB-27, marca «Midland», modelo ALAN-38.

Como consecuencia del expediente incoado en aplicación del Real Decreto 1787/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento por el que se establece el procedimiento de certificación de los equipos de telecomunicación a que se refiere el artículo 29 de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, a instancia de «Alan Communications, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Cobalto, 48, en Cornellá, código postal 08940,

Esta Dirección General ha resuelto otorgar el certificado de aceptación al equipo radioteléfono CB-27, marca «Midland», modelo ALAN-38, a favor de «Alan Communications, Sociedad Anónima», dirección en calle Cobalto, 48, en Cornellá, código postal 08940, documento de identificación A-59881193, con el número 02 97 0300, que se inserta como anexo a la presente Resolución.

Para la comercialización y puesta en servicio del equipo citado cada uno de los equipos deberá incorporar la marcación indicada en el certificado de aceptación que se adjunta.

Madrid, 29 de julio de 1997.—El Director general, Valentín Sanz Caja.

ANEXO

Certificado de aceptación

En virtud de lo establecido en el Reglamento por el que se establece el procedimiento de certificación para los equipos a que se refiere el artículo 29 de la Ley de Ordenación de las Telecomunicaciones, aprobado por el Real Decreto 1787/1996, de 19 de julio («Boletín Oficial del Estado» número 209, de 29 de agosto), se expide, por la Dirección General de Telecomunicaciones, el presente certificado de aceptación a favor de:

Nombre o razón social: «Alan Communications, Sociedad Anónima».

Dirección: Calle Cobalto, 48, en Cornellá, Barcelona, código postal 08940.

Teléfono: (93) 377 91 55. Fax: (93) 377 91 55.

Documento de identificación (CIF/NIF): A-59881193,

y con número

02 97 0300

Para el equipo: Radioteléfono CB-27.

Fabricado por: «Midland Consumer International Ltd.», en Corea del Sur.

Marca: «Midland».

Modelo: ALAN-38,

y con certificado de examen de tipo número 046297, acompañado de declaración de conformidad con el tipo realizada por:

Razón social: «Alan Communications, Sociedad Anónima».

Domicilio: Calle Cobalto, 48.

Ciudad: Cornellá.

Provincia: Barcelona.

Cada uno de los equipos amparados por el presente certificado deberá incorporar la marcación siguiente:

E	D. G. Tel.	02 97 0300
---	------------	------------

de la forma indicada en el anexo I del Real Decreto 1787/1996, de 19 de julio («Boletín Oficial del Estado» número 209, de 29 de agosto).

El plazo de validez del presente certificado finaliza el 31 de diciembre de 2002.

Y para que surta los efectos previstos en el artículo 29 de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, modificada por la Ley 32/1992, de 3 de diciembre, expido el presente certificado.

Madrid, 29 de julio de 1997.—El Director general de Telecomunicaciones, Valentín Sanz Caja.

26478 CORRECCIÓN de errores de la Orden de 29 de octubre de 1997, por la que se dispone la publicación del pliego de bases administrativas y de condiciones técnicas y se convoca el concurso público para la adjudicación, mediante procedimiento abierto, de una concesión para la prestación del servicio público de telecomunicaciones por cable en la demarcación territorial de Comunidad Valenciana-Norte.

Advertidos errores en la publicación de la Orden de 29 de octubre de 1997, por la que se dispone la publicación del pliego de bases administrativas y de condiciones técnicas y se convoca el concurso público para la adjudicación, mediante procedimiento abierto, de una concesión para la prestación del servicio público de telecomunicaciones por cable en la demarcación territorial de Comunidad Valenciana-Norte, en el «Boletín Oficial del Estado» número 271, de 12 de noviembre de 1997, a continuación se transcribe la oportuna rectificación:

En la página 33073, columna izquierda, donde dice: «Proyecto de pliego de bases...»; debe decir: «Pliego de bases...»

26479 CORRECCIÓN de errores de la Orden de 29 de octubre de 1997, por la que se dispone la publicación del pliego de bases administrativas y de condiciones técnicas y se convoca el concurso público para la adjudicación, mediante procedimiento abierto, de una concesión para la prestación del servicio público de telecomunicaciones por cable en la demarcación territorial de Comunidad Valenciana-Sur.

Advertidos errores en la publicación de la Orden de 29 de octubre de 1997, por la que se dispone la publicación del pliego de bases administrativas y de condiciones técnicas y se convoca el concurso público para la prestación del servicio público de telecomunicaciones por cable en la demarcación territorial de Comunidad Valenciana-Sur, en el «Boletín Oficial del Estado» número 271, de 12 de noviembre de 1997, a continuación se transcribe la oportuna rectificación:

En la página 33088, columna izquierda, donde dice: «Proyecto de pliego de bases...»; debe decir: «Pliego de bases...»

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

26480 RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA).

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA) (código de Convenio número 9005532), que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, 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, 25 de noviembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VI CONVENIO COLECTIVO ENTRE CETARSA Y SU PERSONAL

CAPÍTULO III

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con CETARSA, con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la compañía.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1998.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1997, salvo cláusula contraria que se especifique en cada uno de los artículos del presente Convenio.

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Resolución de conflictos.*

Se acuerda expresamente que, durante la vigencia del presente Convenio, no se producirán alteraciones en el normal desarrollo de la prestación de trabajo como consecuencia de discrepancias en cuanto a la interpretación o aplicación de su articulado, sometiendo estas diferencias a la ecuaníme decisión de la Comisión Paritaria, para lo que se establece un plazo de veinte días hábiles, en el que la Comisión Paritaria se reunirá, y, en su caso, resolverá las discrepancias que pudieran existir, y ello siempre con carácter previo y obligatorio a la posible actuación de la autoridad laboral o judicial. El indicado plazo de veinte días hábiles comenzará a contar a partir del día siguiente a la recepción por la Comisión Paritaria del escrito motivado solicitando la resolución del conflicto.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

Los responsables en los centros de trabajo se reunirán con una periodicidad mínima bimestral con los representantes de los trabajadores y de las Centrales Sindicales implantadas, a efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes y forma de asignar los trabajos.

Grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo

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

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

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

La descripción de los puestos de trabajo es la ratificada por los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de la compañía en reunión celebrada el 19 de octubre de 1994 y por la Comisión Paritaria del V Convenio, la empresa y el Comité Intercenros de la misma en su reunión del pasado 25 de enero de 1996, acuerdos todos ellos que se considerarán parte integrante del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. *Personal fijo discontinuo.*

Se denomina personal fijo discontinuo a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral, y a los que hubieran sido contratados a tiempo parcial, con carácter indefinido, para realizar trabajos fijos y periódicos que no se repitan en fechas ciertas. Para aquellos trabajadores que hubieran suscrito contrato de trabajo fijo discontinuo con la compañía, en virtud del acuerdo alcanzado entre la empresa y el Comité Intercenros y la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo en su reunión celebrada en fecha 22 de septiembre de 1993, su relación laboral

se registrará por lo establecido en dicho acuerdo, así como por aquellos otros acuerdos de la citada Comisión Paritaria que interpretan y desarrollan el anteriormente señalado, acuerdos todos ellos que se consideran parte integrante del presente Convenio.

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

Artículo 12. Grupos funcionales.

Los grupos funcionales de trabajadores fijos discontinuos son los siguientes:

- Administrativo de segunda.
- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar administrativo laboratorio químico.
- Auxiliar laboratorio químico.
- Auxiliar técnico agrícola I+D.
- Ayudante de control de calidad.
- Ayudante de mantenimiento.
- Oficial de mantenimiento mecánico.
- Operador de calderas.
- Operador de cámaras de vacío.
- Operador de equipos móviles.
- Operador de resacado.
- Operario.
- Operario de fermentado.
- Operario de limpieza.
- Operario de procesado.
- Operario de selección/procesado.
- Responsable de área.

Artículo 13. Censos.

Coincidiendo con la finalización de la campaña en cada centro, se publicarán los censos de los diferentes grupos funcionales de trabajadores fijos discontinuos, pudiendo, el trabajador, reclamar en el plazo de quince días naturales desde su publicación. Una vez confirmados dichos censos, tendrán vigencia para el llamamiento y cese de la siguiente campaña. Los censos estarán actualizados y a disposición de los Comités de Centro siempre que éstos lo requieran.

A los trabajadores fijos discontinuos incluidos en cada uno de los grupos funcionales se les asignará un número de orden por centro y grupo funcional, que vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo funcional, decidiendo en caso de igualdad, la antigüedad.

Artículo 14. Llamamiento e incorporación al trabajo.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Vacantes

Artículo 16. Vacantes.

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

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

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

Artículo 17. Concurso de traslado.

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

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

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

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

Artículo 18. Promoción interna.

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

Podrán concurrir a este concurso los trabajadores acogidos a este Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional.

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

Artículo 19. Convocatoria libre.

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

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

Artículo 20. Apertura de nuevos centros.

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

CAPÍTULO V

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

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

A) **Maternidad de la mujer trabajadora:** Por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis 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 cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de siete semanas, siendo seis de ellas, y a elección del interesado, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el padre y la madre trabajan sólo uno podrá ejercitar este derecho.

B) **Cumplimiento del servicio militar:** Obligatorio o voluntario o prestación social sustitutoria, con reincorporación a su puesto de 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 o prestación social sustitutoria en un lugar donde se cuente con un centro de trabajo, la compañía vendrá obligada a darle trabajo efectivo en las horas en que sus obligaciones militares o las de la prestación social 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 a la que se deba.

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

C) **Privación de libertad del trabajador:** En tanto no exista sentencia condenatoria, incluyendo en este concepto tanto la detención como la prisión preventiva.

D) **Licencia sin sueldo:** Que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso se concederán en el menor tiempo posible; en cualquier caso, tal concesión será siempre que lo permitan las necesidades del trabajo.

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

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

Artículo 22. Excedencias.

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

A) **Excedencia forzosa:** Que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o funciones sindicales

efectivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo, o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical; una vez pedido el reingreso éste se producirá de forma inmediata a su puesto de trabajo.

B) **Excedencia voluntaria:** Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de servicio efectivo en la compañía. 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.

Quien como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo fuera de la compañía, aún cuando no hubiera cumplido un año de servicio efectivo, 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 produjera en la misma.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, lo cual deberá efectuarse con una antelación mínima de quince días antes de la terminación del período de excedencia concedido, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo categoría vacante en su misma categoría, existiera en la categoría inmediatamente inferior de la comprendida en el grupo profesional de su categoría, podrá optar a ella. En cualquier caso, el trabajador fijo discontinuo que haya disfrutado de excedencia voluntaria y se reincorpore pasará a integrar el grupo funcional que le correspondía ocupando el último puesto en el orden del censo de dicho grupo funcional.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por maternidad será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido, dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 23. Licencias retribuidas.

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

A) **Quince días naturales en caso de matrimonio.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Igualmente, cualquiera que fuera la duración de la licencia por enfermedad grave con hospitalización de un familiar, se entenderá que la misma finaliza el mismo día en que el familiar abandona el centro hospitalario, aun cuando no se hubiera agotado el período máximo de licencia a que el trabajador tuviera derecho por tal motivo conforme a lo señalado en el presente apartado.

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

F) 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.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Indemnizaciones y jubilación

Artículo 24. *Indemnización por matrimonio.*

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

Artículo 25. *Jubilación y baja voluntaria.*

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

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

La compañía elaborará un estudio sobre jubilaciones anticipadas y bajas voluntarias que será presentado a la Comisión Paritaria antes del mes de marzo de 1998.

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 26. *Movilidad geográfica.*

La empresa procurará garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo. No obstante, cuando existieran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justificasen, la empresa podrá trasladar al personal que presta servicios para la misma de conformidad con las previsiones legales recogidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Trabajadores sin cargas familiares.

Trabajadores con cargas familiares.

Trabajadores minusválidos.

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

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

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

Se establece una indemnización en los casos de traslado ordenado por la empresa que impliquen cambio de residencia del trabajador de cuatro mensualidades de su salario real y tres dietas completas al trabajador, su cónyuge e hijos que convivan con él a sus expensas, y hasta una cantidad de 300.000 pesetas, previa presentación de factura, por el traslado de mobiliario y enseres.

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

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

CAPÍTULO VIII

Jornada y horarios

Artículo 27. *Jornada anual.*

La jornada anual será de mil setecientas cuarenta y siete horas, repartidas en doscientos veinticuatro días laborales, con una jornada semanal de treinta y nueve horas, de lunes a viernes. El personal del grupo profesional adecuará su jornada anual en función de las exigencias de los trabajos a desarrollar, partiendo de los horarios actualmente vigentes para este colectivo en cada centro de trabajo.

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

Artículo 28. *Jornada en oficinas centrales.*

La jornada en las oficinas centrales será: Entre el 1 de septiembre y el 15 de junio en jornada partida, con una hora de interrupción para la comida, y del 16 de junio al 31 de agosto en jornada intensiva; en ambos casos de lunes a jueves, los viernes el horario será de jornada intensiva.

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

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

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

En las fábricas de fermentado de Plasencia Jaraiz de la Vera, Jarandilla de la Vera y Candeleda, el personal de producción realizará jornada continuada durante todo el año de siete a quince horas, de lunes a jueves, y de siete a catorce horas los viernes.

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

Artículo 30. *Entrada al trabajo.*

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

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

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

Artículo 31. *Reducción de jornada.*

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

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

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

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

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

A efectos de lo dispuesto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

a) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las de carácter estructural, tales como:

Operaciones derivadas de la alteración imprevista en el proceso productivo.

Ausencias imprevistas y cambios de turno.

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

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

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

Labores de mantenimiento urgente o imprevisto.

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

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

Artículo 33. *Vacaciones.*

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

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

Artículo 34. *Fiestas.*

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

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

CAPÍTULO IX

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

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

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación profesional, el personal afectado

tado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según la clase de formación que se indica a continuación:

a) Estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial:

1. A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.
2. A una preferencia para elegir turno de trabajo si tal fuera el régimen instaurado en el centro correspondiente.
3. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional.

b.1) Derechos:

1. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.
2. En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado 1 del punto b.2) siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.
3. A la concesión del oportuno permiso no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
4. Se considerará como trabajo efectivo, el tiempo de asistencia a cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los centros de la empresa.

b.2) Beneficios:

1. Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada a la que se refiere el apartado 1 del punto b.1) anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.
2. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 36. *Salario base.*

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

Artículo 37. *Pagas extras.*

El pago de las dos pagas extras será el 20 de junio y el 15 de diciembre. Al personal que hubiera ingresado en al compañía se hubiera reincorporado o cesara durante el transcurso del año, se le abonará la paga extra correspondiente, prorrateando su importe entre los días correspondientes al período de abono y multiplicándolo por los días trabajados durante ese período.

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

Artículo 38. *Antigüedad.*

Se retribuirá como complemento salarial la antigüedad devengada en CETARSA, computada por trienios. Cada trienio se retribuirá al valor de 4.010 pesetas, por doce mensualidades y dos pagas extras. El pago se iniciará en el mismo mes en que se cumple el trienio.

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

Artículo 39. *Retribución año 1998.*

En el año 1998 se incrementará la tabla salarial los conceptos económicos que correspondan en el IPC previsto, tomando como IPC el anunciado por el Gobierno vía Instituto Nacional de Estadística o Presupuestos Generales del Estado y, en su defecto, la media de lo previsto por la OCDE y el Banco de España para dicho año.

Artículo 40. *Revisión salarial año 1998.*

En el supuesto de que la productividad real de la empresa se incrementara en un 2,5 por 100 o cifra superior, medida por el coeficiente entre unidades producidas y costes incurridos a 31 de diciembre de 1998, se regularizará la tabla salarial y los conceptos económicos que correspondan desde el 1 de enero de 1998 por la diferencia, si se diera, entre el IPC real y el IPC previsto.

Artículo 41. *Cálculo horas extraordinarias.*

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

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

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

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

Artículo 42. *Plus de asistencia y puntualidad.*

Se abonará a los trabajadores un plus de asistencia y puntualidad, cuyo importe será de 424 pesetas.

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

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

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

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

- C) Situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo.
D) Vacaciones.

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

Artículo 43. *Plus de actividad.*

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

- Ayudante de responsable de almacén.
- Ayudante de operador de batido.
- Ayudante de operador de resacado.
- Seguimiento y control de cilindros acondicionadores.
- Pesaje y control en recepción-compra de tabaco.
- Pesaje y control en almacén de tabaco crudo en procesado.
- Mantenimiento y conservación de jardines.
- Carga y transporte mediante volquete automotriz (Dumper).
- Manejo y control de producción en prensas automáticas de centros de procesado.

Recibirán un plus de 155 pesetas diarias, pagaderas proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado durante el mes en dicha función. El citado plus no será computable a efectos del cálculo de pagas extraordinarias. Los puestos de operarios recogidos en este artículo, serán ocupados por trabajadores fijos discontinuos capacitados para realizar esas tareas.

Artículo 44. *Plus nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, un plus de nocturnidad consistente en el 25 por 100 del salario base de su categoría, proporcional al tiempo trabajado durante el citado horario.

Artículo 45. *Complemento salarial de incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal, la compañía abonará al trabajador, mientras dure esta situación, la diferencia entre las retribuciones pactadas en el Convenio vigente y la cantidad percibida por tal contingencia.

Artículo 46. *Abono de haberes.*

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

CAPÍTULO XI

Absentismo y seguridad y salud laboral

Artículo 47. *absentismo.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del grave problema que supone el absentismo para la sociedad y en aras a su reducción, la parte social colaborará activamente con los Servicios Médicos de la empresa.

Los servicios médicos de la compañía podrán efectuar visitas domiciliarias para el seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, para lo que el trabajador deberá encontrarse en su domicilio o asistir a consulta previa notificación.

Artículo 48. *Vigilancia de la salud.*

El servicio de prevención propio de la compañía, los delegados de prevención, los Comités de Seguridad y Salud constituidos en distintos centros de trabajo y el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de CETAR-

SA, tendrán las competencias, facultades y funciones que prevé la vigente legislación y las establecidas en sus respectivas normativas de funcionamiento.

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

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

CAPÍTULO XII

Acción asistencial

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

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

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

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

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

Artículo 50. *Transporte.*

Los trabajadores de la compañía percibirán una ayuda para transporte de 72 pesetas por cada día que asistan de forma efectiva al trabajo.

Artículo 51. *Comedores.*

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

El personal de las oficinas centrales de Madrid, así como el personal administrativo de las fábricas de Granada y Coria y de la finca experimental de «La Cañalera», percibirá una ayuda para comida de 891 pesetas, por cada día de asistencia efectiva al trabajo en jornada partida. La compañía podrá sustituir la citada ayuda por bonos para efectuar la comida en los restaurantes próximos.

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

Artículo 52. *Guarderías.*

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

Artículo 53. *Seguros de vida y accidente.*

Se establece la continuidad del seguro existente que cubre las contingencias de muerte e invalidez permanente y absoluta, por cualquier causa, con una cobertura de 2.000.000 de pesetas en ambos casos y para todo el personal de la misma; incrementándose dicha cobertura hasta 4.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente y hasta 6.000.000 de pesetas en el supuesto de muerte por accidente de circulación.

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

Se establece la continuidad del seguro de accidentes existente en favor de todos los trabajadores, por muerte o invalidez absoluta, por una cobertura de 2.000.000 millones de pesetas. En el caso de los Técnicos de Campo, Técnicos de Compra, Clasificadores Industriales, Porteros y Ayudantes Técnicos-Sanitarios, la cobertura del seguro de accidentes es de 8.000.000 de pesetas en el supuesto de muerte y 12.000.000 de pesetas en el caso de invalidez permanente absoluta.

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

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

Artículo 54. Fondo social.

El fondo social se financiará con la cantidad de 1.029.667 pesetas mensuales. La compañía aportará la cuantía necesaria para que sumada a las cantidades no percibidas mensualmente por los trabajadores en concepto de plus de asistencia y puntualidad complete la antes citada cantidad de 1.029.667 pesetas al mes.

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

Artículo 55. Ayuda y préstamos.

La compañía apoyará, dentro de sus posibilidades, la consecución de préstamos, ayudas y subvenciones de organismos oficiales y privados para la adquisición de viviendas para sus trabajadores, o mejoras de las mismas.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 56. Faltas.

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

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

A) Serán faltas leves, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Serán faltas graves, las siguientes:

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

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

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

B.4 El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de seguridad en el trabajo, cuando de ello puedan derivarse

riesgos para la salud o la integridad física del trabajador, sus compañeros o terceros, y en especial la no utilización de los medios de protección facilitados por la empresa o la utilización inadecuada de los mismos.

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

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

B.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

B.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

C) Serán faltas muy graves, las siguientes:

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

C.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

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

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

C.8 La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo, la no utilización o la utilización inadecuada de los medios de protección facilitados por la empresa, cuando causen accidente laboral, perjuicios graves a otros trabajadores o a terceros.

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

Artículo 57. Sanciones.

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

A) Por faltas leves, graves o muy graves:

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

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

3. Por faltas muy graves:

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

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

Despido.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Diets y gastos de locomoción

Artículo 58. *En territorio nacional.*

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

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

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

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

En el supuesto de que el trabajador decida utilizar su vehículo particular para realizar un trabajo encomendado por la empresa, y si ello fuera autorizado por sus superiores, ésta le abonará 35 pesetas por kilómetro recorrido como compensación de cuantos gastos se deriven o puedan derivarse de dicha utilización.

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

Dietsas	Pesetas
Media dieta	2.250
Dieta completa	4.500
Alojamiento	6.010

Artículo 59. *En el extranjero.*

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

CAPÍTULO XV

Representación colectiva del personal

Artículo 60. *Horas sindicales.*

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

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

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

Los representantes de los trabajadores podrán ceder hasta la totalidad de sus horas a la sección sindical por la que se hubieran presentado a las elecciones.

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

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

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

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencias a dichas reuniones oficiales, no entrarán en el cómputo de las 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 62. *Cuota sindical.*

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

Artículo 63. *Secciones y Delegados sindicales.*

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

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

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

Las centrales sindicales con más de un 25 por 100 de representación en la compañía, designarán a uno de sus representantes para que se dedique exclusivamente a las funciones sindicales, haciendo uso del crédito total a nivel nacional de horas sindicales que posee dicha central.

Artículo 64. *Asambleas.*

La asamblea se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo que la compañía, 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 compañía 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.

Artículo 65. *Comité Intercentros.*

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

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

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

B) Atribuciones:

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 al 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 designación de los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria, Comité Intercentros de Seguridad y Salud, Comisión de Estudio del Colectivo de Trabajadores Fijos Discontinuos, Comisión de Formación y Comisión Mixta del Fondo Social.

4. La representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.

C) Suplemento de horas sindicales: Se establece por el presente Convenio un suplemento de quince horas para cada uno de los miembros del citado Comité Intercentros, acumulables en uno o varios de sus miembros, no pudiendo éstos ceder más del límite de sus propias horas (treinta normales más quince adicionales), y nunca las ya acumuladas en el Comité de origen.

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

D) Locales: Se pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado en el que 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 tableros de anuncios.

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

A) Composición: Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una Comisión Paritaria que tendrá domicilio en los Servicios Centrales de la compañía.

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

B) Funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO I

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

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

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

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo
1	Técnico de compra. Supervisor producción agrícola. Responsable zona prod. Agrícola. Clasificador industrial. Técnico producción agrícola. Auxiliar técnico agrícola I+D.	Técnico de compra. Supervisor prod. agrícola; Supervisor I+D. Resp. Zona prod. agrícola. Clasificador industrial. Técnico prod. agrícola; Téc. prod. agrícola I+D. Aux. téc. agrícola I+D.
2	Analista programador. Técnico de administración. Administrativo de 1.ª Operador de Informática. Administrativo de segunda. Auxiliar administrativo. Telefonista recep. de central. Telefonista recepcionista. Portero. Mensajero.	Analista prog. informática. Técnico de Administración. Administrativo A; Secretaria Administración. Operador Prog. Informática. Administrativo B. Administrativo C. Telefonista recep. central. Telefonista recep. fábrica. Aux. Ser. Gener. y Portería. Mensajería.
3	Supervisor mantenimiento. Oficial mantenimiento. Ayudante mantenimiento.	Supervisor mantenimiento. Oficial Mto. Eléctrico; Oficial Mto. Fermentado; Oficial Mto. General; Oficial Mto. Mecánico. Ayudante mantenimiento.
4	Supervisor turno. Responsable almacenes. Operador de batido. Operador de resecado. Responsable de área. Operador equipos móviles. Operador cámara de vacío. Operador calderas.	Supervisor turno. Responsable almacenes. Operador de batido. Operador de resecado. Responsable de área. Operador equipos móviles. Operador cámara de vacío. Operador calderas.

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo
	Operario.	Op. Ayudante almacenes; Op. Ayudante batido; Op. básculas y controles; Op. prensa; Op. presel. y Selección; Op. Ayud. prensa batido; Op. Ayud. Proceso; Op. carga y descarga; Op. formación de pilones; Op. limpieza; Op. Jardinería.
	Limpiador.	Limpieza de oficinas.
5	Resp. Control calidad. Ayud. Control calidad. Aux. laboratorio químico.	Resp. Control calidad. Ay. Cont. Cal. Fermentado; Ay. Cont. Cal. procesado. Aux. laboratorio químico.
6	Ayudante Tco. sanitario.	Ay. Tco. Sanit./Diplomado universitario en Enfermería.

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

GRUPO 1

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

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

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

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

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

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

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

Auxiliar técnico agrícola I+D.—Con iniciativa restringida, desarrolla y ejecuta los distintos programas asignados de investigación sobre el tabaco, realizando trabajos dirigidos a tal fin y otros complementarios del mismo.

GRUPO 2

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

Seguimiento y control de los trabajos encomendados al exterior.

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

Colaborará con el Jefe del departamento en el estudio de las necesidades de informatización de las diferentes áreas de la compañía, tanto en «hardware» como «software».

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

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

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

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

Administrativo de segunda.—Es el administrativo que con iniciativa restringida y con dependencia del responsable del departamento, efectúa trabajos de apoyo que requieren ciertos conocimientos de trámites, facturación, etc.

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

Telefonista-recepcionista de central.—Recepción de visitas, distribución y emisión de llamadas telefónicas con conocimiento de inglés y francés.

Telefonista-recepcionista.—Recepción de visitas, distribución y emisión de llamadas telefónicas.

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

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

GRUPO 3

Supervisor de mantenimiento.—Coordina y supervisa los trabajos de mantenimiento del centro.

Oficial de mantenimiento.—Llevará a cabo el mantenimiento de las plantas industriales.

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

GRUPO 4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Limpiador.—Realizar trabajos de limpieza de locales e instalaciones del centro de trabajo.

GRUPO 5

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

Ayudante de control de calidad.—Bajo la supervisión y según las instrucciones del responsable realiza las operaciones de control y seguimiento establecidas.

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

GRUPO 6

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

ANEXO II

Tabla salarial

Categorías	Retribución anual — Pesetas	Retribución mensual — Pesetas
Técnico de compras	3.701.026	264.359
Supervisor Prod. Agrícola, Supervisor de turno, Técnico administración y Analista-programador	3.392.608	242.329
Respble. Zona Prod. Agrícola, Supervisor de mantenimiento, Ayudante técnico sanitario/DUE ..	3.161.312	225.808
Clasificador industrial, Técnico producción agrícola	2.929.976	209.284
Operador de batido, Oficial de mantenimiento, Administrativo de primera, Operador de informática y Responsable de almacenes	2.467.346	176.239
Operador de resacado	2.313.150	165.225
Responsable de área y Responsable control de calidad	2.206.736	157.624
Administrativo de segunda, Auxiliar técnico agrícola I+D	2.158.968	154.212
Auxiliar administrativo, Ayudante mantenimiento, Telef.-Recep. central, Aux. Laboratorio químico, Operador de calderas, Operador cámara de vacío y Operador equipos móviles	1.927.604	137.686
Telefonista-recepcionista, Ayudante control Calidad, Portero y Mensajero	1.696.296	121.164
Limpiador	1.630.202	116.443
Operario	1.596.816	113.344

Disposición adicional primera.

Las condiciones pactadas se entienden como cumplimiento de los derechos otorgados por el Real Decreto 573/1987, a los trabajadores de la extinta Agencia Nacional del Tabaco, que se incorporaron a CETARSA y actualmente forman parte de su plantilla, cuyas condiciones de trabajo se registrarán por lo establecido en este Convenio, sin perjuicio del respeto de los derechos que tuviesen reconocidos quienes disfrutaban de la protección del artículo 7.1 del citado Real Decreto.

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera. Años de servicio.

En cada contrato individual de trabajo los empleados provenientes de la extinta ANT se consignará la antigüedad en el citado organismo que

surtirá efectos indemnizatorios en caso de rescisión del contrato por CETARSA, salvo que la citada rescisión se produzca por expediente de regulación de empleo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor y durante el período de cinco años desde su incorporación a la plantilla de CETARSA, ya que durante el mismo el trabajador disfruta de la opción de reemplazo en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, o sus organismos autónomos, en virtud del artículo 7.2 del Real Decreto 573/1987.

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

Disposición adicional cuarta.

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

Fábrica	Total — Tm	Número total (F-D)
Talayuela	9.000	156
Navalmoral	5.000	70
Granada	9.500	110
Coria	2.500	34
Plasencia	2.000	34
Jaraiz	2.000	23
Jarandilla	2.000	23
Total	32.500	450

Si se diera alguna circunstancia o causa ajena a la empresa (tales como atención a necesidades de clientes, innovaciones tecnológicas, incidencias climatológicas muy graves sobre la producción o cualquier causa de fuerza mayor), que obligara a la empresa a modificar una adscripción similar a la anterior de tabaco a transformar por fábricas y siempre que la producción total de tabaco comprada fuera mayor o igual a 32.500 toneladas, se garantizarán ciento ochenta 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 1997 y distribución de la misma, y siempre que ésta sea superior a las cifras citadas, la empresa procurará incrementar a un mayor número de trabajadores fijos-discontinuos la garantía de los ciento ochenta días de trabajo, si la producción a comprar en la cosecha 1997 fuera superior a 32.500 toneladas.

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

Disposición adicional quinta.

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

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

26481 RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

Visto el texto del denominado Acuerdo Marco del Grupo Repsol (número de código 9.011.302), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo, y de otra, por las centrales sindicales FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT, como representaciones sindicales que representan a la mayoría de Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del denominado Acuerdo Marco del Grupo Repsol 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 noviembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL

0. Disposiciones generales

1.º PREÁMBULO

El presente Acuerdo Marco es el resultado de la coincidencia a que han llegado la Dirección del Grupo Repsol y las organizaciones sindicales más representativas en su ámbito, en relación con la necesidad de avanzar en la homogeneidad y solidaridad de las condiciones laborales del Grupo, de regular las cuestiones comunes a todas ellas, así como lo que afecta a las relaciones entre ellas en materias industriales, de empleo, formativas, de salud y seguridad, sindicales, etc. Ello hace necesario concretar las materias de directa regulación a nivel del Grupo, así como los criterios y bases comunes para aquellas que deben ser desarrolladas en el marco de los respectivos Convenios de Empresa.

A tal fin se ha desarrollado en los últimos meses un proceso negociador entre las mencionadas organizaciones sindicales y la Dirección del Grupo que ha permitido concluir el presente Acuerdo Marco, que por su dimensión sindical, así como por lo que supone para la cohesión futura del Grupo y el significado de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo en las políticas de inversiones, prevención y medio ambiente, justifica los esfuerzos que las organizaciones sindicales mayoritarias y la Dirección del Grupo han depositado en el mismo.

2.º NATURALEZA JURÍDICA

El presente Acuerdo Marco se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, constituyendo un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción pues el Grupo Repsol está representado a través de su Dirección de Recursos Humanos y la representación de los trabajadores la integran las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, con mayoría, además, en los Comités de Empresa del conjunto de las distintas sociedades del Grupo.

Sin perjuicio de la eficacia general y aplicación directa del presente Acuerdo, las partes firmantes incorporarán —y/o adecuarán su contenido según lo previsto en el Acuerdo Marco— a los Convenios Colectivos de las distintas empresas del Grupo incluidas en su ámbito de aplicación, a cuyo efecto se añadirá a los Convenios en trámite de negociación, y a los Convenios, ya en vigor, mediante la correspondiente novación objetiva. En cualquier caso, la incorporación en cuestión se formalizará por un plazo idéntico al de vigencia del Acuerdo, con independencia del de duración del Convenio, si fuere superior, y declarará expresamente la ineficacia de las cláusulas con arreglo a lo establecido en el punto 4 del presente documento.

3.º ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL Y PERSONAL

El presente Acuerdo Marco es de aplicación en todas las empresas del Grupo en las que Repsol tiene mayoría del capital social y/o asume la gestión industrial y laboral. Será de aplicación, asimismo, en aquellos ámbitos superiores a la empresa para los que rija un único Convenio y en los que globalmente se den dichas condiciones. Hasta nuevo acuerdo expreso de las partes, se excluye provisionalmente del ámbito de aplicación del Acuerdo a la «Empresa Petróleos del Norte, Sociedad Anónima». Todo ello sin perjuicio de las adhesiones a la totalidad que puedan producirse en empresas del mismo en que no sea de aplicación en este momento.

Su ámbito territorial se extiende al conjunto del Estado español.

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor en el momento de su firma. Su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 1998, retrotrayéndose sus efectos al día 1 de enero de 1997, y sin perjuicio de lo que a continuación se indica y de lo señalado en el punto 5 del presente documento.

La normativa y sistema del fondo de pensiones es de aplicación para los trabajadores que causen alta en la empresa a partir de la firma del presente acuerdo. Para los trabajadores en alta hasta este momento seguirán vigentes a título personal, y hasta que finalice su relación laboral con alguna de las empresas del Grupo, el sistema y las condiciones establecidas en las indicadas empresas con anterioridad a este Acuerdo Marco.

4.º DENUNCIA Y REVISIÓN DE LO PACTADO

Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a iniciar las negociaciones de un nuevo dentro de los tres últimos meses de su vigencia, prorrogándose la eficacia de sus cláusulas normativas hasta tanto no sean sustituidas, salvo aquellos que por su propia naturaleza o duración expresa tienen un contenido temporal, y las relativas a Empleo (epígrafe 4), y Movilidad Interempresas (epígrafe 10) que caducarán el 31 de diciembre de 1998.

1. Vigencia

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de dos años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1998.

2. Ámbito de aplicación

El contenido del Acuerdo Marco será de aplicación en las empresas mayoritariamente participadas por Repsol, cuya actividad, a esta fecha, se encuadra en el ámbito de representación de las federaciones sindicales firmantes del mismo, excepto de aquellas materias para las que se establece un ámbito de aplicación específico.

3. Comisión de Seguimiento

Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco actuará una Comisión de Seguimiento, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento, además de aquellas otras funciones que en el texto del Acuerdo se le asignan específicamente.

Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación sindical, por ocho miembros designados por los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del presente Acuerdo. La representación de la Dirección del Grupo Repsol no podrá exceder en número a la representación sindical. La Comisión designará un Secretario de entre sus miembros.

Las decisiones de la Comisión tendrán carácter ejecutivo y serán de inmediata aplicación una vez acordadas en el seno de la misma.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y en sesión extraordinaria cuando, existiendo motivo debidamente justificado, lo soliciten la mitad de sus miembros. En este último caso, la reunión se celebrará en un plazo máximo de diez días.

En ambos casos, la fecha, lugar, hora y orden del día se fijará de mutuo acuerdo entre las partes.

De cada reunión, el Secretario levantará la correspondiente acta.

4. Empleo

4.1 Garantía de estabilidad en el empleo.

Se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras del Grupo Repsol. Ello supone el com-