

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Tabacalera, S. L. U. (Código número 28103861012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Tabacalera, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 20 de febrero de 2024; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 13 de junio de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE TABACALERA S.L.U.**2021-2025****CAPÍTULO I***NATURALEZA, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD***ARTÍCULO 1. Naturaleza jurídica del Convenio Colectivo de Tabacalera, S.L.U.**

El Comité de Empresa y la Dirección de Tabacalera S.L.U., firmantes del presente Convenio, se reconocen mutuamente la condición de interlocutores válidos, legitimación para negociar y capacidad para contratar y obligarse en los términos y con la extensión que se deriva del presente Convenio, que tiene la naturaleza jurídica de Convenio Colectivo Estatutario, conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores (de ahora en adelante ET).

ARTÍCULO 2. Objeto y ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula y será de aplicación al personal que presta sus servicios para Tabacalera.

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

- Aquellos cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro del órgano de Administración tal como prevé el Art. 1.3.c) del ET.
- La Dirección de la Empresa, comprendiendo en ella a los Directores y aquella persona trabajadora que tenga por contrato que las condiciones laborales exceden del amparo del Convenio Colectivo.
- Las personas ligadas a Tabacalera por un contrato de carácter no laboral.

ARTÍCULO 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, entendiéndose prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie por escrito con dos meses de antelación antes de la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Sin embargo, todos los efectos de contenido salarial en él pactados –salvo las excepciones que se indiquen en el propio texto–, tendrán retroactividad al 1 de enero de 2021, liquidándose los atrasos devengados desde la indicada fecha.

El presente Convenio deroga en su integridad y sustituye lo pactado en los Convenios Colectivos anteriores firmados por Tabacalera S.L.U.

Una vez denunciado el Convenio, deberá constituirse la comisión negociadora e iniciarse la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en un plazo máximo de un mes desde la denuncia. La negociación tendrá un plazo de 24 meses, de no llegarse a un acuerdo, las partes someterán sus divergencias al procedimiento de mediación previsto en el Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, al que expresamente se acogen conforme se expresa en el artículo 64 de este Convenio.

ARTÍCULO 4. Vinculación a la totalidad.

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

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

ARTÍCULO 5. Incremento, compensación y absorción.

- Primer año de vigencia 2021. Todos los conceptos retributivos experimentarán un crecimiento del 2,5 % respecto de las tablas salariales del año 2020 salvo aquellos conceptos que se excluyan expresamente.
- Segundo año de vigencia 2022. Todos los conceptos retributivos experimentarán un crecimiento del 3,5 % respecto de las tablas salariales del año 2021 salvo aquellos conceptos que se excluyan expresamente.

- Tercer año de vigencia 2023. Todos los conceptos retributivos experimentarán un crecimiento del 4,5 % respecto de las tablas salariales del año 2022 salvo aquellos conceptos que se excluyan expresamente.
- Cuarto año de vigencia 2024. Todos los conceptos retributivos experimentarán un crecimiento del 5 % respecto de las tablas salariales del año 2023 salvo aquellos conceptos que se excluyan expresamente.
- Quinto año de vigencia 2025. Todos los conceptos retributivos experimentarán un crecimiento del 5 % respecto de las tablas salariales del año 2024 salvo aquellos conceptos que se excluyan expresamente.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que las contenidas en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

EMPLEO

ARTÍCULO 6. Modalidades de Contratación.

La contratación se realizará con carácter general por tiempo indefinido.

De las contrataciones realizadas, ya sea directamente o través de ETT o contratas, de carácter temporal o indefinido, se dará conocimiento al Comité de Empresa.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración máxima será la prevista en el Convenio Colectivo sectorial de aplicación o, en su defecto, en el ET.

ARTÍCULO 7. Periodo de prueba.

En el contrato de trabajo podrán pactarse los siguientes periodos de prueba:

- Seis meses para las personas técnicas tituladas.
- Tres meses para las demás personas trabajadoras, excepto para las no cualificadas, en cuyo caso la duración máxima será de un mes.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que esté pactado entre las partes.

ARTÍCULO 8. Jubilación anticipada.

Por razones de política de empleo, y mientras la legislación así lo permita, se establece la posibilidad de que la persona trabajadora se jubile voluntariamente de manera anticipada hasta 2 años antes de la edad ordinaria de jubilación, siempre que la persona trabajadora afectada esté en condiciones de percibir la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. En caso contrario, se mantendría en situación de activo hasta la fecha en que pudiera acceder a dicha pensión.

ARTÍCULO 9. Jubilación obligatoria.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional 10ª del ET tras la reforma operada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, se establece la obligación de jubilación en los términos exigidos en dicho precepto.

Por tanto, con carácter general, la Empresa podrá extinguir el contrato de la persona trabajadora por jubilación si ésta tiene una edad igual o superior a los 68 años, siempre que: (i) reúna los requisitos para acceder al 100% de la pensión ordinaria de jubilación y (ii) la Empresa realice una contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora.

CAPÍTULO III

COBERTURA DE VACANTES

ARTÍCULO 10. Proceso de cobertura de vacantes.

La cobertura de vacantes, que se adecuará a la estructura organizativa –Grupos y Niveles profesionales– vigente en cada momento, cumplirá con los siguientes requisitos:

1. Convocatoria de las vacantes en Tabacalera.

- Las convocatorias de vacantes en Tabacalera se publicarán internamente al conjunto de personas trabajadoras dando un plazo de 7 días laborables a la presentación de solicitudes internas previa a la convocatoria externa.
- Excepcionalmente se podrán publicar las convocatorias interna y externamente de forma simultánea en caso de urgencia.
- En el caso de que no fuera posible cubrir la vacante con candidatos internos, se podrá cubrir por contratación externa.
- Con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa, se tendrá en cuenta el porcentaje de cada género dentro del departamento al que esté destinado el puesto ofertado.
- La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las contrataciones que se produzcan con el fin de garantizar que los procesos de selección se hayan realizado de acuerdo a la normativa recogida en este Convenio en materia de contratación e igualdad.

ARTÍCULO 11. Bases Generales de las convocatorias internas de vacantes.

Las convocatorias de las vacantes internas deberán contener la siguiente información:

1. Descripción general del puesto y grupo/nivel profesional.
2. Dependencia jerárquica.
3. Requisitos que deben reunir las personas solicitantes.

ARTÍCULO 12. Resolución de Convocatorias.

La resolución de la convocatoria será comunicada por escrito y de forma individual a todas las personas que se hayan presentado al proceso de cobertura de vacantes.

Una persona trabajadora podrá presentar una consulta ante el Comité de Empresa si considera que el proceso de selección no hubiera mantenido los principios de imparcialidad e igualdad recogidos en este Convenio.

En ese caso, el Comité de Empresa elevará la consulta a la Empresa solicitando la revisión del proceso.

CAPÍTULO IV

FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 13. Objetivos Generales.

Las partes consideran necesario realizar un gran esfuerzo formativo adaptado a las necesidades específicas de la empresa, de acuerdo con los siguientes objetivos:

- Desarrollar acciones formativas específicas que faciliten los procesos de redistribución del personal y la cobertura de puestos vacantes no amortizables.
- Impulsar la formación continua que propicie el desarrollo de la carrera profesional y la actualización de conocimientos y destrezas para el adecuado desempeño de los puestos de trabajo.
- Facilitar la formación adecuada para la asimilación de los cambios tecnológicos y de gestión.
- Elevar el nivel de formación de las personas trabajadoras menos cualificadas.
- Facilitar formación continua a las personas trabajadoras en periodo de excedencia por cuidado de hijos y familiares dependientes y tras la finalización de dichos periodos.

Para cumplir estos objetivos se elaborará un Plan General anual de Formación que satisfaga las necesidades de formación detectadas a través de los responsables operativos de la misma y de la

representación legal de las personas trabajadoras, con el fin de armonizar los objetivos de formación de Tabacalera y las iniciativas expresadas por los interesados.

En la elaboración del Plan General anual de Formación deberá tenerse en cuenta el Diagnóstico de situación del Plan de Igualdad de Tabacalera.

ARTÍCULO 14. Reuniones de Formación.

En las reuniones participará la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, siendo de carácter paritario (formada por un total de 4 miembros). Se realizarán bimestralmente, coincidiendo en el mismo día que la reunión mensual del comité de empresa, realizándose de forma consecutiva e inmediatamente después a ésta y de forma telemática preferentemente, salvo las de carácter extraordinario que se podrán realizar a propuesta de una de las partes.

Las reuniones de formación tendrán las siguientes funciones:

- a) Elaborar la propuesta anual de necesidades de formación de acuerdo con los objetivos generales y las necesidades de la empresa, que podrán ser, entre otras: incorporación de nuevas tecnologías, evolución propia de cada puesto de trabajo, necesidades de cualificación y desarrollo profesional.
- b) Proponer las mejoras y adaptaciones que estime convenientes al proyecto del Plan General anual de Formación.
El Plan Anual de Formación de Tabacalera incluirá, con carácter general, los siguientes aspectos: objetivos generales de formación, relación de acciones formativas más relevantes, indicando los objetivos específicos, colectivos o grupos profesionales participantes y criterios de selección de estos, así como calendario aproximado de ejecución.
- c) Seguimiento semestral de las acciones formativas desarrolladas a efectos de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estimen convenientes. Por ello, durante el desarrollo del Plan de Formación, a iniciativa de alguna de las partes, se podrán modificar o incluir algún curso no previsto en el Plan Anual.
- d) Realizar la evaluación final del Plan Anual. A este fin se facilitará a la representación social la relación de acciones formativas desarrolladas, participantes e inversión económica total del Plan de Formación.

ARTÍCULO 15. Financiación de los planes de formación.

La empresa invertirá los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 16. Tablas salariales.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos durante la vigencia del convenio, así como los aumentos periódicos pactados para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 se encuentran en el **Anexo I** del presente Convenio.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 17. Estructura Salarial.

Las retribuciones tendrán la siguiente estructura, dado que, en cómputo global es superior a la establecida en el convenio sectorial y/o autonómico de aplicación:

1. Salario base.
2. Complementos personales.
 - 2.1. Complemento de antigüedad
 - 2.2. Paga de servicio 24 años
 - 2.3. Gratificación por pase a la situación pasiva
 - 2.4. Premio de Nupcialidad
 - 2.5. Premio de Natalidad
 - 2.6. Conceptos consolidados
 - 2.7. Incentivo de ventas
 - 2.8. Gratificaciones extraordinarias

3. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.

- 3.1.** Gastos de viaje
- 3.2.** Gastos de viaje del personal comercial
- 3.3.** Ticket comida

ARTÍCULO 18. Definición de los diversos conceptos retributivos.**1. Salario base.**

Es el asignado a cada Nivel de calificación retributiva, por unidad de tiempo. Se percibirá mensualmente y su retribución se entenderá siempre por jornada completa. La cuantía del mismo será la que se fije para cada año en las Tablas Salariales que acompañan al presente Convenio Colectivo.

2. Complementos personales.**2.1. Complemento de antigüedad.**

Todo el personal que preste sus servicios en la empresa, disfrutará de trienios, según los años de servicio. Su número será ilimitado y su cuantía será la fijada para cada Nivel retributivo en el presente Convenio Colectivo.

A todos los efectos, cualquier fracción de tiempo en el mes en que se cumpla el trienio será considerado como mes completo.

2.2. Paga de servicio 24 años.

Al personal en activo antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que cumpla 24 años de servicios efectivos en la empresa, le será abonada, por una sola vez, una gratificación por el importe de una mensualidad de la misma cuantía que si se tratara de una paga extraordinaria. Se computará la suma del tiempo de prestación de servicios en Tabacalera, como si fuera un único periodo, a los efectos del cobro de este concepto.

2.3. Gratificación por pase a la situación pasiva.

Es la indemnización que percibe el personal en el momento de su pase a la situación pasiva, por cualquier causa.

Consistirá en una paga, por una sola vez, por un importe de una mensualidad de la misma cuantía que una paga extraordinaria reglamentaria.

El personal que haya ingresado en Tabacalera, S.A./Altadis, S.A., con posterioridad al 29/7/1999 no tendrá derecho a percibir esta gratificación.

2.4. Premio de Nupcialidad.

El personal en activo tendrá derecho a percibir una única gratificación por nupcialidad bajo las siguientes condiciones:

- 1. Tener cubierto un período de antigüedad en la empresa de, al menos, un año en el momento del hecho causante.
- 2. Haber contraído matrimonio o estar inscrito en el Registro de Parejas de Hecho del Ayuntamiento de su municipio o, en su defecto, presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho.
- 3. La prestación consistirá en un pago único, y por una sola vez, del equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante.

2.5. Premio de Natalidad.

El personal en activo tendrá derecho a percibir una gratificación por natalidad, al nacimiento de cada hijo o en los supuestos de adopción bajo las siguientes condiciones:

- 1. Tener cubierto un período de antigüedad en la empresa de, al menos, un año en el momento del hecho causante.
- 2. La prestación consistirá en un pago único equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante.

2.6. Conceptos consolidados.

Son las cantidades reconocidas actualmente a título individual a ciertas personas trabajadoras de Tabacalera y son:

a) Garantías personales:

- Complemento personal supresión tabaco
- Gratificación especial

b) Otros conceptos:

- Complemento personal supresión asistencia y productividad
- Ayuda transporte
- Acuerdo comercial
- Mejora voluntaria

Estos conceptos mencionados en los apartados a) y b) aplican únicamente a aquellas personas que lo vienen percibiendo con anterioridad a 31 de diciembre de 2023.

2.7. Incentivo de ventas.

Es el complemento variable que percibe el personal comercial en los términos y condiciones que a continuación se exponen:

- a) Variable mensual por objetivos de ventas. Es el complemento que percibe el personal comercial por la consecución de los objetivos de ventas previamente marcados y cuyo baremo se detalla a continuación:

% DE OBJETIVO ALCANZADO	% DE OBJETIVO CONSEGUIDO	% DE OBJETIVO ALCANZADO	% DE OBJETIVO CONSEGUIDO
125	125	106	106
124	124	105	105
123	123	104	104
122	122	103	103
121	121	102	102
120	120	101	101
119	119	100	100
118	118	90	90
117	117	89	82
116	116	88	74
115	115	87	66
114	114	86	58
113	113	85	50
112	112	84	40
111	111	83	30
110	110	82	20
109	109	81	10
108	108	80	0
107	107	>= 0'5-----1	
>= 0'5-----1		< 0'5---- valor anterior	
< 0'5---- valor anterior		< 0'5---- valor anterior	

- b) Regulación del variable mensual por objetivos. La retribución variable por objetivos se percibirá en función de los porcentajes establecidos en la tabla anterior.

No obstante, cuando la media nacional de los resultados de ventas experimente una desviación de, al menos, 15 puntos por debajo de los objetivos marcados, se procederá a la revisión de dichos objetivos, siendo el factor corrector la media de cumplimiento de objetivos obtenida a nivel nacional, durante el periodo de referencia. En este supuesto, si la persona trabajadora hubiera superado el 100 % de los objetivos, se le aplicaría el factor corrector, no superando la escala del 125 %. Por el contrario, si no hubiera superado el 100 % de los objetivos, la cantidad a percibir no podrá rebasar dicho porcentaje.

Cuando en el resultado nacional exista una desviación de menos de 15 puntos, y en alguna zona haya desviaciones de más de 15 puntos, se aplicará el factor de corrección (media nacional) a estas últimas, siendo el resultado definitivo no superior al porcentaje mínimo alcanzado en el resto de las zonas, cuando el resultado nacional esté por encima del 100 %, en cuyo caso no se aplicará factor de corrección para ninguna zona.

Se establece la posibilidad de recuperar a lo largo del año, los incentivos no percibidos en algún periodo anterior, siendo recuperables al finalizar el periodo promocional y de forma definitiva anualmente.

Si alguna persona trabajadora en campañas temporales supera la cifra del 125 % en la consecución de objetivos, la diferencia entre la cifra alcanzada y el 125 % se trasladará a fin de año para computarse en la recuperación anual si así correspondiera.

El incentivo de ventas en periodo vacacional de mayor duración y en situación de baja por maternidad/paternidad o accidente de trabajo, se calculará en función de la media del incentivo percibido en los doce meses anteriores. En el caso de incapacidades temporales por enfermedad común o accidente no laboral, la percepción de incentivos queda sujeta al régimen de prestaciones de la Seguridad Social, en las bajas médicas cuya duración es inferior al mes, los objetivos y las ventas se ajustarán a los días realmente trabajados en el mes. De forma que los incentivos no sufrirán merma alguna.

Objetivos e incentivos del personal comercial con dedicación sindical:

- Las personas trabajadoras que tienen una dedicación inferior a 1/3 de las jornadas mensuales de trabajo a la actividad comercial propiamente dicha, cobrarán un incentivo que tendrá carácter fijo, cuyo cálculo anual será la media del incentivo cobrado en los últimos 220 días trabajados como personal comercial de modo efectivo.
 - Las que tengan una dedicación a la actividad comercial superior a 1/3 de las jornadas mensuales, verán sus objetivos corregidos en proporción a los días trabajados por el personal comercial en dicha actividad.
 - La diferencia entre los objetivos realizados por el personal comercial con responsabilidad sindical, y los que se deberían realizar en caso de que dichas personas dedicasen la totalidad de su tiempo a la actividad comercial, se repartirá entre el total del personal comercial de cada área.
- c) Plan de bono anual de Tabacalera para personal comercial (bono): se trata del Plan de Retribución Variable que se otorga anualmente a partir del 2024 en función de la política anual establecida y se paga en base a la consecución tanto de los resultados de los objetivos establecidos para el año para el área del Negocio Internacional como de los objetivos individuales establecidos para el comercial.

NIVEL	VARIABLE POR INCENTIVO	BONUS TARGET 100 %
Auxiliar Comercial	9.591,15	2.152,51
Agente de Ventas Junior	9.591,15	2.152,51
Agente de Ventas	10.579,66	2.152,51

2.8. Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Junio y Diciembre.

- a) Paga extraordinaria de Junio: Consistirá en una mensualidad de salario, que se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año y se pagará junto con la mensualidad ordinaria correspondiente al mes de junio.
- b) Paga extraordinaria de Diciembre: De la misma cuantía que la anterior, se devengará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año, abonándose el día 21 de diciembre, o el día hábil inmediatamente anterior si aquél no fuese laborable.
- c) Paga de Marzo: Consistirá en una mensualidad y media de salario que se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y se pagará en el mes de marzo, regularizándose al final de cada año.

Al personal que hubiera ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonarán dichas gratificaciones en la parte proporcional que le correspondan por el tiempo de servicio prestado. A estos efectos, la fracción del mes se considerará como mes completo.

Análoga regla de prorrateo se observará en los supuestos de jornada reducida o a tiempo parcial. En estas hipótesis, el cálculo se hará en función de la jornada de que se trate y del tiempo efectivo de servicio prestado durante el período de devengo.

Para el percibo de las pagas extraordinarias se computarán, además del Salario Base por el período indicado en cada caso, el complemento de antigüedad.

La persona trabajadora y la empresa podrán acordar el prorrateo de las tres pagas extraordinarias establecidas en este artículo.

3. Percepciones no salariales.

3.1. Gastos de viaje.

Las personas trabajadoras, excepto el personal comercial, percibirán una compensación económica diaria, cuando sea necesaria, para atención de gastos extraordinarios derivados de viajes profesionales dentro del territorio nacional de 15,46 euros para 2021.

Las personas trabajadoras percibirán una compensación económica diaria, cuando sea necesaria, para atención de gastos extraordinarios derivados de viajes profesionales dentro de territorio internacional de 23,19 euros para el año 2021.

Estas compensaciones económicas diarias dan cobertura a los gastos que incluyen otros artículos diversos razonables (tales como, periódicos, propinas después de las comidas, bebidas, café en el aeropuerto, etc.) por tanto no se podrán solicitar adicionalmente.

3.2. Gastos de viaje del personal comercial: Las personas trabajadoras que desempeñen labor comercial percibirán una compensación económica diaria según el desplazamiento y tipo de jornada de campo realizada derivado de la compensación de los gastos ocasionados:

- JORNADA DE CAMPO A: 32,96 euros para el año 2021, por trabajo dentro de la capital de provincia asignada.
- JORNADA DE CAMPO B: 59,29 euros para el año 2021, por trabajo fuera de la capital de provincia asignada.
- DIETA COMPLETA CON / SIN PERNOCTA: 146,47 euros para el año 2021, por trabajo fuera de la oficina pernoctando en una provincia distinta de la residencia habitual.
- DIETA MEDIA: 73,24 euros para el año 2021 por trabajo fuera de la oficina habiendo pernoctado en una provincia distinta de la residencia habitual para el día de regreso al lugar de origen.

La citada compensación se percibirá completa con independencia de que el personal de ventas pueda realizar parte de la jornada con clientes y parte de la jornada en cualquier otra actividad profesional sin visita al cliente.

3.3 Ticket de comida.

Todo el personal de oficinas que se encuentre en régimen de jornada no continuada tiene derecho a ticket de comida por cada día efectivamente trabajado. El importe del ticket para el año 2024 será de 15 euros diarios revisable anualmente y excluido de la revalorización pactada en el artículo 5 del presente Convenio.

ARTÍCULO 19. Pago y liquidación del salario.

El abono de las retribuciones de carácter regular se efectuará en el penúltimo día laborable de cada mes. El pago se hará mediante transferencia bancaria u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

ARTÍCULO 20. Retribución Flexible.

La empresa facilitará fórmulas de retribución flexible que permitan a las personas trabajadoras, voluntariamente y a iniciativa de éstas, percibir parte de su retribución anual a través de la entrega de una serie de bienes y servicios con el objetivo de beneficiarse de un tratamiento fiscal más favorable dentro del marco legal existente en cada momento.

La cuantía que exceda de la fiscalmente exenta se encontrará sujeta al ingreso a cuenta correspondiente.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 21. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo queda establecida en 1.630 horas anuales de trabajo efectivo.

No serán laborables en Tabacalera los días 24 y 31 de diciembre.

La distribución de la jornada se efectuará de la siguiente forma:

- Personal Comercial.** La jornada de trabajo se realizará en jornada partida, de lunes a viernes, mediante una distribución lineal, en jornada de mañana de 9:00 horas a 14:00 horas; y tarde, iniciándose entre 16:00 horas y 17:00 horas hasta la terminación de la misma, dependiendo del calendario local asignado, sin menoscabo de que se pudieran alcanzar acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Con el objetivo de adecuar la jornada laboral a la zona y a la estación del año en curso, se podrá flexibilizar la jornada de trabajo, previa aprobación del manager, si con ello no se ve afectada la productividad de las rutas y la consecución de los objetivos establecidos.

Sin perjuicio de ello, será posible realizar una distribución irregular de la jornada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET, hasta un máximo del 20% de la jornada anual.

B) Personal de oficinas. El personal de oficinas tendrá, con carácter general, el siguiente horario:

- De lunes a jueves: de 9:00 horas a 18:00 horas, con 1 hora de descanso para comer.
- Los viernes: jornada intensiva de 9:00 horas a 14:00 horas.
- Flexibilidad en la entrada de 2 horas (8:00 a 10:00 horas) de lunes a viernes, adaptándose la hora de salida en función de la hora de entrada.
- 1 hora de descanso para comida, distribuida entre las 13:00 y las 16:00 horas.
- El horario de salida mínimo serán las 17:00 horas.
- La jornada diaria de este personal se ajustará anualmente en función del calendario laboral.

El tiempo que las personas trabajadoras dediquen a eventos comerciales o especiales fuera de la jornada serán de carácter voluntario.

C) Teletrabajo. A partir de la firma de este Convenio, y sin perjuicio de la política negociada con la representación legal de las personas trabajadoras que pueda desarrollar o complementar la regulación del teletrabajo en cada momento, el personal de oficinas, podrá teletrabajar hasta un máximo de 6 días al mes (pudiendo ser de 1 o 2 días a la semana, no pudiendo dichos días acumularse o posponerse a semanas sucesivas), y sin que en ningún caso pueda el teletrabajo alcanzar el 30% de la jornada laboral en el trimestre. El teletrabajo regulado en este artículo podrá ser utilizado como medida de adaptación prevista en el artículo 34.8 ET.

El teletrabajo es una opción voluntaria por parte de la persona trabajadora y siempre requerirá el acuerdo con su responsable jerárquico y su aprobación dentro de la plataforma de gestión vigente en la compañía.

El horario que la persona trabajadora tiene que realizar durante el teletrabajo es el horario pactado en este artículo para el trabajo en oficina.

La empresa facilitará los medios materiales necesarios el desempeño de la actividad en teletrabajo. En caso de que fuese necesario la compra de material por parte del personal, se evaluará dentro de la comisión de administración del Fondo Social y requerirá la presentación por parte de la persona trabajadora de la correspondiente factura para el reembolso y/o compensación por dicho gasto siempre atendiendo a los límites establecidos en el seno de la comisión.

No se producirá compensación adicional alguna derivada del teletrabajo.

ARTÍCULO 22. Horas Extraordinarias.

Son aquellas horas de trabajo efectivo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y que hayan sido aprobadas con anterioridad a su realización expresamente por la compañía.

La realización de horas extraordinarias no está permitida en Tabacalera, excepto en los casos en los que se autoricen previamente por el manager y el departamento de Recursos Humanos.

No se considerarán horas extraordinarias y, por tanto, horas de trabajo efectivo, las registradas fuera del horario laboral de la persona trabajadora sin previa solicitud del manager y sin consentimiento por parte de la empresa. En caso de que al finalizar la jornada se haya superado el tiempo planificado para ese día, la persona trabajadora podrá acumular ese tiempo como parte de la flexibilidad horaria permitida y/o para disfrutar de los días puente reconocidos en el Convenio Colectivo con cargo a ese saldo generado respetando el máximo de horas permitidas para tal fin.

La realización de horas extraordinarias será a petición de Tabacalera y serán voluntarias para las personas trabajadoras, salvo en los supuestos de fuerza mayor, que serán obligatorias.

Con carácter principal, las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso equivalente, debiendo ser disfrutadas las correspondientes horas de descanso durante los cuatro meses siguientes a su realización.

En el caso excepcional de imposibilidad del disfrute del tiempo de descanso por motivos organizativos o productivos el abono de las horas se registrará por lo establecido en el artículo 35 del ET.

En cuanto a la comunicación de las horas extraordinarias a los representantes legales de las personas trabajadoras, se estará siempre a lo dispuesto en la legislación general vigente.

ARTÍCULO 23. Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras de Tabacalera podrán acogerse a las adaptaciones de jornada recogidas en el artículo 34.8 del ET.

CAPÍTULO VII

VACACIONES

ARTÍCULO 24. Duración y tiempo de disfrute de las vacaciones.

A) Duración de las vacaciones:

1. Todos los empleados dispondrán de 22 días laborables de vacaciones retribuidas.
2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente dentro del año natural teniendo como límite máximo el 15 de enero del año siguiente, salvo cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con alguno de los supuestos excepcionales establecidos en el artículo 38.3 del ET, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el correspondiente supuesto excepcional, aunque haya terminado el año natural.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. Las personas trabajadoras que se incorporen al trabajo durante el transcurso del año, tendrán derecho, dentro del mismo año natural, a un número de días de vacaciones proporcional a los meses trabajados.
4. El personal que cese antes de finalizar el año y por alguna causa no haya disfrutado de sus vacaciones, tendrá derecho a la compensación en metálico de ellas, en cuantía proporcional a los meses trabajados. A estos efectos, la fracción de mes trabajado se considerará como mes completo.
5. En caso de cese antes de finalizar el año, si la persona trabajadora hubiese disfrutado de más vacaciones que las que hubiera devengado hasta la fecha de cese, la Empresa podrá descontar de la liquidación y finiquito los días de vacaciones disfrutados en exceso.
6. Además, las personas trabajadoras dispondrán de 4 días de asuntos propios para poder disfrutar en el año natural en curso. No serán acumulativos con lo que, en caso de que estos no se disfruten, se perderán. No se producirá compensación en metálico de estos días en caso de no haberse disfrutado, ni siquiera en caso de extinción de la relación laboral.

B) Tiempo de disfrute de las vacaciones:

Con carácter general, las personas de Tabacalera disfrutarán sus vacaciones anuales, preferentemente en verano, pudiendo fraccionarlas en dos periodos y concretándose con la mayor antelación posible, entre la Dirección y la persona trabajadora, teniendo en cuenta el correspondiente calendario laboral y la necesidad de mantener operativos los distintos servicios productivos, sin que en ningún caso la suma de ambos periodos pueda rebasar de los 22 días laborables.

ARTÍCULO 25. Disfrute de los días denominados «de puente».

Se podrán disfrutar de la mitad de los días de puente existentes en el año (redondeando al alza cuando el número de puentes al año sea impar), previa solicitud a la dirección y respetando los días a propuesta de la empresa que por calendario laboral corresponda, procediéndose a su recuperación de la forma que se indica a continuación:

1. Personal Comercial. La restitución de estos días se hará prioritariamente mediante la participación en eventos comerciales especiales fuera de la jornada ordinaria y, únicamente cuando eso no sea posible, mediante una prolongación de la jornada de trabajo de 30 minutos diarios. La fijación del período de disfrute de estos días se producirá por acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, teniendo en cuenta el mantenimiento de la actividad comercial.

2. Personal Oficinas. La restitución de estos días se llevará a cabo mediante la prolongación de jornada diaria de trabajo efectivo en, al menos, 30 minutos. El disfrute de estos días se hará teniendo en cuenta que los servicios de oficina deben permanecer operativos durante todo el año.

CAPÍTULO VIII

PERMISOS

ARTÍCULO 26. Permisos Retribuidos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos, todos ellos en días laborables, a excepción del permiso por matrimonio o pareja de hecho, que es por días naturales.

1. Por asistencia a familiares enfermos.

En conformidad con el ET, las personas trabajadoras dispondrán de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado de aquella.

Además de lo anterior, la persona trabajadora, avisando con la máxima antelación posible, podrá faltar al trabajo durante un periodo máximo de 12 días, percibiendo en dicho tiempo el 75% de su salario base, en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, o parientes de primer grado de consanguinidad. En el supuesto de que varias personas trabajadoras puedan solicitar este permiso, sólo se le concederá a uno de ellos. No obstante, si persistiera la gravedad de la enfermedad podrá concederse este permiso a otros familiares de forma sucesiva, siempre que reúnan las condiciones anteriormente citadas.

2. Por fallecimiento de parientes o asistencia a entierros.

2.1. Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo cinco días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, parientes dentro del primer y segundo grado de afinidad y consanguinidad. En caso de desplazamiento fuera de la provincia de residencia habitual, se dispondrá de un día adicional, pasando a tenerse 6 días.

2.2. En caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos hermanos, tanto naturales como políticos, hasta el tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a un día de permiso retribuido para asistir a los actos de sepelio.

3. Por razón de matrimonio. La persona trabajadora que contraiga matrimonio, o se constituya en pareja de hecho, tendrá derecho a 15 días naturales de licencia retribuida. En el caso de que el matrimonio o constitución de pareja de hecho se realice en día no laborable, el cómputo de los 15 días se iniciará a contar desde el primer día laborable siguiente a la unión legal. No podrá disfrutar de ese beneficio el personal que, en tal supuesto, opte por la rescisión de su contrato de trabajo o por la excedencia. A efectos de concesión de este permiso, se considerará como mismo hecho causante la constitución como pareja de hecho y el matrimonio, por lo que no podrá disfrutarse del mismo más de una vez por el mismo hecho causante.

En el caso de que la madre, el padre, un hijo o hermano de la persona trabajadora de la Compañía contrajese matrimonio en un día laborable, éste tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso el día de la ceremonia.

4. Por mudanza. Un día por traslado de domicilio habitual.

5. Por exámenes. La persona trabajadora que curse con regularidad estudios académicos o profesionales en los centros oficialmente reconocidos, avisando con la suficiente antelación, podrá disfrutar, durante el transcurso del año académico, hasta un total de 10 días de permiso retribuido para concurrir a exámenes, cuya asistencia deberá acreditar mediante la correspondiente certificación o documento similar por el que se compruebe aquella.

En el supuesto de que la persona trabajadora no acreditase, a la terminación de aquél, un aprovechamiento superior al 50 por ciento del total de asignaturas de su curso, o repitiese éste por cualquier causa, no podrá disfrutar de los 10 días de permiso para la asistencia a exámenes, salvo en los casos comprobados de enfermedad o fuerza mayor. En dichas circunstancias la persona trabajadora deberá recuperar el tiempo de trabajo perdido.

6. Lactancia. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una

hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, de mutuo acuerdo entre la persona y su manager respetando los términos de disfrute anteriormente indicados.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

8. La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para asistir a consultas, de la propia persona trabajadora o de menor a su cargo, de médicos de cabecera y especialistas de la Seguridad Social o a médicos y especialistas de la Sociedad médica privada, así como a los servicios de urgencia públicos o privados, incorporándose a su puesto de trabajo tras la consulta médica o alta del servicio de Urgencias.

ARTÍCULO 27. Permisos no retribuidos.

1. Licencias sin sueldo.

Con independencia de las vacaciones retribuidas, el personal podrá solicitar, sin derecho a percibir remuneración alguna y por causas debidamente justificadas, una licencia de 22 días de duración máxima al año, que podrá ser fraccionada en cuatro periodos.

2. Ausencias justificadas.

En aquellos casos en que una persona trabajadora debidamente autorizada se ausente de su puesto de trabajo, le será descontado el salario correspondiente al periodo de tiempo utilizado. En ningún caso el descuento podrá ser inferior a una hora.

CAPÍTULO IX

EXCEDENCIAS Y REINGRESOS

ARTÍCULO 28. Excedencias.

Se establecen las siguientes clases de excedencia:

1. Forzosa.

a) Por designación o elección para cargo público.

Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras se encuentren en esta situación, aquellas personas trabajadoras que sean designadas o elegidas para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

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

b) Por funciones sindicales.

Las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y ello le imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

2. Por Maternidad/Paternidad.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento el plazo de tres años se contará siempre desde la citada fecha de nacimiento.

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

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en localidad que no suponga cambio de residencia.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en el ET.

3. Por cuidado de familiares.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en localidad que no suponga cambio de residencia.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

4. Excedencia Voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni mayor de 5 años.

El pase a la indicada situación se producirá en la fecha que indique la persona trabajadora en su solicitud.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona trabajadora, si han transcurrido 2 años desde el final de la excedencia anterior.

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

ARTÍCULO 29. Normas respecto al reingreso derivado de excedencia voluntaria.

1. El excedente por estas causas deberá, antes de finalizar el período de excedencia, y a los efectos del reingreso en la empresa a fecha de la potencial reincorporación, formular la correspondiente solicitud.

Para la efectividad de su reingreso deberá existir vacante en un puesto de igual o similar categoría o grupo profesional a la que venía ocupando; quedando a la espera, en caso contrario, de que se produzca vacante.

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

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

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

La persona trabajadora que voluntariamente decidiese no someterse al reconocimiento médico perderá su derecho de reincorporación preferente y causará baja en la empresa de forma definitiva.

3. En caso de que la persona trabajadora haya prestado servicios que puedan ser considerados como concurrentes con la actividad de la empresa, perderá su derecho de reincorporación preferente y causará baja en la empresa de forma definitiva.

4. La persona trabajadora excedente que en el plazo de un mes no se reincorpore al puesto para el que hubiere sido designado al reingresar, causará baja definitiva. Asimismo, también causará baja si su solicitud de reingreso no se presentara antes de cumplirse el período máximo de su excedencia.

Todo aquello no contemplado o detallado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en la materia en el ET.

CAPÍTULO X

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 30. Clasificación Profesional.

CLASIFICACIÓN			
CATEGORÍAS	GRUPO	NIVELES	DESCRIPCIÓN
Mandos (Grupo A)	A1	11,12	Grupo A. Criterios generales: Realizan labores propias y características de su titulación con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participan en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. Formación: Titulación académica de grado superior, doctorado, ingeniería, licenciatura, grado o diplomatura expedida por la escuela o facultad, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.
	A2	13	
	A3	14	
Técnicos (Grupo B)	B1	15	Grupo B. Criterios generales: Dicho grupo profesional engloba quienes realizan tareas en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Formación: Titulación universitaria de grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior.
	B2	16	
	B3	17	
Oficinas y Ventas	C1	19	Grupo C. Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación generalmente desarrolladas como labores operacionales o de campo. Engloba también a aquellas personas trabajadoras que desarrollan labores comerciales y de promoción de los productos de Tabacalera a terceros. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, o Enseñanza Secundaria Obligatoria, o Formación Profesional 2 o complementada con una experiencia dilatada, formación específica en el puesto de trabajo.
	C2	22	
	C3	20	

Niveles de clasificación profesional de comerciales:

- Auxiliar Comercial: Nivel 20
- Agentes de Ventas Junior: Nivel 22
- Agente de Ventas Senior: Nivel 19

Los Auxiliares Comerciales y Agentes de Ventas Junior no devengan premios de antigüedad.

Las personas que sean Auxiliares Comerciales accederán al nivel de Agente de Ventas Junior cuando hayan transcurrido dos años de servicios efectivos como Auxiliar Comercial –excepto aquellas que hayan sido contratadas para realizar actividades promocionales específicas y limitadas en el tiempo–, computando a estos efectos el tiempo que hayan trabajado mediante la modalidad de contratación temporal.

Asimismo, las personas que desempeñen la función de Agentes de Ventas Junior, al inicio del tercer año en este nivel, accederán a la posición de Agente de Ventas Senior.

No obstante, podrá anticiparse el paso de un nivel a otro. A estos efectos, antes de proceder al cambio del mismo, la Dirección de la empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras información documentada sobre las distintas personas que opten a la candidatura.

CAPÍTULO XI

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

ARTÍCULO 31. Movilidad funcional.**1. Movilidad a puestos de superior categoría o grupo profesional.**

Se podrá realizar una movilidad a puestos de superior categoría o nivel retributivo por decisión de la empresa cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La persona trabajadora afectada percibirá, durante el tiempo de prestación de las funciones de superior categoría o nivel, la retribución correspondiente al puesto que desempeñe, incluida la parte proporcional correspondiente a los días de descanso semanal y a las pagas extraordinarias que correspondan (sin que ello dé lugar a la consolidación de dicho salario superior).

La empresa designará para la realización de estos trabajos a las personas que más garantías de idoneidad ofrezcan para cubrir el puesto del que se trate.

A estos efectos, se entenderá que tienen preferencia para cubrir dichos puestos las personas que presten sus servicios en el mismo área de trabajo y, dentro de ésta, las que optaron en su día al puesto que se trate de suplir. El plazo de validez de este último derecho preferente será, como máximo, de un año.

Normalmente dichas suplencias no se realizarán de forma continuada por un periodo superior a 6 meses. En caso de que este plazo sea superior se atenderá a lo establecido en el ET.

2. Movilidad a puestos de inferior categoría o nivel retributivo.

Se podrá destinar a las personas trabajadoras a tareas de nivel o categoría inferior a la que estén adscritos cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y que sean necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, por el tiempo imprescindible para su atención.

En tales casos, las personas trabajadoras conservarán el derecho a percibir su retribución de origen y la Dirección deberá comunicar a los representantes de las personas trabajadoras las razones de la movilidad y las personas afectadas.

3. En el resto de los supuestos no previstos anteriormente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 32. Movilidad Geográfica Permanente.**1. Traslados: Definición.**

Se entiende por traslado el pase de la persona trabajadora a un centro de trabajo que exija, a su vez, cambio de residencia. A estos efectos, se entenderá que existe necesidad de cambio de residencia cuando la distancia entre los núcleos urbanos de referencia de los dos centros de trabajo supere los 40 kilómetros.

Los traslados podrán realizarse a instancia de la persona trabajadora o, en su defecto, con carácter forzoso. Todo ello, en los términos que se regulan en los apartados siguientes.

2. Traslado a instancia de la persona trabajadora.

El personal podrá solicitar voluntariamente su traslado a otro puesto de trabajo de la misma o similar nivel en cualquiera de otras zonas geográficas de actividad comercial o de los centros de trabajo que la empresa pudiera tener y que exija cambio de residencia, siempre que hubiera permanecido al menos un año en su actual destino. Se llevará un registro de las solicitudes presentadas.

Las peticiones de traslado se atenderán por riguroso orden de recepción, siempre que existan vacantes en el grupo o nivel retributivo y no haya razones técnicas, organizativas o productivas que lo impidan. En el caso de coincidencia en las fechas de las solicitudes, se tendrá en cuenta la antigüedad de la persona trabajadora.

Como excepción a lo anteriormente expuesto, las personas trabajadoras que soliciten el traslado por razón de matrimonio, traslado del cónyuge o en los supuestos de parejas de hecho con convivencia suficientemente acreditada, o las víctimas de la violencia de género o violencia sexual, tendrán derecho preferente, debiendo resolverse su solicitud en el plazo máximo de un mes previa consulta a la representación legal de las personas Trabajadoras.

Concedido el traslado, el mismo se llevará a efecto en el plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de su comunicación a la persona trabajadora, incorporándose ésta a su nuevo destino dentro de los cinco días siguientes a contar desde la fecha en que cause baja en el centro anterior.

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

3. Traslado Forzoso.

- a) Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, las personas trabajadoras podrán ser trasladadas a otro centro de trabajo o zona geográfica de actividad de la empresa que implique cambio de residencia.

Antes de proceder al traslado y siempre que éste tenga carácter colectivo (superando el umbral previsto en el artículo 40 del ET), la Dirección abrirá un período de negociación y consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, durante un plazo máximo de 15 días, con objeto de alcanzar un acuerdo respecto a las necesidades de los traslados y a los centros donde se aplicarán éstos.

Si no se alcanzara el acuerdo o el traslado tuviera carácter individual, la Dirección adoptará la decisión que estime oportuna, en la forma establecida en el artículo 40 del ET y con los criterios que se regulan en los apartados siguientes.

- b) Los criterios generales que se establecen, a efectos del traslado forzoso, son los siguientes:
- Los traslados afectarán, preferentemente, a las personas trabajadoras de centros o zonas geográficas en las que exista exceso de personal.
 - Una vez establecido el centro de donde podría ser trasladado el personal y el número de afectados, aquellas personas trabajadoras que, reuniendo las condiciones idóneas, se presten voluntariamente al mencionado traslado, tendrán el mismo tratamiento económico que si fuesen trasladados forzosos.
 - Se procurará, en la medida de lo posible, que el traslado se efectúe a las localidades más cercanas al centro donde se estén prestando los servicios.
 - Los traslados se efectuarán, respecto a puestos de trabajo del mismo nivel retributivo o grupo profesional.
 - Para la designación de las personas trabajadoras, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: aptitud para el puesto de trabajo de que se trate, antigüedad, edad, y situación familiar.
 - Las personas trabajadoras mayores de 45 años sólo podrán ser objeto de traslado forzoso por una sola vez durante su vida laboral. Los menores de dicha edad no podrán ser trasladados de nuevo con carácter forzoso hasta transcurridos 15 años a partir de la fecha del traslado anterior.
- c) Las personas trabajadoras afectadas por el traslado percibirán, a partir de la firma del presente convenio colectivo y durante su vigencia, las siguientes compensaciones económicas:
- El importe debidamente justificado de los gastos de locomoción, embalaje y transporte de muebles correspondientes a la persona trabajadora y a los familiares que vivan a su cargo.
 - El importe de 25 días de dietas correspondientes a la persona trabajadora.
 - Una compensación para el año 2021, en concepto de ayuda para vivienda, de 629,08.- € mensuales durante cinco años. Dicha cantidad se actualizará conforme a los incrementos pactados en este convenio.

En el supuesto de que la persona trabajadora acredite la adquisición de una vivienda podrá percibir la compensación en un pago único de 37.745,31.-€. Dicha cantidad bruta se actualizará conforme a los incrementos pactados en este convenio. En tal caso, si la persona trabajadora rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la Empresa antes de transcurridos 5 años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la compensación percibida.

- d) La persona trabajadora trasladada se incorporará a su nuevo destino dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que cause baja en el centro anterior.
- e) El personal que opte por la extinción de su contrato en la forma establecida en el artículo 40 del ET, tendrán derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 2 anualidades.

ARTÍCULO 33. Movilidad Geográfica Temporal: Desplazamientos en comisión de servicio.

La empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año con los límites legales establecidos, a población distinta a la de su residencia habitual.

No obstante, como excepción al párrafo anterior, el período de duración de la comisión de servicio no podrá ser superior a seis meses, cuando se trate de trabajos de superior categoría o grupo profesional.

La persona trabajadora recibirá información sobre la duración aproximada de la comisión de servicio, salvo que existan razones que impidan conocerla con anterioridad; y la iniciación del desplazamiento sólo se realizará en domingo o día festivo en casos de perentoria necesidad o urgencia.

La persona trabajadora desplazada percibirá las dietas y gastos de viaje y locomoción que se especifiquen en el Convenio Colectivo.

En todo cuanto no esté previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del ET.

CAPÍTULO XII**PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA-PLAN DE PENSIONES****ARTÍCULO 34. Planes de Pensiones.**

El personal en activo de Tabacalera podrá adherirse al plan de pensiones vigente en cada momento y tendrá derecho a las prestaciones que otorga el «Plan de Pensiones Tabacalera, S.L.U.» (Plan de Pensiones del Sistema de Empleo), en la forma y condiciones que se regulan en su propio Reglamento.

El plan de pensiones de Tabacalera está regulado por el reglamento del Plan de Pensiones de Altadis S.A., Tabacalera S.L.U. e Imperial Tobacco España S.L.

ARTÍCULO 35. Mejoras y complementos de prestaciones de la Seguridad Social asumidos directamente por la Empresa.

1. Prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral o laboral.

El personal percibirá las prestaciones económicas previstas en el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas con cargo a la empresa de la siguiente forma: Mientras la persona trabajadora permanezca en situación de Incapacidad Temporal, y por un período máximo de doce meses, contados a partir del primer día en que se decreta la baja, percibirá el complemento necesario para alcanzar –junto con la prestación de la Seguridad Social– el 100% de su salario bruto anual fijo vigente en el momento del hecho causante.

2. Reincorporación al trabajo a partir de la situación de Incapacidad Temporal.

Al cesar por alta médica en dicha situación, la persona trabajadora se reincorporará inmediatamente al servicio activo al mismo puesto que desempeñaba salvo que sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta o de Gran Invalidez.

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

3. Prestaciones económicas durante el período de descanso legal por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de un menor.

Durante dicho período de suspensión del contrato, cuya duración máxima y distribución será la establecida por la legislación vigente en cada momento, la Empresa complementará, en su caso, las prestaciones que otorga la Seguridad Social hasta alcanzar la cuantía prevista en el punto 1 del presente artículo.

4. Personal con discapacidad (Incapacidad Permanente Parcial).

Las personas trabajadoras que sean consideradas con necesidades especiales, previa declaración de los organismos competentes de la Seguridad Social, serán orientadas por la empresa en base a las aptitudes positivas que conserven, y así, mediante la formación necesaria, serán destinadas a los puestos más acordes con sus aptitudes, teniendo preferencia para ocuparlos y conservando a título personal, el salario del puesto que conlleve una retribución superior entre el de origen y el nuevo tras la adaptación.

5. Personal que haya sido declarado en situación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

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

No obstante, cuando, a juicio del Órgano Calificador de la Seguridad Social, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría, subsistirá la suspensión del contrato de trabajo durante un período máximo de dos años, en los términos previstos en el art. 48.2 del ET.

Como excepción a lo previsto en el párrafo primero de este apartado, las personas trabajadoras que hayan sido declaradas en situación de Incapacidad Permanente Total, como consecuencia de un accidente de trabajo, podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en la empresa en el plazo de un mes a partir de la comunicación de la resolución de la Seguridad Social.

La Dirección sólo concederá la reincorporación, cuando existan vacantes adecuadas a la situación de la persona trabajadora y previo reconocimiento e informe de los servicios médicos de empresa, siempre que éste sea favorable a la posibilidad de prestación de servicios.

En estos casos, la jornada de la persona trabajadora deberá adecuarse a sus posibilidades de rendimiento laboral y la retribución será proporcional a la jornada que realice.

ARTÍCULO 36. Seguro de accidentes.

Tabacalera mantendrá una póliza de seguros a favor de las personas trabajadoras que sufran un accidente que indemnice a los mismos, en las condiciones básicas que se indican a continuación:

a) Riesgos cubiertos e indemnizaciones:

- Fallecimiento por Accidente (profesional o extra laboral): 80.000 euros
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente (profesional o extra laboral): 80.000 euros
- Incapacidad Permanente Parcial (profesional o extra laboral): se fijarán mediante la aplicación de un porcentaje, según el baremo que figura en la póliza del seguro.

b) Riesgos excluidos.

- Las enfermedades, cualquiera que sea su causa.
- Las lesiones corporales que se produzcan en consecuencia de una enfermedad o por enajenación mental.
- Los síncope, desvanecimientos, ataques de apoplejía o epilepsia, así como las lesiones que puedan producirse a consecuencia de los mismos.
- Las hernias de cualquier clase, esfuerzos musculares o lumbago que no sean de origen traumático.
- Las consecuencias de operaciones quirúrgicas que no hayan sido motivadas por un accidente garantizado en este Contrato.
- Accidentes sufridos por estar embriagado o bajo el efecto de drogas; tóxicos o estupefacientes, siempre que cualquiera de estas circunstancias haya sido causa determinante del accidente. Se considerará que hay embriaguez cuando el grado de alcohol en la sangre sea superior al determinado en la legislación aplicable en la materia en el momento de ocurrencia del siniestro.
- El suicidio o tentativa de suicidio del asegurado, así como toda autolesión causada intencionadamente.
- Las consecuencias de participar el asegurado en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que, en este último caso, el asegurado no hubiera actuado en legítima defensa o en tentativa de salvamento de personas o bienes.
- Los accidentes que sufra el asegurado provocados intencionadamente por él.
- Los accidentes causados intencionadamente por el Beneficiario único del seguro. En caso de ser varios los Beneficiarios y el accidente del Asegurado lo hayan causado solamente alguno de ellos, si bien dicho accidente se considerará cubierto por la presente póliza, quedarán excluidos del derecho a la indemnización el o los Beneficiarios causantes del accidente.
- Las consecuencias puramente psíquicas de un accidente.
- Los accidentes que resulten de la práctica, como profesional, de cualquier deporte.

- Los accidentes ocasionados durante viajes submarinos.
- Los accidentes causados por actos de guerra civil o internacional, actos realizados por fuerzas militares españolas o extranjeras, revolución, sedición, motín o tumulto popular y otras causas de carácter político o social.
- Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.
- Las lesiones debidas a reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.
- Los accidentes que sobrevengan durante el parto y sus consecuencias.
- Los accidentes derivados de la práctica de cualquier deporte profesional o ejercitado en concursos o competiciones.
- Los accidentes causados por la práctica de cualquier deporte aeronáutico.

El Seguro de Accidentes antes citado está actualmente suscrito, mediante póliza número Póliza nº 055-2280027818 con la Compañía Mapfre Seguros Generales, S.A.

CAPÍTULO XIII

PRESTACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 37. Fondo Social.

El Fondo Social es el que atiende las necesidades económicas de orden social del personal activo y pasivo de Tabacalera incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, así como de sus familiares, de acuerdo con la agenda de ESG (ambiental, social y de buen gobierno) de Tabacalera, y que sean solicitadas a partir de la entrada en vigor del Convenio.

La administración del Fondo se llevará a cabo a través de una Comisión denominada “Comisión Mixta de Tabacalera”, formada por dos representantes que designe la Dirección de Tabacalera y por dos miembros del Comité de Empresa de Tabacalera.

La fijación de la dotación económica y de las prestaciones básicas incluidas dentro del Fondo Social se fijarán anualmente por la Comisión Mixta de Tabacalera siendo el importe para el año 2024 de 60.000 euros. Este importe no incluye las ayudas de estudio, que serán adicionales a las presupuestas en esta dotación.

ARTÍCULO 38. Anticipos Reintegrables.

El personal tendrá derecho a disfrutar de los anticipos que se recogen a continuación.

A) Anticipos de una mensualidad.

El personal con más de un año de antigüedad podrá solicitar, por causas justificadas, préstamos por importe de una mensualidad de su salario bruto, a devolver en un plazo de 6 meses, mediante el descuento correspondiente en las nóminas del solicitante. En los casos en que la solicitud fuera denegada, la Dirección de la empresa comunicará las causas de tal decisión a la persona trabajadora afectada y al Comité de Empresa, por si pudieran aportar razones que aconsejaran una reconsideración del acuerdo inicialmente adoptado. Sólo podrá solicitarse un nuevo préstamo cuando hayan transcurrido tres meses desde la cancelación del anterior y siempre que se hubiese devuelto la totalidad del anterior anticipo.

B) Anticipos Reintegrables en un período de cuatro años.

La empresa, con carácter discrecional, en atención a las circunstancias de cada caso, podrá conceder, a las personas trabajadoras en activo con una antigüedad mínima de un año, anticipos reintegrables con un límite de seis mensualidades de su salario real y hasta un tope de 7.000€.

CAPÍTULO XIV

CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL COMERCIAL

ARTÍCULO 39. Vehículo de trabajo, pago de combustible y teléfono móvil, en relación con el personal comercial de la Fuerza de Ventas.

Con el fin de facilitar el ejercicio de sus funciones, se dotará de un vehículo de trabajo al personal comercial. Para la realización de funciones encomendadas por dicho personal comercial, se dispondrá de una tarjeta para el pago de combustible. Los kilómetros realizados en el transcurso de la jornada se computan desde la salida del domicilio del comercial hasta su regreso al mismo, con la posibilidad de llenar el depósito durante su jornada de trabajo, de lunes a viernes.

A efectos del adecuado control del kilometraje y de la actividad profesional, los vehículos de trabajo dispondrán de un dispositivo autoinstalable denominado “GPS Tracking” (sistema cartográfico en tiempo real del vehículo que permite obtener información de las rutas realizadas, kilómetros recorridos y velocidades), que las personas trabajadoras deberán tener encendido durante el desarrollo de su actividad laboral y desconectarlo fuera de ella.

Asimismo, al personal comercial se le facilitará un teléfono móvil, así como las herramientas ofimáticas necesarias.

Se trata de herramientas de trabajo necesarias para el desempeño de su actividad y, por tanto, su mantenimiento está vinculado con la realización de las funciones comerciales.

CAPÍTULO XV

FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 40. Faltas y Sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se indican en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 41. Incumplimientos Laborales del Personal.

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

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

ARTÍCULO 42. Faltas muy graves.

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

1. Por inasistencia al trabajo. Las faltas de asistencia al trabajo por más de cinco días en un año sin motivo justificado o cuando se comprobara la falsedad de la justificación aportada por la persona trabajadora.
2. Por indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - La negativa injustificada a cumplir las órdenes o instrucciones dadas –en el ejercicio regular de sus facultades– por su inmediato superior o por los demás mandos de la empresa.
 - La alteración grave de la normalidad laboral, interrumpiendo o paralizando la marcha normal del trabajo, salvo en supuestos de huelga legal.
3. Por ofensas verbales o físicas.
 - Promover o participar activamente en riñas o pendencias en los locales de la empresa, causando lesiones o contusiones –aunque sean leves– a cualquier persona.
 - Proferir amenazas, injurias o insultos graves contra los jefes, compañeros o subordinados y los familiares de unos u otros.
 - Las acciones tendentes a coaccionar de forma violenta u ofensiva a otras personas, en el lugar de trabajo o las que supongan una falta grave e intencionada de respeto a las ideas religiosas, políticas, morales o sociales que cada uno profese.
4. Por transgresión de la buena fe contractual o por abuso de confianza
 - Trabajar para otras industrias que tengan alguna relación con Tabacalera sin previa autorización de la Dirección de ésta.
 - La alegación de causa falsa en la solicitud de permisos o ausencias retribuidas al trabajo, si se ha hecho uso total o parcialmente de los mismos.
 - Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente o con negligencia grave en los productos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, mobiliario y documentos de Tabacalera.
 - Sustraer o intentar en cualquier forma, la sustracción de dinero, tabaco, efectos, mercancías, útiles, herramientas o material de toda clase que pertenezca a Tabacalera o se encuentre en el interior de sus locales. La complicidad o encubrimiento de estas sustracciones se considerará también falta muy grave.

- Faltar a la fidelidad debida en el cumplimiento de sus funciones, cometiendo -a sabiendas y/o con ánimo de lucro- equivocaciones o irregularidades de cualquier tipo en perjuicio de la empresa o de sus personas trabajadoras.
- Aceptar o recibir cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.
- Realizar o tolerar que se realicen, durante la jornada de trabajo y en los locales y con el material de las empresas, trabajos distintos a los reglamentarios.
- Violar o hacer uso indebido de documentos o datos de Tabacalera de reserva obligada.
- El abuso de autoridad reiterado, cuando se manifieste mediante órdenes notoriamente injustas, ilegales o vejatorias.
- La imprudencia o negligencia grave, que haya dado lugar a un accidente, con daños a terceros.
- Cualquier otra conducta de fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

5. Por disminución continuada en el rendimiento laboral. La conducta continuada y voluntaria de la persona trabajadora que suponga un manifiesto e injustificado incumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.

6. Por embriaguez o toxicomanía. La embriaguez o toxicomanía, que ha de ser habitual, si repercuten negativamente en el trabajo y la persona trabajadora ha desatendido los requerimientos de sus superiores para modificar su conducta.

7. Por el ejercicio ilegal del derecho de huelga. Dirigir, promover o intervenir decisivamente en una huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.

8. Por reincidencia en faltas graves. La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

9. Falta notoria de respeto o consideración al público.

10. Por acoso. El acoso moral o por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso que se prevea en la legislación vigente en cada momento o se encuentre definido en el Protocolo para la Prevención en Tabacalera del acoso moral, sexual y por razón de sexo, en el trabajo, vigente en cada momento.

ARTÍCULO 43. Faltas Graves.

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

1. Las faltas reiteradas y sin justificar de puntualidad al trabajo, cuando superen el número de tres durante el período de un mes.
2. Dos faltas de asistencia al trabajo, sin autorización ni justificación válida en un año.
3. La negativa a realizar trabajos extraordinarios de inaplazable cumplimiento para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
4. La conducta continuada incorrecta y desconsiderada respecto a los clientes o personas que traten con Tabacalera o, en general el comportamiento incorrecto en el lugar de trabajo.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
6. La alegación de causas no existentes al solicitar un permiso, siempre que no haya llegado a disfrutarse éste.
7. Los descuidos, negligencias, retrasos, informalidades o faltas de interés reiterados en el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo cuando ocasionen perturbación en el servicio.
8. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza.
9. Las ofensas de palabra y obra, o las faltas notorias de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

ARTÍCULO 44. Faltas Leves.

Tendrán esta consideración, las siguientes:

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

2. La no asistencia al trabajo, sin justificar, durante una jornada completa.
3. El abandono del servicio, sin autorización ni justificación, durante parte de la jornada. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Las discusiones en el lugar de trabajo, que alteren levemente el funcionamiento normal del servicio, siempre que no sean en presencia de clientes, en cuyo caso será calificada como falta grave.
5. Las actuaciones aisladas de carácter incorrecto o irrespetuoso en el lugar de trabajo.
6. Los descuidos, negligencias o demoras, en el desempeño del trabajo, cuando tengan escasa repercusión.

ARTÍCULO 45. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación escrita, que constará en el expediente personal.
- b) Por faltas graves:
 1. Amonestación escrita, que constará en el expediente personal.
 2. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 8 días.
- c) Por faltas muy graves:
 1. Amonestación escrita, que constará en el expediente personal.
 2. Suspensión de empleo y sueldo de 9 a 60 días.
 3. Despido.

ARTÍCULO 46. Procedimiento Sancionador.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora (salvo en el caso de la amonestación verbal), haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 47. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO XVI

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 48. Comité de empresa y delegados de personal.

1. Composición: El número de miembros del Comité de Empresa y, en su caso, el número de Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del ET y en la normativa legal en cada momento vigente para la elección de los órganos de representación de las personas trabajadoras.

2. Dotación: Para el desarrollo de la actividad propia del Comité de Empresa, Tabacalera facilitará al Comité el uso de una sala, dotada de las herramientas necesarias para el desempeño de su actividad.

Se pondrá a disposición de los miembros del Comité de Empresa el acceso a Internet, facilitando para ello la concesión de datos suficientes en los dispositivos informáticos proporcionados por la compañía para tal fin.

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

- a) Con carácter mensual, el Comité y la Dirección de la empresa celebrarán una reunión en la que esta informará sobre la evolución probable del empleo, estadísticas sobre el índice de

absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como de todo aquello de lo que deba tener conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en la legalidad vigente en cada momento.

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

- b) Designar las personas por parte de la representación legal de las personas trabajadoras que constituyan los Comités de Seguridad y Salud, Formación, Comisión Mixta, Comisión de Igualdad.
- c) Las reuniones que se celebren con el Comité de Empresa serán preferentemente online. En el supuesto excepcional en que se realicen de forma presencial -previa autorización por la Empresa- se tendrá que preavisar con al menos 15 días de antelación. A las citadas reuniones acudirán los miembros titulares del Comité de Empresa y titulares designados por la Dirección de la Empresa o, en su defecto de los titulares, los suplentes de éstos.

4. Medios y facilidades

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

4.2 Cada miembro del Comité o Delegado de Personal dispondrá de un crédito de 23 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación y de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Cada miembro del Comité o Delegado de Personal deberá indicar a la Dirección del Centro de trabajo la previsión de horas que se utilizarán mensualmente con una antelación mínima de dos meses. Por causas excepcionales justificadas se podrá solicitar a recursos humanos con una antelación menor.

4.3 Si los representantes de las personas trabajadoras así lo solicitan, se establecerán, con periodicidad trimestral o anual, sistemas de acumulación de horas sindicales de los distintos Delegados de Personal, miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo recogido en este convenio.

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

4.4 Con carácter general, las Asambleas de personas trabajadoras se regularán de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77 a 80 del ET y a la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 49. Asambleas por elecciones sindicales.

Las personas trabajadoras de Tabacalera, con motivo de la celebración de elecciones sindicales, dispondrán de dos horas anuales para la realización de asambleas en horas de trabajo, cuando así lo soliciten las distintas candidaturas, distribuyéndose dicho tiempo entre las mismas a partes iguales.

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

La Empresa reembolsará el coste del desplazamiento (gasolina o billetes de tren o avión, según el caso) para la asistencia de los las personas trabajadoras del Área de Ventas a estas asambleas celebradas en el centro de trabajo siempre que se informe previamente de la existencia del desplazamiento y el medio de transporte a utilizar y posteriormente se justifique documentalmente el gasto realizado.

No obstante, se habilita un crédito máximo de diez horas anuales para la celebración de asambleas del centro de trabajo, dentro de la jornada laboral.

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

ARTÍCULO 50. Actividades sindicales de las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato, Secciones sindicales, y Delegados sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 51. Normativa de dietas y viajes.

Los miembros del Comité de Empresa y delegados cuando sean convocados y autorizados por la misma para una reunión en Madrid podrán acogerse alternativamente al sistema de gastos pagados bajo la política vigente en la compañía en cada momento, o bien optar por el sistema de dietas descrito a continuación.

Cuando los miembros del Comité de Empresa que residan fuera de la Comunidad de Madrid sean convocados y autorizados por la Dirección de la Empresa para asistir a una reunión en Madrid y aleguen razones de necesidad con objeto de preparar trabajos propios de su función sindical, podrán efectuar el desplazamiento el día anterior a la misma.

a) Dietas.

1) Abono, en concepto de gastos, dieta completa con pernocta 146,47 € euros si se pernocta o realizan las dos comidas principales fuera de la residencia, y media dieta, por importe de 73,24 € euros si solo se realiza una de las comidas principales fuera de la residencia.

2) El abono del coste del alojamiento en uno de los hoteles concertados, junto con una dieta alimenticia de dieta sindical día completo 78,31€ euros si corresponde a un día completo y de dieta sindical Madrid 39,16 € euros si realizan una de las dos comidas principales fuera de su residencia.

b) Gastos.

Se reembolsarán los gastos de traslados, parking, manutención y alojamiento según lo que corresponda y la política de gastos vigente en cada momento.

ARTÍCULO 52. Recaudación de cuotas sindicales..

La empresa podrá descontar, a requerimiento de las personas trabajadoras, las cuotas sindicales en la nómina.

CAPÍTULO XVII

*PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES***ARTÍCULO 53. Política preventiva y objetivos en la materia.**

Tabacalera, con objeto de desarrollar una gestión eficaz de la Seguridad y Salud de las personas que la conforman, establecerá una Política Preventiva acorde a la legislación vigente, así como con los principios rectores de la entidad, comprometida con el fomento de participación del personal y sustentada siempre en el principio de mejora continua.

ARTÍCULO 54. Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales.**1. Normativa de referencia:**

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; la reforma del marco normativo definida en la Ley 54/2003; el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y todas aquellas disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha legislación y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo, por tanto, de plena aplicación.

2. Evaluación de Riesgos:

La evaluación de riesgos se hará de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa específica de aplicación.

ARTÍCULO 55. Organización de los Servicios de Prevención.

De las posibles modalidades preventivas marcadas por el artículo 10 del RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, se opta por la concertación de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la representación de las personas trabajadoras de Tabacalera ha sido consultada por la entidad con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos..

ARTÍCULO 56. Estructura organizativa de Prevención en el centro de trabajo.

El Servicio de Prevención Ajeno (SPA) designado elaborará anualmente la memoria de actividades desarrolladas y la planificación anual de las actividades preventivas, así como un estudio epidemiológico que se facilitarán a los Comités de Seguridad y Salud y a los Delegados de Prevención.

ARTÍCULO 57. Planificación de la Prevención.

Se desarrollará una planificación anual de la prevención, con el fin de eliminar, controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de personas trabajadoras expuestas a los mismos. El contenido de esta planificación preventiva emanará de la evaluación de riesgos y podrán añadirse medidas adicionales para cumplir los objetivos y metas preventivas de la compañía.

ARTÍCULO 58. Formación.

La formación en materia de prevención de riesgos laborales se efectuará dentro del plan general de formación de la Empresa, de tal forma que toda persona trabajadora recibirá formación adecuada en materia preventiva, en las condiciones especificadas en el artículo 19.2 de la Ley 31/1995, en el momento de su contratación, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la salud.

Esta formación se repetirá periódicamente cuando se detecte su necesidad.

La Empresa proporcionará a los/as Delegados/as de Prevención, así como a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, teniendo en cuenta la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

ARTÍCULO 59. Consulta y participación de las personas trabajadoras.**A) Delegados/as de Prevención..**

1. Los/as Delegados/as de prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los/as Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa de Tabacalera.

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

B) Comités de Seguridad y Salud..

1. Se constituirá Comité de Seguridad y Salud paritario con 2 miembros designados por la empresa y 2 miembros designados por el Comité de Empresa, pudiendo variar el número en función de la variación que se produzca en el número de personas trabajadoras conforme al artículo 35 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez cada dos meses, así como cuando se solicite por alguna de las representaciones en el mismo, indicando la causa que lo justifique. La celebración del Comité de Seguridad y Salud será inmediatamente posterior a la reunión mensual del Comité de Empresa, coincidiendo en el mismo día y realizándose de forma consecutiva y de forma telemática preferentemente.

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

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Participar en la elaboración y desarrollo de los programas de promoción y vigilancia de la salud.
- c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer y analizar la memoria y programación de los servicios de prevención.
- e) Conocer y analizar cuantos accidentes se produzcan en el seno del centro de trabajo.

ARTÍCULO 60. Promoción y Vigilancia de la Salud.

La referida Vigilancia de la Salud se realizará aplicando los protocolos específicos derivados de las evaluaciones de riesgos o criterios de las autoridades sanitarias pertinentes. El contenido de dichas revisiones será desarrollado por el Servicio de Prevención con el que se tiene concertada la especialidad preventiva correspondiente. Los requisitos y obligatoriedad de esta vigilancia de la salud se regirán por lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995.

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

El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá:

- Analizar los resultados de vigilancia de la salud del personal y de la evaluación de riesgos, con criterios epidemiológicos y, en su caso, proponer medidas tendentes a mejorar las condiciones y el medioambiente del trabajo.
- Estudiar y valorar particularmente los riesgos que puedan afectar a las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y, en su caso, a aquellas personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos, proponiendo las adecuadas medidas preventivas.
- Los Servicios de Vigilancia de la Salud propondrán campañas de promoción de la salud cara a la mejora de los hábitos saludables en la población trabajadora.

CAPÍTULO XVIII

IGUALDAD Y DIGNIDAD

ARTÍCULO 61. Plan de igualdad.

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras muestran su firme compromiso con la igualdad de oportunidades. Por ello, las Partes han negociado y acordado un Plan de igualdad en Tabacalera para el periodo 2022-2026.

ARTÍCULO 62. Derecho de las personas trabajadoras a que se respete su dignidad.

La Dirección de Tabacalera y la Representación legal de las personas trabajadoras, comparten la preocupación y el compromiso para que, en el seno de ella, no se produzcan en la empresa

fenómenos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, religioso, moral o de cualquier otra índole.

Los protocolos de actuación que han de aplicarse para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o el acoso moral o de cualquier otra índole, así como los procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse, así como las medidas correctoras que se establezcan, se regularán en el Protocolo para la Prevención en Tabacalera del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo en el Trabajo, vigente en la empresa a través de los diferentes protocolos existentes y disponibles para todas las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XIX

INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 63. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

1. Composición:

Se acuerda establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará integrada por tres miembros de la parte social firmante del presente Convenio designados por el Comité y otros tres por parte de la Dirección de Tabacalera.

La Comisión se constituirá dentro del plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y deberá reunirse, de forma ordinaria, una vez cada cuatro meses (coincidiendo preferentemente en el mismo día que la reunión mensual del Comité de Empresa, realizándose de forma consecutiva e inmediatamente después a ésta y de forma telemática preferentemente), salvo las de carácter extraordinario que se podrán realizar a propuesta de una de las partes..

2. Funciones:

Con carácter general la Comisión tendrá la función de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo, y está facultada para intervenir en cuantas cuestiones y conflictos colectivos, le sean sometidos por las partes.

En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo el intento de solución de los mismos a través de esta Comisión será trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el A.S.A.C (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales) o, en su caso, a la vía judicial. A todos los efectos se entenderá que se ha cumplido el intento de solución cuando, transcurridos 20 días naturales desde la fecha en que alguna de las partes haya solicitado la reunión de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, ésta no haya adoptado resolución alguna al respecto.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas previsto en el artículo 41.6 del ET cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse y, en caso de desacuerdo de la misma, la discrepancia se someterá al procedimiento de mediación previsto en el A.S.A.C.

3. Procedimiento de actuación:

La propia Comisión establecerá, en cada caso, los criterios de funcionamiento, buscando como objetivo que la tramitación y resolución de los asuntos se realice con la máxima objetividad y en un plazo máximo de 20 días, excepto en los casos previstos en el último apartado del punto anterior que deberá resolver en el plazo de 7 días.

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

4. Régimen de funcionamiento de la representación sindical en la Comisión:

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

ARTÍCULO 64. Solución Extrajudicial de Conflictos.

Ambas partes se adhieren en esta materia al vigente Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, y su reglamento de funcionamiento, y el sometimiento al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

ANEXO
CONVENIO COLECTIVO TABACALERA S.L.U. 2021-2025
TABLA SALARIAL AÑO 2021

Grupo	Salario Base Mensual	Salario Base Anual	Antigüedad Mensual	Antigüedad Anual	Conceptos Consolidados			Personal Comercial			
					Ayuda Transporte	Compl. Supresión Tabaco	Plus Productividad	Acuerdo Comercial	Desempeño Ventas	Incentivo Ventas	
11	4.928,95 €	76.338,74 €	60,16 €	932,47 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
12	3.775,55 €	58.521,03 €	60,02 €	930,39 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
13	3.422,21 €	53.044,25 €	59,89 €	928,30 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
14	2.949,30 €	45.714,15 €	59,34 €	919,79 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
15	2.653,55 €	41.130,00 €	59,27 €	918,75 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
16	2.455,57 €	38.061,30 €	59,21 €	917,71 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
17	2.180,47 €	33.797,26 €	57,86 €	896,86 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
18	2.048,39 €	31.750,11 €	57,26 €	887,48 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
19	1.979,91 €	30.688,63 €	56,44 €	874,80 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	2.371,75 €	1.895,39 €	11.797,68 €	
22	1.513,51 €	23.459,41 €	56,44 €	874,80 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	2.371,75 €	1.895,39 €	11.797,68 €	
20	1.001,13 €	15.517,54 €	56,44 €	874,80 €	678,10 €	2.197,30 €	3.718,58 €	2.371,75 €	1.895,39 €	11.797,68 €	

TABLA SALARIAL AÑO 2022

Grupo	Salario Base Mensual	Salario Base Anual	Antigüedad Mensual	Antigüedad Anual	Conceptos Consolidados			Personal Comercial			
					Ayuda Transporte	Compl. Supresión Tabaco	Plus Productividad	Acuerdo Comercial	Desempeño Ventas	Incentivo Ventas	
11	5.101,46 €	79.072,70 €	62,26 €	985,11 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
12	3.907,69 €	60.569,27 €	62,13 €	982,95 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
13	3.541,99 €	54.900,80 €	61,99 €	980,79 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
14	3.052,53 €	47.314,15 €	61,42 €	951,98 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
15	2.746,42 €	42.569,55 €	61,35 €	950,90 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
16	2.541,51 €	39.393,44 €	61,28 €	949,82 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
17	2.256,79 €	34.980,17 €	59,89 €	928,25 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
18	2.120,09 €	32.861,37 €	59,26 €	918,54 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
19	2.049,21 €	31.762,73 €	58,41 €	905,42 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	2.454,77 €	1.961,73 €	12.210,60 €	
22	1.566,48 €	24.280,49 €	58,41 €	905,42 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	2.454,77 €	1.961,73 €	12.210,60 €	
20	1.036,17 €	16.060,65 €	58,41 €	905,42 €	701,83 €	2.274,20 €	3.848,73 €	2.454,77 €	1.961,73 €	12.210,60 €	

TABLA SALARIAL AÑO 2023

Grupo	Salario Base Mensual	Salario Base Anual	Antigüedad Mensual	Antigüedad Anual	Conceptos Consolidados			Personal Comercial		
					Ayuda Transporte	Compl. Supresión Tabaco	Plus Productividad	Acuerdo Comercial	Desempeño Ventas	Incentivo Ventas
11	5.331,03 €	82.630,97 €	65,07 €	1.008,54 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12	4.083,54 €	63.294,88 €	64,92 €	1.006,28 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
13	3.701,38 €	57.371,34 €	64,78 €	1.004,03 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
14	3.189,89 €	49.443,29 €	64,18 €	994,82 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
15	2.870,01 €	44.485,18 €	64,11 €	993,69 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
16	2.655,88 €	41.166,15 €	64,04 €	992,57 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
17	2.358,34 €	36.554,28 €	62,58 €	970,02 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
18	2.215,49 €	34.340,13 €	61,93 €	959,88 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
19	2.141,42 €	33.192,06 €	61,04 €	946,16 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	2.565,23 €	2.050,01 €	12.760,07 €
22	1.636,97 €	25.373,11 €	61,04 €	946,16 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	2.565,23 €	2.050,01 €	11.567,84 €
20	1.082,80 €	16.783,38 €	61,04 €	946,16 €	733,41 €	2.376,54 €	4.021,92 €	2.565,23 €	2.050,01 €	11.567,84 €

TABLA SALARIAL AÑO 2024

Grupo	Salario Base Mensual	Salario Base Anual	Antigüedad Mensual	Antigüedad Anual	Conceptos Consolidados			Personal Comercial		
					Ayuda Transporte	Compl. Supresión Tabaco	Plus Productividad	Acuerdo Comercial	Desempeño Ventas	Incentivo Ventas
11	5.597,58 €	86.762,52 €	68,32 €	1.058,96 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12	4.287,72 €	66.459,63 €	68,17 €	1.056,80 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
13	3.886,45 €	60.239,91 €	68,01 €	1.054,23 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
14	3.349,38 €	51.915,45 €	67,39 €	1.044,56 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
15	3.013,51 €	46.709,44 €	67,31 €	1.043,38 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
16	2.788,67 €	43.224,46 €	67,24 €	1.042,20 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
17	2.476,26 €	38.381,99 €	65,71 €	1.018,52 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
18	2.326,27 €	36.057,13 €	65,02 €	1.007,87 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
19	2.248,49 €	34.851,66 €	64,09 €	993,47 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	2.693,49 €	2.152,51 €	13.398,08 €
22	1.718,82 €	26.641,77 €	64,09 €	993,47 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	2.693,49 €	2.152,51 €	12.146,23 €
20	1.136,94 €	17.622,55 €	64,09 €	993,47 €	770,09 €	2.495,37 €	4.223,02 €	2.693,49 €	2.152,51 €	12.146,23 €

TABLA SALARIAL AÑO 2025

Grupo	Salario Base Mensual	Salario Base Anual	Antigüedad Mensual	Antigüedad Anual	Conceptos Consolidados			Personal Comercial		
					Ayuda Transporte	Compl. Supresión Tabaco	Plus Productividad	Acuerdo Comercial	Desempeño Ventas	Incentivo Ventas
11	5.877,46 €	91.100,64 €	71,74 €	1.111,91 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12	4.502,10 €	69.782,61 €	71,58 €	1.109,43 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
13	4.080,77 €	63.251,90 €	71,42 €	1.106,94 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
14	3.516,85 €	54.511,22 €	70,76 €	1.096,79 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
15	3.164,19 €	49.044,91 €	70,88 €	1.095,55 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
16	2.928,11 €	45.385,68 €	70,60 €	1.094,31 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
17	2.600,07 €	40.301,09 €	69,00 €	1.089,45 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
18	2.442,58 €	37.859,99 €	68,28 €	1.058,26 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
19	2.360,92 €	36.594,24 €	67,30 €	1.043,14 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	2.828,17 €	2.260,14 €	14.067,98 €
22	1.804,76 €	27.973,86 €	67,30 €	1.043,14 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	2.828,17 €	2.260,14 €	12.753,54 €
20	1.193,79 €	18.503,68 €	67,30 €	1.043,14 €	808,59 €	2.620,14 €	4.434,17 €	2.828,17 €	2.260,14 €	12.753,54 €

DIETAS Y OTRAS COMPENSACIONES

Colectivo	Conceptos	Importe Anual	2021	2022	2023	2024	2025
			2,50 %	3,50 %	4,50 %	5,00 %	5,00 %
Oficinas y Ventas	Compensación viaje internacional	22,62 €	23,19 €	24,00 €	25,08 €	26,33 €	27,65 €
	Compensación viaje nacional	15,08 €	15,46 €	16,00 €	16,72 €	17,55 €	18,43 €
Sindicatos	Dieta Sindical Día Completo	76,40 €	78,31 €	81,05 €	84,70 €	88,93 €	93,38 €
	Dieta completa con pernócta	142,90 €	146,47 €	151,60 €	158,42 €	166,34 €	174,66 €
	Dieta - Media	71,45 €	73,24 €	75,80 €	79,21 €	83,17 €	87,33 €
	Dieta Sindical Madrid	38,20 €	39,16 €	40,53 €	42,35 €	44,47 €	46,89 €
Ventas	Jornada De Campo Tipo A	32,16 €	32,96 €	34,12 €	35,65 €	37,44 €	39,31 €
	Jornada De Campo Tipo B	57,84 €	59,29 €	61,36 €	64,12 €	67,33 €	70,69 €
	Dieta - Media	71,45 €	73,24 €	75,80 €	79,21 €	83,17 €	87,33 €
	Dieta completa con pernócta	142,90 €	146,47 €	151,60 €	158,42 €	166,34 €	174,66 €
	Dieta completa sin pernócta	57,84 €	59,29 €	61,36 €	64,12 €	67,33 €	70,69 €

(03/9.539/24)

