



### III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA.

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A. -CETARSA- (Código de Convenio número: 90005532011989), que fue suscrito con fecha 25 de noviembre de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 16 de enero de 2012.-El Director General de Empleo, P. S. (Real Decreto 777/2011, de 3 de junio), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

#### X CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA, S. A.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito geográfico de este convenio es el de todo el territorio del estado español.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con CETARSA, con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la compañía, a excepción de los miembros del comité de dirección, así como de cualquier subdirector, gerente o jefe de departamento con el que así se acuerde.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2014.

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

vigencia.

Para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que sea sustituido por otro texto convencional.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 6. Resolución de conflictos.

Se acuerda expresamente que, durante la vigencia del presente convenio, no se producirán alteraciones en el normal desarrollo de la prestación de trabajo como consecuencia de discrepancias en cuanto a la interpretación o aplicación de su articulado.

Las partes firmantes del X convenio colectivo entre CETARSA y su personal, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la empresa y a la totalidad de los trabajadores de la misma, y ello en cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del ASEC y 4.2, b) del reglamento que lo desarrolla.

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

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

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

Capítulo III. Grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo.

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

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

En dicho Anexo I se recoge la descripción de funciones de las diferentes

categorías profesionales.

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

Artículo 9. Funciones de confianza y actividades incompatibles.

A) Funciones de confianza.

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

B) Actividades incompatibles.

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

Artículo 10. Trabajos de categoría superior e inferior.

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

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

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

Dado el carácter cíclico de la producción, la Dirección podrá ordenar a su personal, quien vendrá obligado a realizar los trabajos que sin ser los específicos de su puesto sean compatibles con su dignidad personal y grupo profesional, sin



perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Personal fijo discontinuo.

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

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

Artículo 12. Grupos funcionales.

Los Grupos Funcionales de trabajadores fijos discontinuos son los siguientes:

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

Artículo 13. Censos.

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





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

Artículo 14. Llamamiento e incorporación al trabajo.

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

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

Artículo 15. Comisión de seguimiento de empleo.

Esta Comisión estará formada por los miembros del Comité Intercentros y por los representantes nombrados al efecto por la empresa. Se crea esta Comisión con la finalidad de valorar y velar por el mantenimiento del empleo.

En este ámbito, la empresa llevará a cabo las actuaciones necesarias tendentes al sostenimiento del empleo con el objetivo principal de procurar en la medida de lo posible la permanencia de los integrantes de la plantilla actual, tanto fijos como fijos-discontinuos. Con este fin, la empresa tratará de mantener la estabilidad en el empleo del colectivo de los trabajadores fijos-discontinuos para que se alcancen en la medida de lo posible los 180 días mínimos trabajados.

Esta Comisión se reunirá al menos dos veces al año que coincidirá con el inicio de la campaña y el término de la misma. La finalidad será estudiar y valorar la posible caída del empleo, haciendo especial mención a la problemática que concurre con los fijos-discontinuos.

Capítulo IV. Vacantes.

Artículo 16. Vacantes.

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





1º Por concurso de traslado.

2º Por promoción interna.

3º Por convocatoria libre.

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

Artículo 17. Concurso de traslado.

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

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

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

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

Artículo 18. Promoción interna.

Las vacantes que puedan existir en cada Categoría Profesional, antes de convocarlas libremente, se ofrecerán en pruebas selectivas, o turnos de ascenso. Podrán concurrir a este Concurso los trabajadores acogidos a este Convenio, cualquiera que sea su Categoría Profesional.

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

Artículo 19. Convocatoria libre.

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

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

Artículo 20. Apertura de nuevos centros.

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

Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo y licencias.

Artículo 21. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Empresa, tendrá derecho a la suspensión de su

contrato con reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos:

A) Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en los párrafos siguientes.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se aplicará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin



que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho





corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

B) Privación de Libertad del trabajador.

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

C) Licencia sin sueldo.

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

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

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

Artículo 22. Excedencias.

A) Excedencia Forzosa.

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

B) Excedencia Voluntaria.

Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de servicio



efectivo en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

#### C) Excedencia por cuidado de hijos.

Para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales. En estos casos el período de excedencia no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo, o, en su caso, la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, por razones justificadas de funcionamiento, se podrá limitar su ejercicio simultáneo.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### D) Excedencia por cuidado de familiares.

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

Artículo 23. Licencias retribuidas.

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

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

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

2º Cuando el familiar fallecido lo fuera de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá ausentarse del trabajo hasta dos días naturales. Si el familiar de los referidos grados de parentesco falleciera en una provincia diferente a la del centro de trabajo, el trabajador podrá ausentarse hasta cuatro días naturales.

D) Enfermedad grave con hospitalización de un familiar.- Se considera hospitalización el ingreso en planta, entendiéndose éste cuando el paciente debe pernoctar en un centro hospitalario.

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

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

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

En el caso de que la hospitalización sea motivada por parto, sea éste de forma



natural o provocada, tendrán derecho a dicha licencia los familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

E) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

G) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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



todos o alguno de los Centros de trabajo, en las fechas que en cada caso se determine.

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

La Dirección de la Empresa podrá acordar con el trabajador el momento del inicio de la correspondiente licencia.

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

Capítulo VI. Indemnizaciones y jubilación.

Artículo 24. Indemnización por matrimonio.

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

Artículo 25. Jubilación y baja voluntaria.

La jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, siempre que el trabajador tenga derecho a percibir pensión contributiva de la Seguridad Social. El trabajador que al cumplir dicha edad no tenga cubiertos los períodos de carencia exigidos para devengar pensión, podrá seguir en activo hasta el momento en que cubra dicho período, siendo entonces obligatoria la jubilación.

La jubilación obligatoria se vinculará a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el Convenio Colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

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

Capítulo VII. Movilidad geográfica.



#### Artículo 26. Movilidad geográfica.

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

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

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

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

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

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

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

Se establece una indemnización en los casos de traslado ordenado por la Empresa que impliquen cambio de residencia del trabajador de cuatro mensualidades de su salario real y tres dietas completas al trabajador, su cónyuge e hijos que convivan con él a sus expensas, y hasta una cantidad de 2.519,41 euros, previa presentación de factura, por el traslado de mobiliario y enseres.

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

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

#### Capítulo VIII. Jornada y horarios.

##### Artículo 27. Jornada anual.

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



colectivo en cada centro de trabajo.

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

Artículo 28. Jornada en oficinas centrales.

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

Artículo 29. Calendarios laborales y horarios de trabajo.

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

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

En los Centros de Jaraíz de la Vera y Jarandilla de la Vera, el personal de producción realizará jornada continuada durante todo el año, de 7 a 15 horas de lunes a jueves y de 7 a 14 horas los viernes.

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

Artículo 30. Entrada al trabajo.

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

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

Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Empresa en cada momento estime más adecuados.

Cuando un trabajador se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicarlo a la Empresa en las cuatro horas siguientes al inicio de su jornada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de



hacerlo.

Artículo 31. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad 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 duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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 de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La trabajadora o el trabajador víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En circunstancias excepcionales, y por el tiempo que duren éstas, apreciadas libremente por la Dirección de la Empresa, se podrá acordar la concesión de reducción de jornada al trabajador, a solicitud motivada de este, que conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones, por un mínimo de una hora al día. En cualquier caso, el tiempo de la reducción de jornada será continuado y deberá necesariamente fijarse al inicio o finalización de la misma.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

B) Las de carácter estructural, tales como:

Operaciones derivadas de la alteración imprevista en el proceso productivo.

Ausencias imprevistas y cambios de turno.

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

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

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

Labores de mantenimiento urgente o imprevisible.

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

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

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

Artículo 33. Vacaciones.

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

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

Artículo 34. Fiestas.

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

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

Capítulo IX. Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.

Artículo 35. Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.

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



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

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

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

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

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

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

B) Cursos de perfeccionamiento profesional.

B.1 Derechos:

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

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

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

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

B.2 Beneficios:

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

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

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

Siempre que sea posible y con la regularidad que las circunstancias permitan y lo requieran los sistemas de trabajo, la Empresa, con la colaboración del Comité,





procurará la promoción profesional de los trabajadores que lo precisen y demuestren capacidad suficiente, mediante los cursos, viajes, visitas técnicas y aquellos otros medios que se consideren oportunos en cada caso. En el supuesto de los trabajadores fijos de carácter discontinuo se les computará como tiempo de trabajo el de los cursos de promoción siempre que su grupo se encuentre trabajando.

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

C) Formación en materia de seguridad y salud.

El trabajador estará obligado a una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud.

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

Capítulo X. Retribuciones.

Artículo 36. Salario base.

Los salarios base de las diferentes categorías profesionales para los años 2010 y 2011, son los establecidos en el Anexo II de este Convenio. Las cantidades fijadas en dicho Anexo II, corresponden al salario base bruto anual para cada categoría profesional, y se abonará en 12 mensualidades y dos pagas extras al año, proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 37. Pagas extras.

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

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

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

Artículo 38. Antigüedad.

Se retribuirá como complemento salarial la antigüedad devengada en CETARSA, computada por trienios. Cada trienio se retribuirá al valor de 34,38 euros, por doce mensualidades y dos pagas extras. El pago se iniciará en el mismo mes en que se cumple el trienio.

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

#### Artículo 39. Condiciones económicas.

Las condiciones económicas de los años 2012, 2013 y 2014 se negociarán al comienzo de cada uno de los ejercicios.

#### Artículo 40. Cálculo horas extraordinarias.

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

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

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

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

#### Artículo 41. Plus de asistencia y puntualidad.

Se abonará a los trabajadores un Plus de Asistencia y Puntualidad, cuyo importe será de 3,65 euros.

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

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

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

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

C) Situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo.

D) Vacaciones.

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

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

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

**Artículo 42. Plus de actividad.**

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

- Ayudante de Responsable de Almacén.
- Ayudante de Operador de Batido.
- Ayudante de Operador de Resecado.
- Seguimiento y Control de cilindros acondicionadores.
- Pesaje y Control en recepción-compra de tabaco.
- Pesaje y Control en almacén de tabaco crudo en procesado.
- Mantenimiento y conservación de jardines.
- Carga y transporte mediante volquete automotriz (Dumper).
- Manejo y Control de producción en prensas automáticas de centros de procesado.

Recibirán un plus de 1,35 euros diarios, pagaderas proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado durante el mes en dicha función. El citado plus no será computable a efectos del cálculo de pagas extraordinarias. Los puestos de operarios recogidos en este Artículo, serán ocupados por trabajadores fijos discontinuos capacitados para realizar esas tareas.

**Artículo 43. Plus nocturnidad.**

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

**Artículo 44. Complemento salarial de incapacidad temporal.**

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

Para el abono de dicho complemento se deberá comunicar dicha situación al Departamento de Personal antes de la finalización de la jornada laboral siguiente a la falta al trabajo, excepto imposibilidad justificada de hacerlo y hacer entrega del Parte Médico Oficial de Baja y los correspondientes Partes de Confirmación en los tres días laborables siguientes a su expedición por el Facultativo competente.

**Artículo 45. Abono de haberes.**

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

**Capítulo XI. Absentismo y seguridad y salud laboral.****Artículo 46. Absentismo.**

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



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

Artículo 47. Vigilancia de la salud.

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

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

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

Capítulo XII. Acción asistencial.

Artículo 48. Ropa de trabajo y material de seguridad.

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

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

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

Dada la importancia que tiene el uso de los elementos de seguridad para salvaguardar la salud, seguridad e integridad física de todo el personal, se considerará obligatorio para cuantos trabajan, el uso tanto de los elementos de seguridad que se usan para el trabajo habitual, como aquellos que sean específicos de cada trabajo, sea habitual o no, y que se realicen bien en los recintos de las fábricas y/o en otros lugares designados por la Empresa, por cualquier trabajador, pertenezca o no al Departamento para el cual está realizando esos trabajos.

Cada puesto de trabajo, y muy especialmente los trabajos de o para mantenimiento, tiene, además unos elementos de seguridad específicos, que podrán ser ampliados o reducidos en número de acuerdo con la evolución y perfección de los propios elementos de seguridad en el futuro.

Artículo 49. Transporte.

Los trabajadores de la Empresa percibirán una ayuda para transporte de 0,62 euros, por cada día que asistan de forma efectiva al trabajo.





#### Artículo 50. Comedores.

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

El personal Administrativo de Oficinas Centrales, Navalmoral de la Mata y Talayuela, percibirá una ayuda para comida de 4,20 euros, por cada día de asistencia efectiva al trabajo en jornada partida.

#### Artículo 51. Guarderías.

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

#### Artículo 52. Seguros de vida y accidente.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 53. Fondo social.

El Fondo Social se financiará con la cantidad de 8.828,79 euros mensuales. La Empresa aportará la cuantía necesaria para que sumada a las cantidades no percibidas mensualmente por los trabajadores en concepto de Plus de Asistencia y puntualidad complete la antes citada cantidad de 8.828,79 euros al mes.





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

Artículo 54. Ayuda préstamos.

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

Capítulo XIII. Régimen disciplinario.

Artículo 55. Faltas.

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

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

A) Serán faltas leves, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Serán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

utilización inadecuada de los mismos.

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

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

B.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

B.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

C.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

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

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

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

C.9 La negligencia o imprudencia inexcusables en el desempeño de las tareas



encomendadas de las que puedan derivarse perjuicios graves para la Empresa.  
Artículo 56. Sanciones.

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

A) Por faltas leves, graves o muy graves.

1) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno o dos años.

3) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Despido.

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

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

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

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

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



encubrimiento.

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

Capítulo XIV. Dietas y gastos de locomoción.

Artículo 57. En territorio nacional.

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

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

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

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

En el supuesto de que el trabajador decida utilizar su vehículo particular para realizar un trabajo encomendado por la Empresa, y si ello fuera autorizado por sus superiores, ésta le abonará 0,31 euros, por km recorrido como compensación de cuantos gastos se deriven o puedan derivarse de dicha utilización.

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

Dietas Euros

Media Dieta 19,31

Dieta Completa 38,58

Alojamiento 51,53

Artículo 58. En el extranjero.

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

Capítulo XV. Representación colectiva del personal.

Artículo 59. Horas sindicales.

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

Será requisito para el ejercicio de este derecho, el aviso previo de su utilización mediante notificación escrita al Jefe de la Dependencia correspondiente al menos durante la jornada laboral anterior a su ejecución y su posterior justificación. Si tal

aviso previo no fuera posible por razones de urgencia, las mismas serán igualmente justificadas con posterioridad.

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

Los Representantes de los Trabajadores podrán ceder hasta la totalidad de sus horas a la Sección Sindical por la que se hubieran presentado a las elecciones. Para la referida acumulación, será precisa la cesión y aceptación por escrito de los afectados, representante individual o Sección Sindical, de la que se dará traslado asimismo, a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 60. Percibo de dietas y gastos de desplazamiento.

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

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

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

Artículo 61. Cuota sindical.

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

Artículo 62. Secciones y delegados sindicales.

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

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

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

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

Artículo 63. Asambleas.

La Asamblea se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo que la Empresa, por razones suficientes, acceda a lo contrario, y será presidida por el Comité de Centro o Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de





personas no pertenecientes a CETARSA. La presidencia comunicará a la Dirección del Centro los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir al acto que se comunique en la convocatoria. Solo podrán tratarse en la Asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día. La Empresa podrá negarse a la celebración de la Asamblea si no hubieran transcurrido dos meses desde la última reunión celebrada. Este límite no regirá, sin embargo, cuando se trate de reuniones informativas sobre Convenios Colectivos.

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

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

Artículo 64. Comité intercentros.

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

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

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

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

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

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

B.2 Atribuciones en materia económica.-El Comité deberá ser informado por periodos anuales de la marcha económica de la Empresa, así como de la situación de la producción, de la evolución de los ingresos y programas de inversiones y realizaciones. Esta información tendrá carácter confidencial en los casos en que la Empresa lo indique expresamente

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

El Comité Intercentros es el órgano responsable de la negociación colectiva y el interlocutor válido y legitimado para negociar y acordar los posibles expedientes



de regulación de empleo que puedan incoar por parte de la Empresa, así como de proponer las medidas oportunas para llevar a buen término las negociaciones

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

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

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

Artículo 65. Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.

A) Composición.- Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una Comisión Paritaria que tendrá domicilio en los Servicios Centrales de la Empresa. Esta Comisión estará compuesta por diez miembros. De ellos, cinco representarán a la Dirección, y cinco a los trabajadores, debiendo ser estos últimos miembros del Comité Intercentros.

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

B) Funciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el Presidente por propia

iniciativa o a instancia de cualquiera de las partes, cuando existan razones justificadas.

**Anexo I**

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

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

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

Grupo profesional	Categoría profesional	Puesto de trabajo
1	Técnico de Compra.	Técnico de Compra.
	Supervisor Producción Agrícola.	Supervisor Prod. Agrícola.
		Supervisor I + D.
	Responsable Zona Prod. Agrícola.	Resp. Zona Prod. Agrícola.
	Clasificador Industrial.	Clasificador Industrial.
	Técnico Producción Agrícola.	Técnico Prod. Agrícola.
Téc. Prod. Agrícola I+D.		
Auxiliar Técnico Agrícola I+D.	Aux. Téc. Agrícola I+D.	
2	Analista Programador.	Analista Prog. Informática.
	Técnico de Administración.	Técnico de Administración.
	Administrativo de 1.ª	Administrativo A.
		Secretario Administración.
	Operador de Informática.	Operador Progr. Informática.
	Administrativo de 2.ª	Administrativo B.
	Auxiliar Administrativo.	Administrativo C.
	Portero.	Aux. Ser. Gener. y Portería.
Mensajero.	Mensajería.	
3	Supervisor Mantenimiento.	Supervisor Mantenimiento.
	Oficial Mantenimiento.	Oficial Mto. Eléctrico.
		Oficial Mto. Fermentado.
		Oficial Mto. General.
		Oficial Mto. Mecánico.
	Oficial Mto. Eléctrico/Electrónico.	
Oficial de Mantenimiento de 2.ª	Oficial de Mto. De 2.ª	
Ayudante Mantenimiento.	Ayudante Mantenimiento.	

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

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

**Grupo 1**

**Técnico de Compra:**

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

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

**Supervisor de Producción Agrícola:**

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

**Responsable Zona Producción Agrícola:**



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

**Clasificador Industrial:**

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

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

**Técnico de Producción Agrícola:**

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

**Auxiliar Técnico Agrícola I+D:**

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

**Grupo 2**

**Analista-Programador:** Análisis y desarrollo de proyectos informáticos. Soporte a usuarios y mantenimiento de las aplicaciones desarrolladas y/o adquiridas.

Seguimiento y control de los trabajos encomendados al exterior.

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

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

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

**Administrativo de 1.ª:** Ejecución de los trabajos administrativos que se requieran en la Dirección o en el Centro que le corresponda, con necesidad de experiencia consolidada o conocimiento sobre los mismos para asumir responsabilidades concretas en su ejecución y en todo caso cuando no haya superior funcional inmediato en su centro de trabajo.

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

**Operador de Informática:** Todo lo relacionado con la operatoria de ordenadores y con conocimientos de programación.

**Administrativo de 2.ª:** Es el administrativo que con iniciativa restringida y con dependencia del Responsable del Departamento, efectúa trabajos de apoyo que requieren ciertos conocimientos de trámites, facturación, etc.

**Auxiliar Administrativo:** Es el administrativo que efectúa trabajos de carácter





auxiliar y trabajos elementales de administración (mecanografía, archivo, etc.).

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

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

#### Grupo 3

Supervisor de Mantenimiento: Coordina y supervisa los trabajos de mantenimiento del Centro.

Oficial de Mantenimiento: Llevará a cabo el mantenimiento de las plantas industriales.

Oficial de Mantenimiento de 2.ª: Colabora en el mantenimiento de las plantas industriales, realizando directamente los trabajos

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

#### Grupo 4

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

**Grupo 5**

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

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

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



**ANEXO II**  
**Tabla Salarial**

Categorías	Retribución	
	Euros	
	Anual	Mensual
Técnico de Compra.	31.734,36	2.266,74
Supervisor Producción Agrícola. Supervisor de Turno. Técnico de Administración. Analista Programador.	29.089,62	2.077,83
Responsable Zona Prod. Agrícola. Supervisor de Mantenimiento.	27.106,38	1.936,17
Clasificador Industrial. Técnico Producción Agrícola.	25.123,00	1.794,50
Operador de Batido. Oficial de Mantenimiento. Administrativo de 1.ª Operador de Informática. Responsable Almacenes.	21.155,82	1.511,13
Operador de Resecado.	19.834,08	1.416,72
Responsable de Área. Responsable Control Calidad.	18.921,56	1.351,54
Administrativo de 2.ª Auxiliar Técnico Agrícola de I+D. Oficial Mantenimiento de 2.ª	18.511,92	1.322,28
Auxiliar Administrativo. Ayudante Mantenimiento. Auxiliar Laboratorio Químico. Operador Calderas. Operador Cámara de Vacío. Operador Equipos Móviles.	16.528,12	1.180,58
Ayudante Control Calidad. Portero. Mensajero.	14.544,75	1.038,91
Limpiador.	13.977,88	998,42
Operario.	13.605,90	971,85

**Disposición adicional primera.**

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



Agencia, ya que los que permanecían en la ANT sin haberse incorporado a CETARSA han sido legalmente finiquitados.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera. Años de servicio.

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

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

Disposición adicional cuarta.

Si se dieran circunstancias o causas que hicieran caer los niveles de empleo, la empresa y la parte social negociarían la puesta en marcha de posibles medidas sociales tendentes a paliar los efectos negativos de esa disminución en el empleo. Para tal fin, las partes se reunirán al menos al principio y final de cada campaña para evaluar el empleo.

Conforme a lo pactado en el ERE aprobado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en fecha 29 de junio de 2010 con número de expediente 138/10, con el fin de procurar con carácter temporal una condiciones igualatorias con los afectados por el citado ERE, en el caso de que la empresa procediese a presentar un expediente de Regulación de Empleo con anterioridad al 31 de diciembre de 2014, se aplicarían a los trabajadores afectados en el mismo las condiciones acordadas en el ERE antedicho.

Disposición adicional quinta.

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



número total de días efectivos de trabajo.

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

Disposición adicional sexta.

Ambas partes se comprometen a seguir avanzando en las negociaciones dirigidas a acordar antes del 31 de diciembre de 2011 el Plan para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Navalmoral, 25 de noviembre de 2011.

