

comprobación que puedan efectuar estos órganos en relación con la concesión o justificación de la subvención.

f) Cumplir las obligaciones o deberes que específicamente establezca la respectiva convocatoria para cada tipo de subvención.

g) El beneficiario adoptará las medidas de difusión necesarias para dar la adecuada publicidad al carácter público de la financiación de la inversión objeto de la subvención, incluyendo la imagen institucional del CSD y especificando su papel de Institución de fomento, en la totalidad de las acciones de divulgación que se lleven a cabo por el beneficiario.

2. La justificación por parte del beneficiario o de la entidad colaboradora, en su caso, del cumplimiento de la finalidad de la subvención y de la aplicación material de los fondos percibidos, se realizará en un plazo máximo de tres meses desde su percepción o en el plazo establecido en las correspondientes resoluciones de convocatoria y de concesión.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y con las condiciones o requisitos que, para cada tipo de subvención, determine la respectiva convocatoria, la justificación de las subvenciones que conceda el Consejo Superior de Deportes podrá realizarse de alguno de los modos siguientes:

a) Con carácter previo al pago (pago en firme), mediante presentación de la documentación que acredite los requisitos exigidos en la resolución de concesión de la subvención.

b) Con posterioridad al pago (pago a justificar), en los plazos y condiciones que fije la respectiva convocatoria, mediante la presentación de una cuenta justificativa de los gastos subvencionables o mediante presentación de la documentación que acredite la realización de la actividad subvencionada de acuerdo con la regulación del artículo 30.2 de la Ley General de Subvenciones y de los artículos 72 a 75 de su Reglamento.

La propia resolución de convocatoria podrá establecer la posibilidad de las dos modalidades de justificación contempladas en los apartados anteriores, estableciendo criterios objetivos para la aplicación de una u otra modalidad.

4. La forma de justificación deberá realizarse por cualquiera de las modalidades contempladas en la Ley General de Subvenciones, su Reglamento de desarrollo, así como por los medios, físicos y electrónicos, que establezca cada convocatoria o resolución de concesión.

La resolución de convocatoria podrá disponer que las facturas que justifiquen los gastos puedan presentarse en fotocopia compulsada. Además en los casos en que se establezca, como medio de justificación, la cuenta justificativa simplificada, la propia convocatoria podrá establecer la técnica de muestreo. También podrá llevarse a cabo el procedimiento de estampillado de los justificantes originales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 73 del Reglamento de la Ley de Subvenciones siempre que lo hubiera previsto la resolución de convocatoria.

Decimoquinta. *Incumplimiento, modificación, renuncia y reintegro.*

1. El incumplimiento por parte del beneficiario de las obligaciones que le incumban establecidas en las presentes bases y demás normas aplicables, así como de las que se establezcan en la correspondiente resolución de concesión dará lugar al reintegro o, en su caso, a la pérdida del derecho al cobro de la subvención y al abono de los intereses de demora desde el pago de la subvención, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En tales supuestos será de aplicación el procedimiento previsto en los artículos 42 y 43 de la citada norma legal.

2. Asimismo, toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

La resolución de convocatoria podrá establecer los supuestos en los que, una vez recaída la resolución de concesión, el beneficiario puede solicitar la modificación de su contenido, que podrá autorizarse siempre que no vaya en perjuicio de terceros.

3. En los procedimientos de reintegro el Consejo Superior de Deportes podrá acordar la devolución total o parcial de las cantidades percibidas, en función de la causa o motivo de reintegro, teniendo en cuenta el grado en que el cumplimiento efectivo del beneficiario se aproxime al cumplimiento total legalmente exigido de la actividad subvencionada y además se hubiera acreditado una indudable actuación que se haya dirigido al cumplimiento de sus obligaciones.

4. En caso de renuncia el beneficiario deberá presentar la correspondiente solicitud fundamentada, dirigida al Presidente del Consejo Superior de Deportes, quien resolverá, si procede, la devolución total o parcial de las cantidades percibidas o solamente la anulación de los abonos pendientes. En tales supuestos podrá concederse la subvención al beneficiario suplente según el orden de puntuación obtenido en el proceso de selección.

5. Las subvenciones que conceda el Consejo Superior de Deportes estarán sujetas al régimen de infracciones y sanciones establecido en el título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Decimosesta. *Información y Publicidad de subvenciones concedidas.*—Deberá facilitarse a la Intervención General del Estado información sobre las subvenciones gestionadas por el Consejo Superior de Deportes de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de Subvenciones

Cada trimestre se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado» las subvenciones concedidas por el Consejo Superior de Deportes y en la publicación deberá expresarse:

- La convocatoria y la identificación de las subvenciones.
- El programa y crédito presupuestario al que se imputen.
- La existencia de financiación con cargo a fondos de la Unión Europea y, en su caso porcentaje de financiación.
- Nombre o razón social del beneficiario, número de identificación fiscal, finalidad o finalidades de la subvención con expresión, en su caso de los distintos programas o proyectos subvencionados y cantidad concedida. En caso de subvenciones plurianuales, importe total concedido y distribución de anualidades.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16927 *RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.*

Visto el texto del denominado Acuerdo Marco del Grupo de Empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A. (Código de Convenio n.º 9012443), que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de las citadas empresas en representación de las mismas, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y CTI en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del denominado Acuerdo Marco 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, 11 de septiembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACUERDO MARCO 2007 DEL GRUPO DE EMPRESAS FORMADO POR ALTADIS, S. A. Y LOGISTA, S. A.

I. *Configuración jurídica del Acuerdo Marco*

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Acuerdo se reconocen mutuamente la condición de interlocutores válidos, legitimación para negociar y capacidad para contratar y obligarse en los términos y con la extensión que se deriva del presente Acuerdo.

El presente Acuerdo tendrá una vigencia inicial de un año prorrogándose, de forma automática, de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las representaciones firmantes.

El presente Acuerdo Marco cumple una doble finalidad básica:

Estructurar la negociación colectiva en el ámbito del Grupo de Empresas constituido por las personas jurídicas de Altadis, S.A. y de Logista, S.A. y de cada una de ellas.

Regular, con eficacia general y aplicación directa, aspectos concretos de las condiciones laborales de forma común para ambas empresas.

El presente Acuerdo tiene, pues, la doble naturaleza jurídica de Acuerdo Marco y de Convenio Colectivo Estatutario, conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Las representaciones firmantes del presente Acuerdo se comprometen expresamente a:

Respetar los «Principios informadores» de la negociación colectiva.

Cumplir los mandatos de incorporación de regímenes jurídicos específicos a los ámbitos normativos que se establezcan.

Aplicar los criterios de ordenación de la negociación colectiva de acuerdo con la estructura que se establece en el presente Convenio Marco.

II. Principios informadores de la negociación colectiva

1. Principio de Igualdad.—Se establecerán regímenes jurídicos de condiciones de trabajo homogéneas en cada ámbito de negociación.

La igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y desarrollo de la carrera profesional estarán presentes de manera inequívoca y transparente. La formación en todos sus niveles y modalidades constituirá el instrumento básico para aplicar y potenciar tales compromisos. La Empresa aportará todos los recursos técnicos, organizativos y económicos posibles orientados a tales finalidades, al tiempo que las representaciones sindicales comprometen su colaboración para alcanzar los objetivos de igualdad señalados.

2. Principio de Jerarquía.—Las Normas y los mandatos establecidos en el presente Acuerdo se considerarán por las partes firmantes de «superior jerarquía» en orden a resolver los conflictos de concurrencia normativa.

Las partes firmantes se comprometen a promover, negociar y concluir sendos Convenios Colectivos para Altadis S.A. y Logista S.A. no haciéndolo con la misma naturaleza en ámbitos inferiores ni distintos a aquéllos.

La negociación y conclusión de los Convenios Colectivos en los respectivos ámbitos de Altadis S.A. y Logista S.A., cierra la estructura de la negociación colectiva.

Las partes se comprometen a aplicar los principios informadores recogidos en el presente título para resolver los conflictos de interpretación que puedan derivarse de los Convenios Colectivos a los que se refiere el párrafo anterior. En aplicación del presente compromiso las partes se comprometen a incorporarlo en la regulación de las Comisiones Mixtas Interpretativas de los citados Convenios Colectivos.

3. Principio de Complementariedad.—Las partes firmantes reconocen el «Principio de Complementariedad» del presente Acuerdo respecto de los Convenios Colectivos únicos de ámbito de las respectivas Empresas Altadis S.A. y Logista S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

El presente Acuerdo será de aplicación al personal de Altadis, S.A. y Logista, S.A. que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de ambas Empresas existentes en el territorio español.

Ambas partes acuerdan mantener el marco de relaciones laborales y las condiciones pactadas en este Acuerdo Marco, para todos los trabajadores de la plantilla de Altadis S.A. y Logista S.A., aún cuando queden adscritos a otra unidad empresarial incluso cuando dicha adscripción derive de un cambio de estructura o configuración de las citadas unidades empresariales derivadas de segregaciones y/o fusiones que por decisión de los órganos de Dirección pudieran modificar la actual configuración de dichas personas jurídicas, siempre que cualquiera de ambas empresas, Altadis S.A. o Logista S.A. tengan la condición de sociedad dominante respecto de la empresa resultante conforme al Código de Comercio.

Por razón de su cargo quedan exceptuados de la aplicación del presente Acuerdo el siguiente personal:

Aquellos cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro del órgano de Administración de la Empresa, tal como prevé el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de ambas Empresas, comprendiendo en ella a los Directores y Secretario General.

Las personas ligadas a Altadis, S.A. o Logista, S.A. por un contrato de carácter no laboral, entre las que se cuentan los Representantes Garantizados y su personal, ya que su relación es exclusivamente de naturaleza mercantil.

Los Directores de fábrica y directores territoriales de ventas de Altadis y directores de Zona de Logista, S.A.

Los que sean contratados, en casos excepcionales, y con carácter transitorio, para atender necesidades urgentes y específicas de índole técnica, no previstas entre las funciones del personal de plantilla.

Los puestos de trabajo comprendidos en el Nivel I del Grupo Técnico-Administrativo, que presten sus servicios en cualquier dependencia de Altadis, S.A. y los comprendidos en el Nivel III de los Grupos Técnico y Mandos que presten sus servicios en cualquier dependencia de Logista, S.A.

No obstante, esta exclusión tendrá carácter voluntario y requerirá la suscripción entre el trabajador interesado y la Empresa de un Contrato individual de trabajo, en el que se regulen las condiciones de dicha relación laboral.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta 31 de diciembre del año 2007, entendiéndose prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Sin embargo, todos los efectos de contenido económico en él pactados, salvo las excepciones que se indiquen en el propio texto, tendrán retroactividad al 1.º de enero de 2007, liquidándose, en los distintos supuestos, los atrasos devengados desde la indicada fecha.

En virtud de lo pactado en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente acuerdo deroga y sustituye al Acuerdo Marco 2004/2006 para Altadis, S.A. y Logista S.A.

Las materias específicas no incluidas en este Acuerdo o las que sean de desarrollo de lo pactado en el mismo —cuando así se indique en el propio texto— se regularán en los Convenios Colectivos de Empresa (para Altadis, S.A. y para Logista, S.A.), que afectarán a los trabajadores comprendidos en sus respectivos ámbitos de aplicación.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones regulados en este Acuerdo constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas suponen las de la totalidad.

Por ello, si por disposición legal o resolución de la jurisdicción competente se modificara o no aprobara alguna de las cláusulas aquí pactadas y este hecho —a juicio de cualquiera de las partes— desvirtuara manifiestamente el contenido del Acuerdo, deberá éste ser renegociado por la propia Comisión Negociadora.

CAPÍTULO II

Empleo

Artículo 4. *Contratación en las Empresas.*

Las Empresas se comprometen a que el sistema normal de contratación sea por tiempo indefinido, que se suscribirá en aquellos casos en que sea preciso atender funciones de carácter estable correspondientes a puestos de trabajo que no hayan sido amortizados y no puedan ser cubiertos mediante la promoción interna o los mecanismos de movilidad funcional o geográfica legal y convencionalmente establecidos.

Artículo 5. *Modalidades de Contratación.*

Asimismo, para atender necesidades de carácter coyuntural, promover la formación de trabajadores jóvenes, o resolver situaciones específicas derivadas de las exigencias de funcionamiento de la Empresa, se podrá acudir a los distintos sistemas y modalidades de contratación legalmente establecidas para el supuesto de que se trate, entre las cuales se indican a continuación las más adecuadas para las necesidades actuales de ambas Empresas.

1. Contratos de duración determinada:

Para obra o servicio determinado: Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución —aunque limitada en el tiempo— sea en principio de duración incierta.

Eventual por circunstancias de la producción: Corresponde esta modalidad a situaciones derivadas de exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, incluyendo entre las mismas, los casos de lanzamiento inicial de nuevas marcas, productos o servicios.

Su duración máxima será de seis meses, dentro de un periodo de doce, que se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. Si las causas que motivaron la contratación se consolidaran, la Empresa procederá a cubrir el puesto de trabajo mediante los sistemas normales de cobertura de vacantes previstos en este Acuerdo Marco.

De interinidad: Se concertará este contrato en los casos en que sea necesario sustituir a un trabajador de la Empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

En este último caso, su duración no podrá superar los límites establecidos en la legislación vigente en cada momento (actualmente, tres meses). En los restantes supuestos la duración del contrato será la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo.

2. Contratos formativos:

Contratos en prácticas: Cuando la conveniencia de los servicios así lo requiera, la Empresa podrá admitir personal por esta modalidad, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

La duración del contrato en prácticas será la prevista en la legislación general vigente. Por lo tanto, actualmente, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las retribuciones del personal contratado en esta modalidad serán las que figuren en el Convenio Colectivo de cada Empresa.

Contratos para la formación: Las Empresas podrán hacer uso de esta modalidad de contratación cuando precise de trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, sin la titulación requerida para los contratos en prácticas, y con objeto de que, mediante la prestación de sus servicios, adquieran los conocimientos prácticos y teóricos necesarios para el desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de carácter operativo que requiera un determinado nivel de cualificación.

La retribución a percibir por estos trabajadores será de 9.657,66 €, por todos los conceptos.

Respecto a los demás requisitos del contrato y condiciones de trabajo y formación se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente sobre esta materia en cada momento.

3. Contratos a tiempo parcial: Cuando, excepcionalmente, las Empresas necesiten contratar trabajadores –ya sea con carácter temporal o indefinido– para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, –inferior al de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable– podrán acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente.

4. Contratos en aplicación del R.D. 1194/1985, de 17 de julio (Contratos de sustitución por jubilación a los 64 años): Por cada jubilación forzosa a los 64 años de edad, las Empresas procederán a efectuar una nueva contratación conforme a lo dispuesto en el Real Decreto arriba indicado. La modalidad de contrato a realizar, así como el carácter indefinido o temporal del mismo y la Dependencia donde se efectúe estará en función de las necesidades de cada una de las Empresas en cada momento.

Artículo 6. *Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.*

Las empresas se comprometen a no contratar personal a través de Empresas de Trabajo Temporal, salvo en situaciones excepcionales o de urgencia y por el menor tiempo posible, informando a la mayor brevedad a la Representación legal de los trabajadores.

Artículo 7. *Contratas de servicios.*

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

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

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

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

Artículo 8. *Período de prueba.*

Todos los ingresos que se efectúen en la Empresa se entenderán realizados en periodo de prueba por un plazo de seis meses para los técnicos titulados, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días hábiles.

Durante tal periodo, ambas partes podrán rescindir libremente su relación laboral sin derecho a indemnización alguna y sin necesidad de preaviso, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 9. *Jubilación.*

De conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria única de la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, las partes negociadoras del presente Acuerdo Marco acuerdan restablecer la edad de jubilación forzosa a los 64 años en idénticos términos que los pactados en los Convenios Colectivos y Acuerdos Marcos anteriores, a excepción del último, en el que la Dirección General de Trabajo, en aplicación del Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, invalidó la redacción dada al artículo 9 del referido Acuerdo Marco, obligando a transformar la jubilación forzosa en voluntaria.

En consecuencia el artículo 9 del Acuerdo Marco queda redactado de la siguiente manera:

«Por razones de política de empleo, se mantiene la jubilación forzosa a los 64 años de edad, siempre que el trabajador afectado esté en condiciones de percibir la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. En caso contrario, se mantendrá en situación de activo hasta la fecha en que pudiera acceder a dicha pensión.

Por cada jubilación que se produzca por esta causa, las Empresas procederán a efectuar una nueva contratación en los términos previstos en el artículo 5.4 de este mismo texto, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (contrato de sustitución por jubilación a los 64 años).»

CAPÍTULO III

Formación Profesional

Artículo 10. *Objetivos generales.*

Las partes consideran necesario realizar un gran esfuerzo formativo adaptado a las necesidades específicas de las empresas Altadis, S.A. y Logista, S.A. y de acuerdo con los siguientes objetivos:

Desarrollar acciones formativas específicas que faciliten los procesos de redistribución del personal y la cobertura de puestos vacantes no amortizables.

Impulsar la formación continua que propicie el desarrollo de la carrera profesional y la actualización de conocimientos y destrezas para el adecuado desempeño de los puestos de trabajo.

Facilitar la formación adecuada para la asimilación de los cambios tecnológicos y de gestión.

Elevar el nivel de formación de los trabajadores menos cualificados.

Para cumplir estos objetivos se elaborará un Plan General anual de Formación en cada una de las empresas, Altadis, S.A. y Logista, S.A. que satisfaga las necesidades de formación detectadas a través de los responsables operativos de las Empresas y de las Organizaciones sindicales representativas de los trabajadores, con el fin de armonizar los objetivos de formación de las Empresas y las iniciativas expresadas por los interesados.

Artículo 11. *Comisión Estatal y Comisiones Locales de Formación.*

1. La Comisión Estatal de Formación –de ámbito conjunto para Altadis, S.A. y Logista S.A.– tendrá las siguientes funciones:

a) Elaborar la propuesta anual de necesidades de formación de acuerdo con los objetivos generales y las necesidades de las dos Empresas, que podrán ser, entre otras: incorporación de nuevas tecnologías, evolución propia de cada puesto de trabajo, necesidades de cualificación y desarrollo profesional.

b) Proponer las mejoras y adaptaciones que estime convenientes al proyecto del Plan general anual de formación, antes de ser presentado a la aprobación de las Direcciones de las Empresas.

El Plan Anual de Formación incluirá, con carácter general, los siguientes aspectos: objetivos generales de formación, relación de acciones formativas más relevantes, indicando los objetivos específicos, colectivos o grupos profesionales participantes y criterios de selección de los mismos, así como calendario aproximado de ejecución.

c) Seguimiento trimestral de las acciones formativas desarrolladas –incluyendo las inversiones económicas aplicadas hasta la fecha– a efectos de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estimen convenientes. Por ello, durante el desarrollo del Plan de Formación, a iniciativa de alguna de las partes se podrán modificar o incluir algún curso no previsto en el Plan Anual.

d) Realizar la evaluación final del Plan Anual. A este fin se facilitará a la representación social la relación de acciones formativas desarrolladas, participantes e inversión económica. Dicha información estará desglosada por Empresas y Centros de trabajo.

e) Las reuniones serán trimestrales, salvo las de carácter extraordinario que se podrán realizar a propuesta de una de las partes.

f) La Comisión podrá nombrar asesores, uno por cada Sindicato representativo participante en la misma, que le permita la toma de decisiones con un mayor nivel de eficacia.

2. Las Comisiones Locales de Formación –cuyo ámbito será el del Centro de Trabajo– tendrán las siguientes funciones:

a) Análisis y estudio de las necesidades de formación para el próximo ejercicio y confección de una propuesta de actividades formativas que incluya un calendario orientativo de las acciones a desarrollar en sus Centros de trabajo.

b) Seguimiento, control y evaluación de las actividades formativas que se realicen en su Centro de trabajo, a efectos de proponer los mecanismos correctores que se estimen convenientes. Las reuniones serán trimestrales, salvo las de carácter extraordinario que se podrán realizar a propuesta de una de las partes.

c) Si la representación social no tuviera conocimiento, a través de las reuniones habituales de las comisiones locales, de alguna acción formativa, cada Empresa informará de la misma con suficiente antelación.

3. La Comisión Estatal de Formación, de carácter paritario, estará integrada por los representantes de ambas Empresas que éstas designen y por seis miembros en representación de los trabajadores, designados por acuerdo conjunto de las Comisiones Sindicales de Altadis, S.A. y Logista, S.A., en función de la representación sindical existente en el conjunto de las dos empresas.

Las Comisiones Locales de Formación, igualmente de carácter paritario, estarán integradas por los representantes de la Dirección del Centro y por los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la siguiente escala:

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

Artículo 12. *Asistencia a cursos de formación.*

1. La formación continua se registrará por los siguientes criterios generales:

Perfeccionamiento de conocimientos y destrezas para el adecuado desempeño del puesto de trabajo.

Formación para la promoción y el desarrollo profesional.

Si un proceso de promoción llevara implícita cualquier actividad formativa posterior al nombramiento para el nuevo puesto de trabajo, ésta sería considerada formación para el perfeccionamiento.

Formación para la adecuación a un puesto distinto al ocupado: Este tipo de formación será a iniciativa de la empresa, cuando se ocupe un puesto o función amortizable.

2. Se articularán ayudas económicas de acuerdo con los siguientes criterios:

9,25 € en concepto de almuerzo en cursos programados en jornada de mañana y tarde, siempre y cuando la falta de tiempo haga aconsejable efectuar el almuerzo en un restaurante cercano al lugar de impartición del curso.

1,85 € por hora de formación fuera de la jornada hasta un máximo de 369,99 € anuales.

Cuando tengan una duración superior a 100 horas, excepto los cursos individuales, programas masters o similares, presenciales o a distancia, se incentivará la asistencia con 1,85 € por cada una de las horas que exceda de la jornada laboral diaria, siempre y cuando se asista al curso con regularidad hasta su finalización. En los cursos que superen las 200 horas lectivas, se incentivará con un máximo de 369,99 €.

Estas cantidades se abonarán durante toda la vigencia del presente Acuerdo Marco.

Artículo 13. *Impartición de la formación.*

Se impartirá fuera de la jornada laboral, a no ser que la programación del curso obligue a la asistencia en el horario de trabajo. No obstante, en

los supuestos en que las necesidades de las Empresas lo permitan, se podría impartir dentro de la jornada laboral.

La formación para la adecuación a un puesto distinto del ocupado se impartirá dentro de la jornada laboral, siempre y cuando no se vean alteradas las necesidades de las dos empresas, Altadis, S.A. y Logista S.A.

Cuando el alumno tenga que desplazarse a otra localidad distinta de la de su centro de trabajo, se acogerá a lo previsto en el Convenio Colectivo sobre dietas y gastos de locomoción.

Artículo 14. *Formación para la adecuación en supuestos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo.*

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Medios técnicos y humanos para la formación.*

Las actividades formativas podrán ser impartidas por Centros de Formación de la Empresa, colaboradores internos y entidades u organismos externos.

Los colaboradores percibirán una compensación económica de 10,87 € por hora de formación impartida dentro de su jornada laboral y 32,20 € por hora de formación impartida fuera de su jornada laboral. No percibirá compensación económica el entrenamiento que en el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo se pueda realizar. Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma cuantía que en las restantes retribuciones dinerarias.

Todas las propuestas formativas en las que intervenga personal colaborador, deberán ser comunicadas con 15 días de antelación, adjuntando programa y duración del curso, a los Servicios de formación de la Dirección de Selección, Formación y Desarrollo, quien estudiará la conveniencia de las mismas y procederá a su aprobación o denegación.

El límite máximo a percibir por cada colaborador durante un año será el equivalente al 15% de su salario.

Artículo 16. *Financiación de los planes de formación.*

Las Empresas invertirán los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en los artículos anteriores, fijándose la dotación anual en un 2% de la Masa Salarial conjunta de ambas empresas.

CAPÍTULO IV

Incremento retributivo durante la vigencia

Artículo 17. *Incremento retributivo durante la vigencia del Acuerdo.*

1. Todos los conceptos retributivos, con la excepción de los que se indican en el punto 2 de este mismo artículo, experimentarán el crecimiento del 0,60 por ciento respecto al I.P.C. previsto por el Gobierno (2 por ciento).

En el supuesto de que el I.P.C. a 31/12/2007 experimentara, respecto al 31 de diciembre del año anterior, una variación sobre el 2% previsto, se realizarán las revisiones necesarias para que el incremento definitivo sea igual al I.P.C. real más un 0,60 por ciento.

2. No experimentarán crecimiento los siguientes conceptos:

Plus de residencia.

Gratificación por manejo de fondos.

Compensación económica por utilización de vehículo propio.

Cantidades establecidas para atención de gastos extraordinarios en desplazamientos regidos por el sistema de gastos sobrevenidos.

Compensaciones económicas por movilidad geográfica forzosa, que serán las indicadas en el presente texto.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo en ambas Empresas seguirá computándose anualmente, sin que por ello experimente reducción alguna, por lo que queda establecida en 1.630 horas anuales, una vez deducido:

El tiempo correspondiente al período de vacaciones.

Las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre.

Los días de descanso semanal y por productividad.

Las excepciones que pudieran existir respecto a la jornada anual pactada en el presente Acuerdo, así como la distribución de la jornada se regularán en el Convenio Colectivo de cada Empresa.

Artículo 19. *Horas Extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral establecida en el presente Acuerdo o de la de aquellos trabajadores que, por razones legales o contractuales, tuvieren acreditada individualmente una jornada de trabajo inferior a la antes señalada. Su prestación será voluntaria y se registrará día a día, sin que puedan exceder de los límites establecidos en cada momento por la legislación vigente.

2. Durante la vigencia del presente Acuerdo, ambas Empresas se comprometen a mantener una política constante de reducción de las horas extraordinarias, mediante los sistemas que se establezcan al respecto en el Convenio Colectivo de cada una de las Empresas.

Entre las medidas a adoptar en ambas Empresas, figurará el compromiso de que en las situaciones de pedidos imprevistos de producción, períodos puntas, acumulación de tareas, etc. el criterio prioritario será proceder a la creación de empleo mediante contrataciones temporales, previa consulta a los Representantes de los trabajadores, a quienes se les dará conocimiento de cada una de las situaciones que se produzcan.

3. Cuando no sea posible efectuar dichas contrataciones y sea necesaria la realización de las horas extraordinarias, éstas se compensarán mediante tiempo de descanso, equivalente al de horas realizadas. Como norma general, dicho tiempo de descanso se tomará dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de realización de las horas extraordinarias.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los Convenios Colectivos de ambas Empresas se podrán prever los supuestos excepcionales en que las horas extraordinarias se abonen en efectivo.

4. En cuanto a la comunicación de las horas extraordinarias a los Representantes Legales de los trabajadores, se estará siempre a lo dispuesto en la legislación general vigente, desarrollándose dichas materias en el Convenio Colectivo de cada Empresa.

CAPÍTULO VI

Vacaciones

Artículo 20. *Duración de las vacaciones.*

1. Todo el personal de ambas Empresas dispondrá de 22 días laborales de vacaciones retribuidas.

2. Los empleados que se incorporen al trabajo durante el transcurso del año, tendrán derecho, dentro del mismo año natural, a un número de días de vacaciones proporcional a los meses trabajados.

3. El personal que cese antes de finalizar el año y por alguna causa no haya tomado sus vacaciones, tendrá derecho a la compensación en metálico de ellas, en cuantía proporcional a los meses trabajados. A estos efectos, la fracción de mes trabajado se considerará como mes completo.

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

El período de vacaciones que reste en este supuesto quedará sometido a la regla general de que sólo podrá ser disfrutado dentro del año natural.

5. Las fechas de disfrute de las vacaciones y el resto de condiciones ligadas a esta materia se regularán en el Convenio Colectivo de cada Empresa.

CAPÍTULO VII

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 21. *Normativa aplicable.*

En esta materia ambas Empresas estarán a lo dispuesto, con carácter general, en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, tanto Altadis, S.A. como Logista, S.A. informarán a la Representación Legal de los Trabajadores –en los distintos ámbitos de competencia– de aquellas decisiones empresariales, cuya puesta en práctica pueda dar lugar a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Cuando tales modificaciones –sea cual fuere la causa que las genere– tengan carácter colectivo, la Empresa deberá iniciar con la Representación Laboral correspondiente el preceptivo período de consultas, previsto en el artículo 41. 4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Excedencias y reingresos

Artículo 22. *Excedencias.*

Se establecen las siguientes clases de excedencia, cuya regulación es común para ambas Empresas, Altadis, S.A. y Logista, S.A.:

1. Forzosa.

a) Por designación o elección para cargo público: Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras se encuentren en esta situación, aquellos trabajadores que sean designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

Autorizada la excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso en su Compañía dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. En el caso de que no fuera cumplida esta condición, causará baja definitiva en la Empresa.

b) Por funciones sindicales: Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y ello les imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

Este tipo de excedencia tendrá la misma regulación que la otorgada por la designación o elección para un cargo público.

2. Por Maternidad.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento el plazo de tres años se contará siempre desde la citada fecha de nacimiento.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial o administrativa.

En este segundo caso, deberá presentar, previamente, copia de la resolución o acuerdo por el que se autoriza a hacerse cargo del menor, así como certificado que acredite que se encuentra en tramitación la solicitud de adopción.

También deberá presentar en su momento la correspondiente copia de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye finalmente la adopción o el acogimiento.

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

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

d) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

e) El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida en Altadis, S.A. a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente y, en Logista, a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel, en ambos casos en localidad que no suponga cambio de residencia.

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

f) En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 23 de este mismo Texto, en tanto no se opongan a lo establecido en el presente artículo.

3. Excedencia Voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni mayor de diez años.

El pase a la indicada situación se producirá en la fecha que indique el trabajador en su solicitud.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.

Acordada la excedencia, el interesado, antes de pasar a esta situación y a efectos del ejercicio de su derecho al reingreso previsto en este mismo capítulo, vendrá obligado a someterse a reconocimiento médico por los facultativos que designe la Empresa, con el fin de determinar, en este momento, el estado en que se encuentren sus facultades de aptitud para el trabajo. Del resultado del reconocimiento se expedirá por los facultativos certificado por duplicado, uno de cuyos ejemplares se entregará al interesado, quedando el otro unido a su expediente personal. En este certificado se harán constar las deficiencias físicas y mentales que se hayan observado, referidas al cuadro clínico ya establecido y publicado para regular el ingreso en la Compañía, determinándose igualmente si en ese momento es o no «apto» para el trabajo, por no padecer enfermedad ni tener defecto físico alguno y a pesar de la merma natural de facultades que resulte por la edad.

Artículo 23. Normas respecto al reingreso derivado de excedencia voluntaria y por maternidad.

1. El excedente por estas causas deberá, antes de finalizar el período de excedencia, y a los efectos de su reingreso en la Empresa, formular la correspondiente solicitud.

Para la efectividad de su reingreso –excepto en los supuestos de Excedencia por maternidad– deberá existir vacante en cualquiera de los Centros de trabajo y en el ámbito de la Empresa de que se trate, en Altadis, S.A. en un puesto de igual o similar Categoría a la que venía ocupando y en Logista en un puesto del mismo grupo profesional y nivel, quedando a la espera, en caso contrario, de que se produzca vacante.

En el supuesto de concurrencia de solicitudes se estará a la antigüedad en la petición de reingreso.

2. Antes de formalizarse dicho reingreso, los Servicios Médicos de Empresa deberán reconocer al solicitante a efectos de determinar si se encuentra en condiciones para su reincorporación al trabajo.

Si en el momento de su petición de excedencia, y en el preceptivo reconocimiento médico, se hubieran apreciado causas por las cuales el trabajador no reuniera las condiciones mínimas exigidas, éstas se tendrán en cuenta con el deterioro normal que tuvieren por el transcurso de los años, en el momento que solicitara su nuevo ingreso. Si dichas condiciones físicas le impidieran totalmente el ejercicio de su trabajo, la Empresa que corresponda abrirá un expediente de invalidez, a los efectos de pasar, en su caso, a esta situación.

Por el contrario, el trabajador, que por cualquier causa, no se hubiera sometido al reconocimiento médico en el momento de su petición de excedencia, quedará a las resultas –para la determinación de su aptitud para el trabajo– del reconocimiento que se le practique para obtener el reingreso solicitado.

3. El excedente que en el plazo de un mes no se reincorpore al puesto para el que hubiere sido designado al reingresar, causará baja definitiva en la Empresa que correspondiera, e igualmente, si su solicitud no se presentara antes de cumplirse el período máximo de su excedencia.

Artículo 24. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

1. Por pase del trabajador a Empresas filiales.

a) Los trabajadores que, de mutuo acuerdo con Altadis S.A. o Logista, S.A. sean designados para prestar servicios en Empresas filiales o participadas por ellas, quedarán respecto a la Empresa en que venían prestando sus servicios en la situación de suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, conforme a lo previsto en el artículo 45.a) del Estatuto de los Trabajadores, computándose a efectos de antigüedad en la Empresa en la que estaban contratados el tiempo en que permanezcan en tal situación.

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

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

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

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

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

3. En los demás supuestos de suspensión del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en los respectivos Convenios Colectivos únicos de Altadis, S.A. y Logista, S.A., y en su defecto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.

Lo dispuesto en el presente Capítulo deroga expresamente y sustituye a toda la normativa existente en materia de excedencias y reingresos en los Convenios Colectivos de Tabacalera, S.A.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 26. Faltas y sanciones de trabajadores.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa a la que pertenezcan, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se indican en los artículos siguientes.

Artículo 27. Incumplimientos laborales del personal.

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

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

Artículo 28. Faltas muy graves.

Tendrán dicha consideración las que se enumeran y describen dentro de la clasificación de causas que a continuación se indica:

A) Por inasistencia al trabajo:

1. Las faltas de asistencia al trabajo por más de ocho días consecutivos sin motivo justificado o cuando se comprobara la falsedad de la justificación aportada por el trabajador.

B) Por indisciplina o desobediencia en el trabajo:

2. La negativa terminante e injustificada a cumplir las órdenes o instrucciones dadas –en el ejercicio regular de sus facultades– por su inmediato superior o por los demás Mandos de la Dependencia o Empresa.

3. La alteración grave de la normalidad laboral, interrumpiendo o paralizando la marcha normal del trabajo, salvo en supuestos de huelga legal.

C) Por ofensas verbales o físicas:

4. Promover o participar activamente en riñas o pendencias en los locales de la Empresa, causando lesiones o contusiones –aunque sean leves– a cualquier persona.

5. Proferir amenazas, injurias o insultos graves contra los jefes, compañeros o subordinados y los familiares de unos u otros.

6. Las acciones tendentes a coaccionar de forma violenta u ofensiva a otras personas, dentro del Centro de Trabajo, o las que supongan una falta grave e intencionada de respeto a las ideas religiosas, políticas, morales o sociales que cada uno profese.

D) Por transgresión de la buena fe contractual o por abuso de confianza:

7. Trabajar para otras industrias que tengan alguna relación con la Empresa, sin previa autorización de la Dirección de ésta.

8. La alegación de causa falsa en la solicitud de permisos o ausencias retribuidas al trabajo, si se ha hecho uso total o parcialmente de los mismos.

9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente o con negligencia grave en los productos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, mobiliario y documentos de Altadis, S.A. o de Logista, S.A.

10. Sustraer o intentar en cualquier forma, la sustracción de dinero, tabaco, efectos, mercancías, útiles, herramientas o material de toda clase que pertenezca a la Empresa o se encuentre en el interior de sus locales. La complicidad o encubrimiento de estas sustracciones se considerará también falta Muy Grave.

11. Faltar a la fidelidad debida en el cumplimiento de sus funciones, cometiendo –a sabiendas y/o con ánimo de lucro– equivocaciones o irregularidades de cualquier tipo en perjuicio de la Empresa o de sus trabajadores.

12. Aceptar o recibir cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.

13. Realizar o tolerar que se realicen, durante la jornada de trabajo y en los locales y con el material de la Empresa, trabajos distintos a los reglamentarios.

14. Violar o hacer uso indebido de documentos o datos de Altadis, S.A. o de Logista, S.A., de reserva obligada.

15. El abuso de autoridad reiterado, cuando se manifieste mediante órdenes notoriamente injustas, ilegales o vejatorias.

16. La imprudencia o negligencia grave, que haya dado lugar a un accidente, con daños a terceros.

E) Por disminución continuada en el rendimiento laboral:

17. La conducta continuada y voluntaria del trabajador que suponga un manifiesto e injustificado incumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.

F) Por embriaguez o toxicomanía:

18. La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercuten negativamente en el servicio y el trabajador ha desatendido los requerimientos de sus superiores para modificar su conducta.

G) Por el ejercicio ilegal del derecho de huelga:

19. Dirigir, promover o intervenir decisivamente en una huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.

H) Por reincidencia en faltas graves:

20. La reiteración en falta grave sancionada y no cancelada, aunque sea de distinta naturaleza.

I) Por condena en sentencia firme:

21. La condena en sentencia criminal firme impuesta por la Jurisdicción competente, cuando dé lugar a la inasistencia al trabajo durante más de 8 días consecutivos.

No obstante, las personas que hubieran sido despedidas por esta causa, una vez cumplida su condena podrán solicitar su reingreso en la Empresa, pudiendo concedérselo o no la Dirección de ésta –previo informe de la Comisión Sindical de Altadis, S.A. o de Logista, S.A.– a la vista de las circunstancias que hayan concurrido, de la gravedad de la falta, y de su trayectoria anterior en la Empresa.

J) Por acoso sexual:

22. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 29. *Faltas graves.*

Tendrán esta consideración las que se enumeran y describen a continuación:

1. Las faltas reiteradas y sin justificar de puntualidad al trabajo, cuando superen el número de tres durante el período de un mes.

2. Las faltas de asistencia al trabajo o el abandono del mismo, sin autorización ni justificación válida, de 2 a 8 días.

3. La negativa a realizar trabajos extraordinarios de inaplazable cumplimiento para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

4. Las riñas y disputas dentro del Centro de Trabajo, siempre que no resulte contusión ni lesión alguna para nadie.

5. Las ofensas de palabra y obra, o las faltas notorias de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, así como el incumplimiento de las órdenes impartidas por los mandos.

6. La conducta continuada incorrecta y desconsiderada respecto a los clientes o personas que traten con la Empresa, o, en general el comportamiento incorrecto en el Centro de Trabajo.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

8. La alegación de causas no existentes al solicitar un permiso, siempre que no haya llegado a disfrutarse éste.

9. Los descuidos, negligencias, retrasos, informalidades o faltas de interés reiterados en el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo cuando ocasionen perturbación en el servicio.

10. La reincidencia en falta leve sancionada y no cancelada, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 30. *Faltas leves.*

Tendrán esta consideración las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad injustificada, cuando no superen el número de tres al mes.

2. La no asistencia al trabajo, sin justificar, durante una jornada completa.

3. El abandono del servicio, sin autorización ni justificación, durante parte de la jornada.

4. Las discusiones en el interior de la Dependencia, que alteren levemente el funcionamiento normal del servicio.

5. Las actuaciones aisladas de carácter incorrecto o irrespetuoso en el interior de la Dependencia.

6. Los descuidos, negligencias o demoras, en el desempeño del trabajo, cuando tengan escasa repercusión.

Artículo 31. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación privada en forma verbal.

2. Amonestación privada en forma escrita, que constará en el expediente personal.

b) Por faltas graves:

1. Amonestación pública ante representantes del personal de igual o superior categoría o nivel, que se hará constar en el expediente personal del interesado.

2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 9 a 60 días.

2. Traslado, en cuyo caso no serán de abono los gastos que éste origine.

3. Despido.

Artículo 32. *Procedimiento sancionador.*

a) El ejercicio de las facultades disciplinarias de las Empresas se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en la Ley de Procedimiento Laboral, de forma que sólo será preceptiva la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por presuntas faltas graves o muy graves de los

miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

En los demás casos no hará falta incoar tal expediente, limitándose el propio Jefe de la Dependencia o persona en quien delegue a investigar los hechos acaecidos, practicando las pruebas que estime pertinentes, si bien, en los supuestos de presuntas faltas graves o muy graves, deberá –con carácter previo a la imposición de la sanción– comunicar por escrito al trabajador el cargo que se formule, para que éste pueda efectuar, en el plazo de cuatro días hábiles, las alegaciones que estime pertinentes; así como dar audiencia previa al Comité de Empresa o Delegados de Personal. Asimismo, se dará audiencia previa al Delegado Sindical correspondiente, en los casos en que el trabajador esté afiliado a un Sindicato y la Empresa tenga constancia de ello.

b) La duración de la tramitación del expediente contradictorio o de la investigación de los hechos, no podrá exceder de 30 días, entendiéndose interrumpidos, mientras tanto, los plazos de prescripción de faltas.

Tales plazos serán los establecidos en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La decisión de sancionar las Faltas Muy Graves corresponde a la Dirección de la Empresa, a la que se elevarán por los Jefes de las Dependencias los expedientes o investigaciones efectuadas, sin perjuicio de que la carta de comunicación de la sanción al trabajador se remita por el propio Director de la Dependencia, una vez recibida la necesaria autorización de la Dirección de la Empresa.

En cuanto a las Faltas Graves o Leves se impondrán por los propios Directores o Jefes de Dependencia, dando cuenta de las primeras a la Dirección de Altadis, S.A. o de Logista, S.A.

d) Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del interesado, salvo las amonestaciones privadas de carácter verbal.

En todo caso, las sanciones de faltas graves o muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

e) Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, lo serán sin perjuicio de ejercer las acciones oportunas ante la Jurisdicción competente, cuando la falta pueda constituir delito.

Artículo 33. *Cancelación de notas desfavorables.*

Las notas desfavorables que, a consecuencia de las sanciones impuestas, aparezcan en los expedientes del personal se cancelarán automáticamente por el transcurso de los plazos siguientes:

Sanciones por faltas leves: 4 meses.

Sanciones por faltas graves: 8 meses.

Sanciones por faltas muy graves: 1 año.

Dicha cancelación no significará la de los efectos de la sanción impuesta, excepto, en su caso, en el supuesto previsto en el párrafo 2.º del artículo 28. I), 21.

CAPÍTULO X

Suspensión y extinción del contrato por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción

Artículo 34. *Normativa aplicable.*

En esta materia, ambas Empresas (Altadis, S.A. y Logista S.A.) estarán a lo dispuesto, con carácter general, en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en los supuestos de Despidos Colectivos (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores) así como en los supuestos de extinción individual del contrato por causas económicas, regulada en el artículo 52 c) del Estatuto, las causas justificadoras de dichas medidas extintivas deberán tomar como referencia la situación conjunta de ambas Empresas que tendrán, a estos efectos, la consideración de Grupo Empresarial.

Lo antes indicado es aplicable, asimismo, a los supuestos de suspensión del contrato, previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Movilidad geográfica permanente entre empresas

Artículo 35. *Movilidad geográfica permanente.*

1. Definición.–Se entiende por traslado el pase del trabajador a un centro de trabajo de la otra Empresa que exija, a su vez cambio de residencia. A estos efectos se entenderá que existe necesidad de cambio de

residencia cuando la distancia entre los núcleos urbanos de referencia de los centros de trabajo supere los 40 kilómetros.

Los traslados podrán realizarse a instancia del trabajador o, en su defecto, con carácter forzoso, en los términos que se regulan en los apartados siguientes.

2. Traslado a instancia del trabajador.–El trabajador de Altadis, S.A. o Logista, S.A. podrá solicitar voluntariamente su traslado a la otra Empresa para desempeñar otro puesto de trabajo similar, siempre que se den las siguientes condiciones:

Que el puesto tenga que ser convocado al exterior, por no haberse podido cubrir por promoción interna.

Que el trabajador haya permanecido en su actual destino, al menos, un año.

Que el puesto ocupado por el trabajador no implique para la Empresa cedente la obligación de efectuar una contratación externa para cubrir la vacante que se genere por la petición de traslado.

Las peticiones de traslado se atenderán por riguroso orden de recepción, siempre que cumplan los requisitos antes indicados. En el caso de coincidencia en las fechas de las solicitudes, se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Como excepción a lo antes expuesto, los trabajadores que soliciten el traslado por razón de matrimonio, traslado del cónyuge o en los supuestos de parejas de hecho con convivencia suficientemente acreditada, tendrán derecho preferente.

Concedido el traslado por la Empresa, el mismo se llevará a efecto en el plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de su comunicación al trabajador, incorporándose éste a su nuevo destino dentro de los cinco días siguientes a contar desde la fecha en que cause baja en la Dependencia anterior.

El trabajador trasladado percibirá la retribución establecida en la convocatoria de cobertura realizada, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Empresa receptora, si bien en el supuesto de que la retribución del nuevo puesto fuese inferior a la que el trabajador tenía acreditada se podrá establecer, mediante acuerdo individual de la Empresa cedente con el trabajador, algún tipo de compensación.

Los supuestos de traslado a petición del trabajador no generarán derecho a percibir compensación por viajes, dietas o cualquier otro concepto.

3. Traslado Forzoso de carácter colectivo.–Sólo si no se alcanzara el acuerdo durante el periodo de negociación y consultas con los representantes de los trabajadores, la Empresa adoptará la decisión que estime oportuna, en la forma establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y con los criterios generales siguientes:

Se procurará, en la medida de lo posible, que el traslado se efectúe a las localidades más cercanas al Centro de Trabajo donde se estén prestando los servicios, siempre que haya vacante y que se respeten los derechos de los trabajadores de la Empresa receptora.

Los traslados se efectuarán cuando se trate del mismo puesto de trabajo o equivalente, percibiendo el trabajador la retribución correspondiente al puesto que vaya a desempeñar, de acuerdo con lo establecido para el mismo en el Convenio Colectivo de Empresa, si bien cuando el puesto a desempeñar tenga una menor retribución, el trabajador percibirá, en un solo pago y como compensación, la diferencia existente entre ambas retribuciones en un periodo de 5 años.

Para la designación de los trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: aptitud para el puesto de trabajo de que se trate, antigüedad, edad, y situación familiar.

Los trabajadores afectados por el traslado percibirán las siguientes compensaciones económicas:

El importe debidamente justificado de los gastos de locomoción, embalaje y transporte de muebles correspondientes al trabajador y a los familiares que vivan a su cargo.

El importe de 25 días de dietas correspondientes al trabajador.

Una indemnización, en concepto de Ayuda para vivienda, de 430,00 € mensuales durante cinco años.

En el supuesto de que el trabajador acredite la adquisición de una vivienda, podrá percibir la indemnización en un pago único de 25.800 €. En tal caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la Empresa antes de transcurridos 5 años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

El trabajador trasladado se incorporará a su nuevo destino dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que cause baja en la Dependencia anterior.

Los trabajadores que opten por la extinción de su contrato en la forma establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán

derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 2 anualidades.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales y de representación colectiva

SECCIÓN PRIMERA. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 36. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

1. Composición: El número de miembros de cada Comité de Empresa y, en su caso, el número de Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa en cada momento vigente para la elección de los Organos de Representación de los trabajadores.

2. Dotación: Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa, la Empresa facilitará un local, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, 1 impresora, material de oficina y teléfono.

Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL sin posibilidad de acceso directo ni a la red de la Empresa ni a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsables de su buen uso los Comités de Empresa, usuarios del ordenador en particular.

3. Competencias: Además de la que de forma concreta les asigna el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, referidas al respectivo Centro de Trabajo, dispondrá de las que a continuación se relacionan:

a) Con carácter mensual y en cada uno de los Centros de trabajo, el Comité y la Dirección del mismo celebrarán una reunión en la que ésta informará a nivel de Dependencia sobre el programa de producción y evolución probable del empleo, estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como de todo aquello de lo que deba tener conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en la legalidad vigente.

En dicha reunión se tratará igualmente de la programación que para horas de carácter extraordinario esté prevista para el mes siguiente, dándose cuenta en la siguiente reunión de cuantas desviaciones hubieran surgido en su realización.

Si en dichas reuniones surgieran discrepancias que no pudieran ser resueltas en el transcurso de las mismas, se dará traslado de éstas a la Dirección de la Empresa y a los Sindicatos representados en la Comisión Sindical, al objeto de su tratamiento en las reuniones que periódicamente mantienen ésta y la empresa.

b) Designar las personas que han de formar parte de los Comités de Seguridad y Salud.

c) Designar a los miembros que, en representación de los trabajadores, han de formar parte de la Comisión Local de Formación y de las Comisiones de Evaluación de las convocatorias de exámenes de ingresos y promoción, dentro de su ámbito de competencia.

d) Designar, de entre sus miembros, a las personas que, en representación de los trabajadores, han de formar parte de las Comisiones encargadas de la concesión de los anticipos reintegrables.

e) Designar, de entre sus miembros, a los componentes de la Comisión de Absentismo.

f) Recibir información de todas las autorizaciones referentes a permisos retribuidos, debiendo ser consultado por la Empresa en aquellos casos en que existieran dudas razonables para la concesión del permiso.

En el caso de que hubieran de ser denegados, también se dará conocimiento previo al Comité, por si éste pudiera aportar razones que condujeran a su posible consideración.

4. Medios y facilidades:

4.1 Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, comunicándolo a la Empresa.

4.2 Cada miembro del Comité o Delegado de Personal dispondrá de un crédito de horas trimestral retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el siguiente baremo:

En Centros de trabajo de:

Hasta 49 trabajadores: 60 horas.

De 50 a 100 trabajadores: 75 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 90 horas.

De 251 a 500 trabajadores: 105 horas.

Más de 500 trabajadores: 120 horas.

Aunque el crédito de horas indicado se computará por trimestres naturales, cada miembro del Comité o Delegado de Personal deberá indicar a la Dirección de cada Centro de trabajo la previsión de horas que se utilizarán con carácter mensual.

4.3 En aquellos Centros de trabajo en que los representantes de los trabajadores así lo soliciten, se establecerán, con periodicidad trimestral o anual, sistemas de acumulación de horas sindicales de los distintos Delegados de Personal, miembros del Comité o Delegados Sindicales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal autorizado. Asimismo, y mediante este mismo sistema, podrán acumularse las horas sindicales a nivel nacional.

Con carácter previo y con objeto de no perjudicar la organización del trabajo, se comunicará a la Dirección de la Dependencia el nombre de la persona o personas que ceden horas sindicales y aquellas en las que se acumulan.

4.4 Con carácter general, las Asambleas de trabajadores se regularán de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, se habilita un crédito de 10 horas anuales para la celebración de asambleas de cada uno de los Centros de trabajo, dentro de la jornada laboral.

El Comité se responsabilizará de la preparación y desarrollo de la misma y deberá, con carácter previo, dar conocimiento a la Dirección de la Dependencia con una antelación de al menos 24 horas a la fecha de su celebración.

En la comunicación, que habrá de formularse por escrito, se detallará también su duración, horario, carácter de la misma, así como los temas a tratar que, en todo caso, habrán de ser de carácter laboral.

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

4.5 En aquellos Centros de trabajo que se encuentren fuera del casco urbano, los miembros del Comité o de Comisiones de trabajo de éste y los Delegados de personal que tengan que asistir a reuniones convocadas por las Direcciones de los Centros, fuera de su jornada de trabajo, y no exista transporte público tendrán derecho a que se les abonen los gastos de kilometraje por dicho desplazamiento.

Artículo 37. *Asambleas por elecciones sindicales.*

Los trabajadores de todos los Centros de trabajo de cada una de las Empresas, con motivo de la celebración de elecciones sindicales de cualquier tipo, dispondrán de dos horas anuales para la realización de asambleas en horas de trabajo, cuando así lo soliciten las distintas candidaturas, distribuyéndose dicho tiempo entre las mismas a partes iguales.

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

En aquellas Dependencias en que se trabaje a turnos, el tiempo destinado a los fines del párrafo anterior, y en idénticos supuestos, será de dos horas por cada uno de ellos.

SECCIÓN SEGUNDA. ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 38. *Actividades sindicales de los trabajadores afiliados a un Sindicato.*

En el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo, los trabajadores afiliados a un Sindicato –cualquiera que sea su representatividad– podrán realizar las siguientes actividades:

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

Artículo 39. *Secciones Sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan la consideración de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma; así como las secciones de aquellos sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa en las elecciones celebradas al efecto; y las de los sindicatos de ámbito nacional, que aún no obteniendo representación en dicho Comité, hubieran obtenido un 10 por ciento de representatividad a nivel de la Empresa, o un 20 por ciento en

su circunscripción, si son de ámbito provincial o autonómico, podrán ejercitar los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la utilización de un local, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, 1 impresora, material de oficina y teléfono, en aquellos Centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

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

Artículo 40. *Delegados Sindicales.*

1. De Centro de Trabajo:

a) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los Centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales que se constituyan por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro de que se trate.

El número de Delegados por cada Sección Sindical de aquellos Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones del Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 600 trabajadores: Uno.

Más de 600 trabajadores: Dos.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos –con presencia en el Comité– que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un solo Delegado Sindical.

b) Las Secciones Sindicales constituidas por aquellos Sindicatos que hayan obtenido en las correspondientes elecciones sindicales al menos un 10% de representación a nivel del Grupo de Empresas, cuando sean de ámbito nacional, o un 20% de representantes en su circunscripción, cuando su ámbito se limite a una provincia o territorio autonómico, estarán representadas por un Delegado Sindical en todos los Centros de trabajo de más de 50 trabajadores, aún en el caso de no tener presencia en el Comité del Centro. Sin embargo, si la tuvieran, en Centros de más de 250 trabajadores el número de delegados a elegir será exclusivamente el que resulte de la escala prevista en el apartado anterior.

c) Los delegados sindicales de Centro de trabajo, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos que los señalados para los miembros de los Comités o Delegados de Personal, además de los que a continuación se indican:

Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos del Centro de Trabajo en materia de Seguridad y Salud, en los términos del artículo 10.3.2.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

En el caso de que el Delegado Sindical reúna, asimismo, la condición de miembro del Comité de Empresa, el cómputo trimestral de horas será la suma de las que correspondan por cada una de dichas representaciones.

2. De Empresa:

a) Las Secciones Sindicales constituidas por aquellos Sindicatos de ámbito estatal, que hayan obtenido al menos un 10% de representación a nivel de toda la Empresa (Altadis, S.A. o Logista, S.A.) podrán elegir un Delegado Sindical más de ámbito estatal, que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito local o autonómico.

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

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

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

b) Los Delegados Sindicales a nivel estatal en el supuesto de que no formen parte de ningún Comité, tendrán las mismas garantías y derechos que los señalados para los miembros del Comité o Delegados de Personal, y en el caso de que reúnan a la vez la condición de miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical, el cómputo trimestral de horas será la suma de las que correspondan por cada una de dichas representaciones.

c) Los Delegados Sindicales Estatales de los Sindicatos que tengan consideración de más representativos según la L.O.L.S. y los que, a nivel de Empresa, hayan obtenido al menos un 25% de representatividad, añadirán 120 horas trimestrales al crédito horario que les corresponde, como representantes de los trabajadores de su Centro de trabajo.

3. Derecho de reunión y crédito horario de las Secciones Sindicales de Empresa:

a) A petición de las Centrales Sindicales, los Delegados de las distintas Secciones Sindicales podrán reunirse con cargo a su crédito de horas sindicales.

b) Cuando se trate de las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que hayan obtenido en las correspondientes elecciones sindicales al menos un 10 por ciento de la representación a nivel del Grupo de Empresa, cuando sean de ámbito estatal, podrán celebrar, previa autorización de la Empresa y sin cargo a dicho crédito, reuniones con periodicidad mensual, de una duración máxima de 2 días por cada una de ellas, con derecho a percibir los correspondientes gastos de dietas y desplazamientos.

En dichas reuniones tienen derecho a participar el Delegado Sindical Estatal, los Delegados Sindicales de los distintos Centros de Trabajo, los miembros que formen parte de la Comisión Sindical y un representante del Sindicato en el Comité Nacional de Seguridad y Salud.

c) A petición de la Sección Sindical correspondiente, podrá establecerse, con periodicidad trimestral o anual, la acumulación de horas sindicales de los distintos delegados sindicales, miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios, sin rebasar el máximo autorizado.

Artículo 41 *Secciones sindicales del Grupo de Empresas.*

Se reconoce la existencia de Secciones Sindicales del Grupo de Empresas, constituidas por el conjunto de trabajadores afiliados a cada Sindicato en ambas empresas. En aquellas Secciones Sindicales del Grupo de Empresas que hayan obtenido al menos un 10 por ciento de representación en el ámbito conjunto de ambas empresas, Altadis, S.A. y Logista, S.A., el Delegado o Delegados Sindicales de Empresa a nivel estatal asumirán ante la Dirección del Grupo la representación de la Sección Sindical del Grupo para todas aquellas cuestiones que trasciendan el ámbito de una empresa. A fin de posibilitar el ejercicio de reunión conjunto de los Delegados de las Secciones Sindicales del Grupo, cada una de las empresas facilitará que, previa petición de los Delegados a nivel estatal, las reuniones mensuales de las Secciones Sindicales de ambas empresas puedan celebrarse los mismos días del mes.

Las Secciones Sindicales de Grupo de los Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y la de aquellos Sindicatos que tengan al menos un 25% de representación a nivel del conjunto de las dos empresas, podrán liberar de la prestación de servicios a uno de los Delegados Sindicales de Empresa a nivel estatal.

Las Secciones Sindicales de Grupo están legitimadas, por sumar las representaciones sindicales que la integran la mayoría absoluta de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, para llevar a cabo la negociación colectiva que afecte a los intereses generales de los trabajadores representados, especialmente la que afecta a este Acuerdo Marco.

Artículo 42. *Comisión Sindical de Empresa.*

1. En cada una de las dos Empresas (Altadis, S.A. y Logista, S.A.) se constituirá una Comisión Sindical de Empresa, como órgano máximo de participación y representación sindical de todos los trabajadores de las mismas, constituida por las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos

que hayan obtenido al menos un 10 por ciento de representación a nivel de cada una de ambas empresas.

2. Composición: La Comisión Sindical de Empresa de Altadis, S.A. estará compuesta por los Delegados Sindicales Estatales y otros 12 miembros titulares, asistidos por representantes en número de 3 que actuarán en calidad de suplentes, y la de Logista, S.A. por los Delegados Sindicales Estatales y otros 7 miembros titulares.

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

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

3. Reuniones: Las reuniones ordinarias tendrán una periodicidad mensual y una duración máxima de dos días por cada una de ellas. Asimismo podrá celebrar reuniones de carácter extraordinario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección de la respectiva Empresa.

Para una mayor eficacia y desarrollo de sus funciones, podrá nombrar de entre sus miembros Comisiones de Trabajo, que podrán celebrar sus reuniones previa comunicación a la Empresa.

En cualquier caso, deberá comunicarse a la Empresa la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de 48 horas y signadas por el Secretario con el visto bueno del Portavoz.

4. Dotación y facilidades: Cada una de las Empresas pondrá a disposición de la Comisión Sindical de Empresa un local adecuado, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con CD-ROM, con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, 1 impresora, material de oficina y medios de comunicación para su normal desenvolvimiento (teléfono y fax). Asimismo y para el desarrollo de las tareas administrativas que le son propias, se dotará a la Comisión Sindical de Empresa de un administrativo.

Se pondrá a disposición de la Comisión Sindical de Empresa el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL sin posibilidad de acceso directo ni a la red de la Empresa ni a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsable de su buen uso la Comisión Sindical en cuanto usuaria del ordenador en particular.

Se pondrá a disposición de la Comisión Sindical de Empresa, para uso exclusivo de la misma, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de la misma.

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

5. Desplazamientos y horas: La Empresa procederá al abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a las reuniones del pleno y sus comisiones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el punto 3 de este mismo artículo.

No se computarán a los efectos del crédito de horas sindicales a que se hace referencia en el artículo 36.4.2, las empleadas por los miembros de la Comisión Sindical de Empresa para asistir a las reuniones de este órgano o sus comisiones de trabajo.

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

6. Normativa de dietas y viajes:

6.1 Miembros de la Secretaría Permanente de la Comisión Sindical de Empresa y Delegados Sindicales Estatales. Horas sindicales y días de desplazamiento: Cuando estos representantes sindicales sean convocados o autorizados por la Dirección de la Empresa para asistir a una reunión en Madrid y aleguen razones de necesidad con objeto de preparar trabajos propios de su función sindical, se les autorizará a efectuar el desplazamiento el día anterior a la misma, facilitándose para ello un billete de ida a una hora apropiada para el desarrollo de sus funciones y abierto para la vuelta. Igualmente, se autorizará su permanencia en Madrid el día posterior a las reuniones, cuando precisen efectuar trabajos de conclusión de las mismas. No se computarán como horas sindicales las

empleadas por estos representantes sindicales para efectuar trabajos de preparación o conclusión de las reuniones, los días anterior o posterior de las mismas, ya sean en Madrid, en su propio Centro de trabajo o lugar de residencia.

6.2 Miembros de la Comisión Sindical de Empresa. No se computarán como horas sindicales las empleadas por estos representantes sindicales de los trabajadores cuando acudan a una reunión de dicha Comisión, que haya sido convocada o autorizada por la Dirección de la Empresa y permanezcan en Madrid el día posterior a la misma, con objeto de finalizar los trabajos.

En cualquier caso, a todos los miembros de la Comisión Sindical de Empresa para los desplazamientos a reuniones en Madrid, convocados o autorizados por la Empresa, se les facilitará para su vuelta al lugar de residencia el billete abierto.

6.3 Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid. A los representantes sindicales adscritos a estas Dependencias, cuando asistan a reuniones que tengan lugar en Madrid, y hayan sido convocadas o autorizadas por la Dirección de la Empresa, se les abonarán 29,82 € en concepto de pensión alimenticia, siempre que dichas reuniones se celebren en jornada de mañana y tarde.

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

a) abono, en concepto de gastos, de 111,54 € si se pernocta o realizan las dos comidas principales fuera de la residencia, y del 50% de la dieta si sólo realiza una de las comidas principales fuera de la residencia.

b) El abono del coste del alojamiento en uno de los hoteles concertados, junto con una dieta alimenticia de 59,64 € si corresponde a un día completo y de 29,82 € si realizan una de las dos comidas principales fuera de su residencia.

7. Competencias:

a) Cada una de las Comisiones Sindicales de Empresa está legitimada en su respectiva Empresa, por sumar las representaciones sindicales que la integran la mayoría absoluta de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, para negociar Convenios Colectivos, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores representados, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centros de trabajo, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, y podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación colectiva en la Empresa.

b) Recibir información periódica y documentada sobre la situación de la Empresa en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo y gastos de personal e investigación científica, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

Los miembros de la Comisión Sindical deberán observar el debido sigilo profesional en la forma en que se regula para los Comités de Empresa en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Solicitar a través de la mesa negociadora la celebración de asambleas en todas las Dependencias de la Empresa con motivo de la negociación colectiva, así como aquellas otras que considere necesarias para tratar asuntos de ámbito general con cargo, en este último caso, al crédito de 10 horas anuales establecido en el artículo 36.4.4 del presente Texto.

e) Ser informado, previamente a su aprobación, de los planes de formación.

f) Ser informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión cuando sea posible.

g) Ser informado de las características del vestuario de trabajo previamente a su adjudicación.

h) Ser consultado sobre las peticiones de cambio de destino que se realicen por razón de matrimonio o traslado del cónyuge en el supuesto de que no existiera vacante de su puesto de trabajo u otro similar.

i) Designar, de entre sus miembros, a los representantes de los trabajadores que han de formar parte de la Comisión para la concesión de anticipos reintegrables en las Dependencias agrupadas a estos efectos.

j) Acceder, previa autorización de la Empresa, a los locales en que se celebre alguna reunión de Comités de Empresa, contando con el consentimiento de éstos, así como a las asambleas de trabajadores que se celebren en los locales de la Empresa.

k) Designar a los miembros que, en representación de los Sindicatos, han de formar parte de la Comisión de Evaluación en las convocatorias de exámenes de Promoción, dentro de su ámbito de competencia.

Artículo 43. *Recaudación de cuotas sindicales.*

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Artículo 44. *Exención de la prestación de servicios a cargos sindicales.*

A solicitud de las Organizaciones Sindicales que tengan la consideración de más representativas a nivel estatal, de conformidad con lo dispuesto en la L.O.L.S., se autoriza a relevar de la prestación de servicios a los trabajadores miembros de la Ejecutiva Federal o Confederal a nivel estatal del Sindicato correspondiente, de acuerdo con el siguiente baremo:

Un representante del Sindicato cuando hayan obtenido hasta un 25 por ciento de Delegados en las últimas Elecciones Sindicales celebradas en el conjunto del Grupo de Empresas (Altadis, S.A. y Logista, S.A.).

Tres representantes del Sindicato cuando hayan obtenido más de un 25 por ciento de Delegados en las precitadas Elecciones, si bien, en ningún caso, los 3 podrán ser trabajadores de Logista, S.A.

CAPÍTULO XIII

Previsión social complementaria-plan de pensiones

A) Plan de Pensiones

Artículo 45. *Regulación de los Planes de Pensiones en Altadis, S.A. y Logista, S.A.*

Altadis, S.A. y Logista, S.A. mantendrán sendos Planes de Pensiones del sistema de empleo para sus respectivos empleados, que estarán integrados en un mismo Fondo, y cuya regulación específica se incluirá en los Convenios Colectivos únicos de Altadis, S.A. y Logista, S.A.

Ambas Empresas, con independencia de otorgar a los partícipes que formen parte de las Comisiones de Control las facilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones, reconocen a los Presidentes de las Comisiones de Control el régimen de garantías legalmente establecido a favor de los delegados sindicales.

B) Prestaciones complementarias a las de Seguridad Social

Artículo 46. *Características generales del sistema de Seguridad Social en Altadis, S.A. y Logista, S.A.*

Los trabajadores de ambas Empresas disfrutarán de la protección establecida en el Régimen General de la Seguridad Social para sus diversas contingencias, y de acuerdo con su propia normativa.

No obstante, todo el personal tendrá derecho a determinadas mejoras y/o complementos de la indicada acción protectora de la Seguridad Social, mediante las mejoras y/o complementos de prestaciones asumidos directamente por las Empresas, que se describen en este Capítulo.

Artículo 47. *Mejoras y complementos de prestaciones de la Seguridad Social asumidos directamente por las Empresas.*

a) Asistencia sanitaria: Con carácter general, todo el personal recibirá la Asistencia Sanitaria establecida en el Régimen General de la Seguridad Social, si bien ambas Empresas mantendrán el Servicio de Colaboración en todas las Dependencias en las que hasta ahora viene funcionando, si bien adecuándolo a la legislación vigente al respecto en cada momento.

b) Prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral: El personal percibirá las prestaciones económicas previstas en el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas con cargo a Altadis, S.A. o Logista, S.A. de la siguiente forma:

1. Mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal definida en las Disposiciones del Régimen General de la Seguridad Social, y por un período máximo de doce meses, contados a partir del primer día en que se decreta la baja, percibirá el complemento necesario para alcanzar –junto con la prestación de la Seguridad Social– el 100% de su salario haber regulador.

2. A partir de los 12 meses de enfermedad, mientras dure la calificación de Incapacidad Temporal (y siempre con el tope máximo de 30 meses a partir de la fecha de la baja inicial), todo el personal percibirá las prestaciones a que tenga derecho por el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas, en su caso, por la Empresa, en función de los años de servicio del trabajador, hasta alcanzar –junto con la pres-

tación de la Seguridad Social– los siguientes porcentajes de su haber regulador:

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

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

- Salario Base.
- Aumentos periódicos por años de servicio.
- Garantías a título personal.
- Complementos de transposición que corresponda para los supuestos de I.T., según el Convenio Colectivo de Logista, S.A.
- Gratificaciones:
 - Por razón de jornada.
 - Inherentes al puesto de trabajo:
 - Serenos-vigilantes.
 - Jefes de equipo.
- Especiales:
 - Secretarios de despacho.
 - Secretarios.
 - Conductores de coches de turismo.

Complemento salarial en sustitución del primaje por Economato.

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

Complemento de Auxiliares comerciales, Agentes de ventas junior y Agentes de ventas senior.

Complemento de Jefes de ventas y Coordinadores locales de cigarrillos.

Gratificación por vivienda.

Plus de residencia.

c) Prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de accidentes de trabajo: Mientras dure la calificación de Incapacidad Temporal (con el tope máximo de 30 meses a partir de la fecha de la baja inicial), la Empresa garantiza al trabajador la percepción del complemento económico necesario, hasta alcanzar –junto con la prestación que reciba, en su caso, de la Seguridad Social– el 100% del salario real que le correspondería, según las Tablas Salariales en cada momento vigentes.

d) Reincorporación al trabajo a partir de la situación de Incapacidad Temporal: Al cesar por Alta médica en dicha situación, el trabajador se reincorporará inmediatamente al servicio activo, salvo que sea declarado en situación de Invalidez Permanente Total o Absoluta o de Gran Invalidez.

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

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

e) Prestaciones económicas durante el período de descanso legal por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de un menor: Durante dicho período de suspensión del contrato, cuya duración máxima y distribución será la establecida por la legislación vigente en cada momento, la Empresa complementará, en su caso, las prestaciones que otorga la Seguridad Social hasta alcanzar la cuantía prevista en el punto b) 1 del presente artículo.

f) Personal con capacidad disminuida (Incapacidad Permanente Parcial): Los trabajadores que sean considerados con capacidad disminuida, previa declaración de los Organismos competentes de la Seguridad Social, serán orientados por la Empresa en base a las aptitudes positivas que conserven, y así, mediante la formación necesaria, serán destinados a los puestos más acordes con sus aptitudes, teniendo preferencia para ocuparlos y conservando a título personal, la situación más favorable en valor absoluto, hasta que el nuevo puesto le compense económicamente.

g) Personal que haya sido declarado en situación de Gran Invalidez o Invalidez Permanente Total o Absoluta:

Con carácter general, en los casos arriba indicados, se procederá a la extinción del contrato de trabajo, tal como establece el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, cuando, a juicio del Órgano Calificador de la Seguridad Social, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría, subsistirá la suspensión del contrato de trabajo durante un período máximo de dos años, en los términos previstos en el artículo 48. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Como excepción a lo previsto en el párrafo primero de este apartado, los trabajadores que hayan sido declarados en situación de Invalidez Permanente Total, como consecuencia de un accidente de trabajo, podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en la Empresa en el plazo de un mes a partir de la comunicación de la Resolución de la Seguridad Social.

La Empresa sólo concederá la reincorporación, cuando existan vacantes adecuadas a la situación del trabajador y previo reconocimiento e informe de los Servicios Médicos de Empresa, siempre que éste sea favorable a la posibilidad de prestación de servicios.

En estos casos, la jornada del trabajador deberán adecuarse a sus posibilidades de rendimiento laboral y la retribución será proporcional a la jornada que realice.

h) Premio de nupcialidad: El personal en activo tendrá derecho a percibir de la Empresa una única prestación de nupcialidad bajo las siguientes condiciones:

1. Tener cubierto un período de antigüedad en la Empresa de al menos dos años en el momento del hecho causante.

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

3. La prestación consistirá en un pago único, y por una sola vez, del equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante.

i) Premio de natalidad: El personal en activo tendrá derecho a percibir de la Empresa una prestación de natalidad, al nacimiento de cada hijo o en los supuestos de adopción bajo las siguientes condiciones:

1. Tener cubierto un período de antigüedad en la Empresa de al menos dos años en el momento del hecho causante.

2. La prestación consistirá en un pago único equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante.

Artículo 48. Seguro de accidentes.

1. Ambas Empresas tienen suscrita una póliza a favor de los trabajadores que sufran un accidente, en las condiciones básicas que se indican a continuación:

a) Objeto del seguro: Se garantiza el pago de las indemnizaciones previstas, en los supuestos de accidente que puedan sufrir los asegurados, tanto en el desarrollo de su profesión como en actos de su vida privada. A tales efectos se entiende por accidente la lesión corporal que derive de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado, que produzca invalidez permanente o muerte.

b) Riesgos cubiertos: Fallecimiento o invalidez permanente por accidente acaecido durante las 24 horas del día. Se entiende por invalidez permanente la pérdida automática o impotencia funcional de miembros u órganos que sea consecuencia de lesiones corporales originadas por un accidente cubierto por la póliza, ocurrida inmediatamente o dentro del plazo de un año, a contar desde la fecha del accidente, salvo que se pruebe que la misma es motivada por dicho accidente.

c) Riesgos excluidos:

La provocación intencionada del accidente por el propio asegurado, así como el suicidio o tentativa de suicidio de los asegurados y los accidentes ocurridos al asegurado como consecuencia de su estado de inconsciencia o enajenación mental, originados por cualquier causa. Así como los accidentes causados por imprudencia o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente.

Accidentes sufridos por el asegurado mientras esté bajo los efectos del alcohol o de cualquier droga o fármacos no prescritos médicamente.

Participación del asegurado en actos delictivos, alborotos, reyertas o luchas, salvo que en este último caso hubiere actuado en legítima defensa.

Participación del asegurado en carreras o apuestas, la práctica como profesional de cualquier deporte, así como en todo caso cualquier deporte que implique riesgos aéreos.

Los accidentes ocurridos mientras el asegurado esté cumpliendo el servicio militar.

Acontecimientos de guerra, aun cuando no haya sido declarada, rebeliones, revoluciones, tumultos populares, motines o hechos de carácter político o social.

Reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.

Accidentes ocurridos antes de la fecha de efecto del seguro respecto del asegurado de que se trate.

Riesgos amparados por el Consorcio de Compensación de seguros.

El infarto de miocardio, salvo que se contrate específicamente dicha cobertura. Los ataques de apoplejía, los accidentes cerebrovasculares y

cualquier afección de la arteria coronaria, así como anomalías congénitas o consecuencias de éstas.

Las hernias de cualquier clase, esfuerzos musculares o lumbago, que no sean de origen traumático.

Los que sobrevengan durante el parto y sus consecuencias.

d) Indemnizaciones: A partir de la fecha de firma del presente Acuerdo Marco, las indemnizaciones establecidas serán las que a continuación se indican:

Fallecimiento por accidente: 80.000,00 €.

Invalidez permanente absoluta: 80.000,00 €.

A estos efectos se entenderán los siguientes supuestos:

Pérdida o inutilización de ambos brazos o ambas manos, o de un brazo y una pierna, o de un brazo y un pie, o de ambas piernas o ambos pies.

Enajenación mental incurable que excluya cualquier trabajo.

Parálisis completa.

Ceguera absoluta.

Indemnizaciones por lesiones: se fijarán mediante la aplicación de un porcentaje, según el baremo que figura en la póliza del seguro.

Préstamo hipotecario primera vivienda hasta: 45.000,00 €.

Bolsa de estudios hasta los 25 años de edad:

Alumno de Educación Primaria: 700,00 €/año.

Alumno de ESO, Bachiller y Módulos Formativos de Grado Medio y Superior. 1.000,00 €/año.

Alumno de estudios universitarios: 1.700,00 €/año.

e) Beneficiarios:

1. Cónyuge e hijos a partes iguales, si estos últimos fueran menores de 25 años o mayores incapacitados. En el caso de haber fallecido el cónyuge, los beneficiarios serán todos los hijos por partes iguales, aun siendo mayores de 25 años.

2. Padres del asegurado o el sobreviviente de los dos.

3. Herederos legales.

2. El Seguro de Accidentes antes citado está actualmente suscrito, mediante Póliza número 055-0531020542, con la Compañía MAPFRE Seguros Generales, S.A., y sin perjuicio de que Altadis, S.A. y Logista, S.A. –respetando las condiciones antes indicadas– puedan sustituir dicha Póliza o concertar el Seguro con otra Compañía en cualquier momento, informando de ello a la Representación Legal de los Trabajadores, a la que se le entregará una copia de la póliza.

CAPÍTULO XIV

Salud laboral y prevención de riesgos

Artículo 49. Política preventiva.

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

La salud y seguridad de los trabajadores contribuye a la ejecución de nuestra actividad empresarial, preservando y desarrollando los recursos materiales y humanos, y reduciendo las pérdidas y responsabilidades legales que se derivan de la materialización de los riesgos laborales.

La actividad preventiva se orientará a evitar los riesgos y a evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.

La determinación de las medidas preventivas, se efectuará intentando actuar sobre el origen de los riesgos y en su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual.

La elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, se efectuará con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud de los trabajadores.

Al planificar la prevención se buscará un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Se adoptarán las medidas necesarias, a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada, puedan acceder a la zona de riesgos graves y específicos.

Se tomarán en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.

La determinación de medidas preventivas, considerará los riesgos adicionales que pudieran implicar y sólo podrán adoptarse cuando la

magnitud de dichos riesgos, sea sustancialmente inferior a los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

A la hora de evaluar la peligrosidad de los procesos, deberá analizarse las consecuencias que podrían ocasionar las posibles distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer los trabajadores al efectuarlas.

Se asegurará el cumplimiento indicado en la normativa de aplicación y se valorará en todo caso, los estándares de seguridad alcanzables conforme al nivel actual de la técnica.

Los trabajadores tienen derecho a participar activamente en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, para lo que se dispondrán de los cauces representativos establecidos legalmente en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50. *Objetivos.*

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

Cumplir con los principios esenciales indicados en la política preventiva de las Empresas.

Asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación.

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

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

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

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

De acuerdo con los objetivos específicos definidos en años anteriores y teniendo como referencia los resultados obtenidos en el año 2006 a nivel de toda la Empresa en el que se obtuvieron:

Índice de frecuencia 2006:

Altadis: 14,45.
Logista: 33,15.

Índice de gravedad 2006:

Altadis: 0,90.
Logista: 2,80.

Quedan establecidos como objetivos específicos para el año 2007 los siguientes:

Objetivo Índice de Frecuencia 2007:

Altadis: 21,43.
Logista: 22,56.

Objetivo Índice de Gravedad 2004: 0,80.

Altadis: 0,80.
Logista: 0,80.

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

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

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

Artículo 51. *Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales.*

1. Normativa de referencia: En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Reforma del Marco Normativo definida en La Ley 54/2003, el RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención y todas aquellas disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Legislación y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el

carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

Se mantiene la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales de Altadis, S.A., aprobada por el Consejo de Administración de Tabacalera, S.A., el 26/7/1990, en todo lo que no se oponga a la Legislación de referencia, a sus Reglamentos de desarrollo y a lo dispuesto en este Acuerdo Marco.

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

2. Evaluación de Riesgos:

a) Se seguirá aplicando en todos los centros de trabajo el Procedimiento de Evaluación Inicial de Riesgos, acordado en el Comité Nacional de Seguridad y Salud de Tabacalera, S.A., en tanto no sea modificado por el Comité conjunto de Seguridad y Salud de Altadis, S.A. y Logista, S.A., y sin perjuicio de la utilización, como referencia, de las Guías Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los casos que existan.

b) Realizada la Evaluación Inicial de Riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores, se actualizará cuando cambien significativamente las condiciones de trabajo, por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud. Donde no exista éste, será por acuerdo del Director del Centro y del Delegado de Prevención.

c) Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo con la calificación de «Intolerable», con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo. Si no es posible reducirlo, debe prohibirse el trabajo.

d) Si en el resultado de la evaluación el riesgo fuera calificado de «Importante», con carácter prioritario se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducirlo.

Artículo 52. *Organización de los Servicios de Prevención.*

1. Para el conjunto de las empresas Altadis, S.A. y Logista, S.A. existirá un único Servicio de Prevención Mancomunado, dotado de las especialidades que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

El Servicio de Prevención Mancomunado, tendrá la consideración de Servicio de Prevención Propio de Altadis, S.A. y Logista, S.A.

2. El Servicio de Prevención Mancomunado cuenta con técnicos superiores en prevención de riesgos laborales asumiéndose las 4 especialidades contempladas en el R.D. 39/1997. Se concertará con Servicio de Prevención Ajeno las actividades que no puedan ser realizadas por el Servicio de Prevención Propio.

3. Dicho Servicio de Prevención coordinará las actividades preventivas en todos los centros de trabajo. Para el desarrollo de su actividad, contará en su estructura con:

Una organización específica, propia y unitaria.
Dedicación exclusiva de sus integrantes.
Las instalaciones, y los medios humanos y materiales necesarios.
La formación requerida.

4. Además de las tareas asignadas en la Ley 31/1995 y en el R.D. 39/1997, el Servicio de Prevención Mancomunado promoverá estudios sobre patologías, riesgos, etc., que pudieran solicitar las distintas áreas de ambas empresas, a petición propia o a propuesta de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención.

5. El Servicio de Prevención participará, con voz pero sin voto, en las reuniones del Comité conjunto de Seguridad y Salud de Altadis, S.A. y Logista, S.A. y asesorará al empresario, a los Comités de Seguridad y Salud de centros y a los Delegados de Prevención.

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

Artículo 53. *Estructura organizativa de prevención en los centros de trabajo.*

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

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

Artículo 54. *Planificación de la prevención.*

Se desarrollará una Planificación Anual de la Prevención en cada Centro de trabajo, con el fin de eliminar, controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

a) Se basará en lo siguiente:

Evaluación Inicial de riesgos.
Evaluación de riesgos por puestos de trabajo.
Estudio de la accidentalidad y su evolución.
Análisis de las condiciones de trabajo.
Inspecciones Técnicas.

b) Incluirá:

Medios humanos y materiales y recursos económicos precisos.
Medidas de emergencia.
Medidas de vigilancia de la salud.
Información y Formación de los trabajadores.
Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

Artículo 55. *Formación.*

La formación de la Prevención de Riesgos Laborales se efectuará dentro del Plan General de Formación, de tal forma que todo trabajador recibirá formación adecuada en materia preventiva, en las condiciones especificadas en el artículo 19.2 de la Ley 31/1995, en el momento de su contratación, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la salud.

Esta formación se repetirá periódicamente cuando se detecte su necesidad.

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

Artículo 56. *Consulta y participación de los trabajadores.*

A) Delegados de Prevención:

1. Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con la excepción que se recoge en el punto 1, del apartado B) de este mismo artículo.

3. Con el fin de facilitar el ejercicio de sus funciones, y al margen de las competencias reconocidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Prevención la legislación aplicable en el centro en materia de seguridad y salud, y, especialmente:

Leyes, desarrollos normativos, normas, guías técnicas, ordenanzas y recomendaciones tanto de ámbito europeo como nacional, autonómico y municipal.

Reales Decretos, órdenes y resoluciones sobre la actuación de las Mutuas de Accidentes.

Los Delegados de Prevención recibirán la documentación referida a la actividad preventiva de su centro de trabajo que sea precisa para el cumplimiento de sus funciones, con la única excepción de aquella que las Empresas determinen que, por su contenido, tiene carácter confidencial, la cual será puesta a disposición de dichos Delegados sin que pueda salir de los locales del centro.

B) Comités de Seguridad y Salud de Centro:

1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud paritarios en los centros de trabajo de las empresas Altadis, S.A. y Logista, S.A. de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
De 501 a 1000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
Más de 1001 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

Con carácter excepcional, en los centros fabriles de Altadis, S.A., el Comité de Empresa podrá designar a uno de los Delegados de Prevención entre los trabajadores del Centro de Trabajo, aún cuando no reúna la con-

dición de ser representante de los trabajadores. En este supuesto, la Empresa concederá a este trabajador una dispensa laboral suficiente para que pueda ejercer las funciones que le corresponden como Delegado de Prevención.

2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez cada dos meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, indicando la causa que lo justifique.

3. Aparte de las competencias y facultades reconocidas a los Delegados de Prevención en el artículo 36 de la Ley 31/1995, los Comités de Seguridad y Salud tendrán las siguientes Competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en las empresas. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Participar en la elaboración y desarrollo de los programas de promoción y vigilancia de la Salud.

c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación de los servicios de Prevención.

e) Conocer y analizar cuantos accidentes se produzcan en el seno del Centro de trabajo.

5. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LPRL respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, el Delegado de Prevención y el Director del centro podrán acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 57. *Comité de Seguridad y Salud del Grupo constituido por las Empresas Altadis, S.A. y Logista, S.A.*

1. Con el fin de homogeneizar las actividades preventivas se constituirá un Comité conjunto de Seguridad y Salud para ambas empresas Altadis, S.A. y Logista, S.A. de carácter paritario.

2. Los representantes de los trabajadores se distribuirán de la forma siguiente: Cuatro (4) representantes por Altadis S.A., dos (2) representantes por Logista, S.A. siendo nombrados en función de la representatividad sindical existente en el ámbito de cada una de las dos Empresas.

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

4. El Comité conjunto de Seguridad y Salud de Altadis, S.A. y Logista, S.A. tendrá, a nivel de las dos empresas y en su propio ámbito, además de las reconocidas para los Comités de Centro, las siguientes competencias:

a) Elaboración del reglamento interno propio de funcionamiento.
b) Proponer un reglamento interno a los Comités de Centro.
c) Participar en la elaboración del programa de formación para los Delegados de Prevención, de acuerdo con lo establecido en la LPRL y en el presente Acuerdo.

En la impartición de esta formación podrán participar las organizaciones sindicales representadas en este Comité.

d) Participar en la elaboración de los protocolos médicos específicos a utilizar.

e) Promover a nivel de empresa programas, estudios, actividades, etc., tendentes a la prevención y a la mejora de la Salud de los trabajadores, incidiendo en:

Trabajos específicos sobre áreas-sectores susceptibles de riesgo.
Protección maternidad y periodos de lactancia.
Las características de los EPI.

f) Conocer los programas y analizar las cuestiones que sobre la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo que tengan concierto con Altadis, S.A. y Logista, S.A., le sean planteadas por los Comités de Seguridad y Salud de los Centros.

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

Artículo 58 *Promoción y Vigilancia de la salud.*

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

2. La vigilancia de la salud cumplirá dos objetivos:

La detección de patología laboral.

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

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

4. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos médicos específicos, fundados en los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto cada trabajador.

Los mencionados protocolos médicos a utilizar se basarán en los que se editen a tal efecto por el Ministerio de Sanidad y Consumo, y/o en su caso, los de las Autoridades Sanitarias de la Comunidad Autónoma, y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

5. Los exámenes de salud deberán incluir, en todo caso, una historia clínico-laboral de los trabajadores en la que se valoren los riesgos inherentes al trabajo. De igual modo deberá hacerse constar:

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

Riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y de las medidas de prevención adoptadas.

El examen de salud deberá mencionar los puestos de trabajo que con anterioridad al actual hayan desempeñado los trabajadores, describiendo los riesgos de los mismos y tiempo de permanencia en estos puestos.

La historia clínico laboral constará de las siguientes partes:

Antecedentes laborales del trabajador.

Accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Antecedentes personales del trabajador.

Enfermedades comunes o accidentes no laborales.

Antecedentes familiares.

Anamnesis por aparatos.

Exploración clínica por aparatos.

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

El análisis de sangre constará de las siguientes determinaciones:

Hemograma completo.

Glucosa.

Colesterol.

Triglicéridos.

Acido úrico.

Creatinina.

Transaminasas.

El análisis de orina constará de las siguientes determinaciones:

Anormales.

Sedimento.

7. Los reconocimientos médicos periódicos sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo aquellos casos en que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

8. De igual manera, en los exámenes de salud que se efectúen a los trabajadores se tratará de causar las menores molestias posibles, siendo asimismo proporcionales al riesgo. En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

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

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

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

c) Un reconocimiento de la salud de los trabajadores que se reincorporen a su puesto de trabajo, después de haber estado en incapacidad temporal, fundada en motivos de salud, por tiempo superior a seis meses. Esta evaluación, de carácter obligatorio, tiene como finalidad poder recomendar una acción apropiada de protección de los trabajadores.

11. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá:

a) Conocer las enfermedades y las ausencias al trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de identificar la relación entre la causa de la enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud.

b) Analizar los resultados de vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de riesgos, con criterios epidemiológicos y, en su caso, proponer medidas tendentes a mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo.

c) Estudiar y valorar particularmente los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y, en su caso, a los menores y trabajadores sensibles a determinados riesgos, proponiendo las adecuadas medidas preventivas.

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

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

CAPÍTULO XV

Prestaciones y beneficios sociales

Artículo 59. *Fondo de Acción Social y Docente.*

El fondo de Acción Social y Docente es el que atiende las necesidades económicas de orden social del personal activo, pasivo y pensionista de Altadis, S.A. y Logista, S.A., así como de sus familiares.

La dotación económica del mismo durante la vigencia del presente Acuerdo será de 2.848.280,50 € anuales.

La administración del Fondo se llevará a cabo a través de una Comisión, formada por dos representantes que designen las Empresas Altadis, S.A. y Logista, S.A. y por dos representantes de los trabajadores de dichas Empresas, uno por cada una de las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel nacional, según la L.O.L.S.

Las prestaciones básicas se fijarán por la Comisión, teniendo en cuenta los criterios aplicados en ejercicios anteriores.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de Altadis y Logista y de los Sindicatos más representativos a nivel nacional, según la L.O.L.S., que analizará la posible adecuación de las ayudas existentes a las necesidades actuales.

Artículo 60. *Anticipos Reintegrables.*

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

A) Anticipos de una mensualidad:

El personal de Altadis, S.A. y de Logista, S.A., con más de un año de antigüedad, podrá solicitar, por causas justificadas, préstamos por importe de una mensualidad de su salario bruto, a devolver en un plazo de 6 meses, mediante el descuento correspondiente en las nóminas del solicitante. En los casos en que la solicitud fuera denegada, la Dirección del Centro de trabajo comunicará las causas de tal decisión al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, por si pudieran aportar razones que aconsejaran una reconsideración del acuerdo inicialmente adoptado. Sólo podrá solicitarse un nuevo préstamo cuando hayan transcurrido tres meses desde la cancelación del anterior.

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

B) Anticipos Reintegrables en un período de dos años:

1. Altadis, S.A. y Logista, S.A., con carácter discrecional, en atención a las circunstancias de cada caso, tienen establecida la concesión de anticipos reintegrables a los trabajadores en activo con un límite de seis mensualidades de su salario real y hasta un tope de 2.404,05 €, (sólo se concederá hasta esta cuantía en los casos debidamente documentados de adquisición de primera vivienda).

Los anticipos concedidos han de ser reintegrados en un período de dos años, amortizándose en 30 pagas (24 ordinarias y 6 extraordinarias).

2. Se acuerda constituir un Fondo Único, en el que se agrupará las cantidades que hasta la fecha tenían establecidos las Dependencias con Fondo propio, así como el correspondiente al Fondo común de las Dependencias agrupadas. La dotación total del Fondo Único de Anticipos Reintegrables a la cifra de 718.846,54 €.

3. Tramitación y normativa de desarrollo. La normativa vigente en cuanto a tramitación, criterios de concesión y sus prioridades está regulada en el Acta suscrita con fecha de 24 de julio de 2007 por representantes de las Direcciones y de las Comisiones Sindicales de Altadis, S.A. y Logista, S.A.

Artículo 61. *Facilidades para el transporte de personal en algunos Centros de Trabajo de Altadis, S.A. y Logista, S.A.*

En aquellas localidades donde existan serias dificultades para el desplazamiento del personal –por razón de la distancia desde la ciudad hasta el Centro de trabajo– la Dirección de la Empresa gestionará y concertará un servicio de transporte para su personal, haciéndose cargo del coste que ello represente.

Artículo 62. *Prioridad para el personal de Altadis, S.A. y Logista, S.A. en la cobertura de las representaciones garantizadas.*

En igualdad de condiciones, se reconoce al personal de ambas Empresas el derecho preferente para solicitar y obtener las Representaciones Garantizadas vacantes.

Artículo 63. *Labores Promocionales.*

Esta materia quedará regulada en el Convenio Colectivo de cada Empresa.

CAPÍTULO XVI

Artículo 64. *Derecho del trabajador a que se respete su dignidad.*

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

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

Los protocolos de actuación que han de aplicarse para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como los procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo se regularán en los Convenios Colectivos de Empresa.

CAPÍTULO XVII

Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación

Artículo 65. *Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación.*

1. Composición: Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará integrada por siete miembros de la representación sindical y otros siete en representación de las Direcciones de Altadis S.A. y Logista S.A.

Los siete miembros de la representación sindical en la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación del Acuerdo Marco, que con-

forme a lo previsto en su artículo 65.1 son nombrados por las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, U.G.T, CC.OO. y C.T.I., en función de la representatividad sindical existente en el ámbito de cada una de las Empresas, lo serán 5 en representación de los Sindicatos de Altadis, S.A. y 2 de los de Logista, S.A.

La Comisión se constituirá en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Acuerdo Marco y deberá reunirse, de forma ordinaria, una vez cada cuatro meses, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que se convoquen a iniciativa de cualquiera de las partes, las cuales se celebrarán en un plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la solicitud.

2. Funciones:

a) Con carácter general la Comisión tendrá la función de vigilancia e interpretación del Acuerdo Marco, a cuyo fin deberá someterse a los principios establecidos en los puntos II. 1, 2 y 3 de este texto. Igualmente está facultada para intervenir en cuantas cuestiones y conflictos colectivos le sean sometidos por las partes.

En los conflictos colectivos que surjan como consecuencia de la interpretación o aplicación del Acuerdo Marco, el intento de solución de los mismos a través de esta Comisión será trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el A.S.E.C. (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o, en su caso, a la vía judicial.

b) Asimismo, la Comisión entenderá de todos aquellos asuntos que le sean encomendados en virtud de lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco.

c) Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a poner en conocimiento de esta Comisión Paritaria cuantos conflictos colectivos pudieran plantear o tengan conocimiento en relación con los Convenios Colectivos de las empresas Altadis S.A. y Logista S.A., en materias propias del Acuerdo Marco o que directamente desarrollen las mismas, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, quedando, en todo caso, reflejado en Acta la posición de las partes al respecto.

d) Las partes firmantes se comprometen a incorporar, en los Convenios Colectivos de las Empresas Altadis S.A. y Logista S.A., la obligación de que la Comisión Mixta Interpretativa de los citados Convenios recabe el posicionamiento documentado de las partes a que se refiere el punto c) anterior.

e) Las partes firmantes se comprometen igualmente a que los acuerdos que se alcancen en el seno de esta Comisión Paritaria del Acuerdo Marco, se asuman por las Comisiones Paritarias Interpretativas de los Convenios Colectivos de las Empresas Altadis, S.A. y Logista, S.A., incorporándolos como criterios interpretativos de sus respectivos Convenios, salvo que contravengan el contenido del Convenio Colectivo propio de cada ámbito.

3. Procedimiento de actuación: La propia Comisión establecerá, en cada caso, los criterios de funcionamiento, buscando como objetivo que la tramitación y resolución de los asuntos se realice con la máxima objetividad y en un plazo máximo de 20 días.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. Régimen de funcionamiento de la Representación Sindical en la Comisión: Con independencia de las funciones de interpretación y vigilancia del Acuerdo Marco recogidos en los apartados a) y b) del punto 2 anterior, la representación sindical en la Comisión ejercerá con carácter colegiado la función de interlocución permanente con la Dirección del Grupo de Empresas, en todas aquellas cuestiones que afecten a los intereses comunes y generales de los trabajadores en las dos Empresas del Grupo. Para ello, los citados representantes sindicales recibirán información periódica sobre la situación y evolución del Grupo de Empresas en los ámbitos económico, financiero y de empleo.

Además de las reuniones que sean necesarias para el desarrollo de la función de interpretación y vigilancia del Acuerdo Marco para el desarrollo del resto de las funciones recogidas en el apartado anterior, la representación sindical de la Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses, pudiendo celebrar reuniones de carácter extraordinario siempre que sea necesario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección del Grupo.

La representación sindical en la Comisión podrá utilizar los locales y tabloneros de anuncios y demás medios de comunicación que tengan a su disposición las Comisiones Sindicales de Empresa, así como el personal administrativo al servicio de éstas.

El régimen de gastos de desplazamiento y dietas será el mismo que se aplique a las Comisiones Sindicales de ambas Empresas.

Artículo 66. *Solución Extrajudicial de Conflictos.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas con fecha 29 de diciembre de 2004 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 29 de enero de 2005.

16928 *RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la prórroga del Convenio colectivo de Altadis, S. A., así como las modificaciones al mismo y la incorporación del Reglamento del Plan de Pensiones al texto de este Convenio.*

Visto el texto de prórroga del Convenio Colectivo de la empresa Altadis, S. A., así como las modificaciones al mismo y la incorporación del Reglamento del Plan de Pensiones al texto de este Convenio (publicado en el BOE. de 13.08.2002), (Código de Convenio n.º 9014202), que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO., CTI y CGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada prórroga y modificación del 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, 11 de septiembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE ALTADIS, S. A.

Primero. *Prorrogar el Convenio Colectivo de Altadis, S. A. 2001/2003.*—Se prorroga, hasta el 31 de diciembre de 2007, el contenido del Convenio Colectivo suscrito el 4 de julio de 2002, salvo en lo que se refiere a las cláusulas que expresamente se indican en la presente acta.

Segundo. *Vigencia.*—El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, entendiéndose prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Sin embargo, todos los efectos de contenido económico en él pactados —salvo las excepciones que se indiquen expresamente—, tendrán retroactividad al 1.º de enero de 2007, liquidándose, en los distintos supuestos, los atrasos devengados desde la indicada fecha.

Tercero. *Incremento salarial.*

1. Todos los conceptos retributivos, con la excepción de los que se indican en el apartado 1 de este mismo epígrafe, experimentarán el crecimiento establecido en el Acuerdo Marco suscrito el día 25 de julio de 2007 para el personal de Altadis, S. A. y Logista S. A. El incremento de los Premios de Antigüedad tendrá reparto lineal.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos se refleja en las Tablas Salariales que se adjuntan.

2. No experimentarán crecimiento los siguientes conceptos:

Plus de residencia.

Cantidades establecidas para atención de gastos extraordinarios en desplazamientos regidos por el sistema de gastos sobrevenidos.

Gratificación por manejo de fondos.

Compensación económica por kilómetro recorrido en desplazamientos con vehículo propio.

3. La indemnización, en concepto de Ayuda para vivienda en los supuestos de movilidad geográfica forzosa —artículo 30. 3. c) del Convenio Colectivo— será de 430,00 € mensuales durante cinco años. En el supuesto de que el trabajador acredite la adquisición de una vivienda, podrá percibir la indemnización en un pago único de 25.800,00 €. En tal caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la Empresa antes de transcurridos 5 años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

Cuarto. *Jornada reducida.*—El artículo 19 del Convenio Colectivo queda con la siguiente redacción:

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con capacidad física, psíquica o

sensorial, 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El personal acogido a este beneficio percibirá el Incentivo por asistencia al trabajo en su cuantía total, siempre, claro está que cumpla totalmente su nueva jornada.

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

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

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

Quinto. *Permisos retribuidos por asistencia a familiares enfermos.*—El artículo 22 del Convenio Colectivo con la siguiente redacción:

1. Por asistencia a familiares enfermos.

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

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

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

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

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

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

2. Por fallecimiento de parientes o asistencia a entierros.

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

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