

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**13540** *Resolución de 27 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU.*

Visto el texto del convenio colectivo de las empresas Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (código de convenio 90103433012019), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CC. OO. y CSIF, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 13 de mayo de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 27 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE ALTADIS, SAU, E IMPERIAL TOBACCO ESPAÑA, SLU**

I. Configuración jurídica del convenio colectivo de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco España, SLU.

– La representación sindical y empresarial 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.

- El presente convenio tendrá la vigencia que luego se dirá.
- El presente convenio colectivo cumple una doble finalidad básica:

- Estructurar la negociación colectiva en el ámbito de las empresas Altadis, SAU, e Imperial Tobacco España, SLU.

- Regular, con eficacia general y aplicación directa, aspectos concretos de las condiciones laborales en las empresas Altadis, SAU, e Imperial Tobacco España, SLU.

– El presente texto tiene, pues, naturaleza jurídica de convenio colectivo estatutario, conforme al título III del Estatuto de los Trabajadores.

## II. Principios informadores de la negociación colectiva.

### 1. Principio de Igualdad.

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

### 2. Principio de Jerarquía.

– Las Normas y los mandatos establecidos en el presente convenio se considerarán por las partes firmantes de «superior jerarquía» en orden a resolver los conflictos de concurrencia normativa.

– Las partes se comprometen a aplicar los principios informadores recogidos en el presente título para resolver los conflictos de interpretación que puedan derivarse del presente convenio colectivo.

– Las partes negociadoras de este convenio colectivo se comprometen expresamente a no negociar convenios Colectivos de ámbito inferior al de éste.

### 3. Principio de no discriminación por razón de género.

De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la utilización en este convenio de términos en un solo género (masculino o femenino) hace referencia e incluye también al género contrario, aunque por razones prácticas, no se haya hecho referencia al mismo.

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad

#### Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

Las condiciones de trabajo entre las Empresas Altadis, SAU, e Imperial Tobacco España, SLU (y el personal que presta sus servicios para cada una de ellas en la totalidad de los centros de trabajo existentes en el territorio español se regulan por el presente convenio colectivo).

Ambas partes acuerdan mantener el marco de relaciones laborales y las condiciones pactadas en este convenio Colectivo, para todos los trabajadores/as de la plantilla de Altadis e Imperial Tobacco, aun cuando, en un futuro, pudieran quedar adscritos a otra unidad empresarial, incluso cuando dicha adscripción derive de un cambio de estructura o configuración de las unidades empresariales derivadas de segregaciones y/o fusiones; siempre y cuando cualquiera de las dos empresas, pase a tener la condición de sociedad dominante respecto de la empresa resultante conforme a la legislación aplicable.

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 artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

– La Dirección de las empresas, comprendiendo en ella a los Directores/as y Secretario/a General.

– Las personas ligadas a Altadis o Imperial Tobacco por un contrato de carácter no laboral.

– Los Directores/as de Fábrica y Directores/as Territoriales de Ventas.

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

– Los puestos de trabajo comprendidos en el Nivel I del Grupo Técnico-Administrativo, que presten sus servicios en cualquier Centro de Trabajo de las dos empresas.

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

#### Artículo 2. *Vigencia.*

El presente 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 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 económico en él pactados –salvo las excepciones que se indiquen en el propio texto–, tendrán retroactividad al 1.º de enero de 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 respectivamente liquidándose, en los distintos supuestos, los atrasos devengados desde la indicada fecha.

El presente convenio deroga en su integridad y sustituye lo pactado en los convenios colectivos anteriores; salvo, en su caso, aquellas materias que expresamente se mantengan en este convenio y sus anexos. Así como las actas de conciliación con avenencia firmadas en la audiencia nacional y en el SIMA, y las actas de las Comisión Paritarias del anterior convenio, siempre que el texto del artículo al que se refieran sea de igual contenido. Tales actas formarán parte del presente convenio colectivo como anexos.

No obstante, dichas derogaciones no adquirirán carácter definitivo hasta transcurrido un año desde la fecha de la firma del presente Texto, pudiendo incorporarse a éste, durante el periodo indicado –por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo– todos aquellos aspectos de la regulación anterior que se estimen vigentes y que no se hubieran reflejado en el mismo, así como corregir los errores o deficiencias de redacción que se detecten.

Una vez denunciado el convenio, deberá constituirse la comisión negociadora constituida por trece miembros por parte de la Representación Legal de las personas trabajadoras e iniciarse la negociación de un nuevo convenio colectivo en un plazo máximo de un mes desde la denuncia, la negociación tendrá un plazo ordinario de veinticuatro meses, trascurrido el cual, de no llegarse a un acuerdo, las partes someterán sus divergencias al procedimiento de mediación previsto en el ASAC, al que expresamente se acogen conforme se expresa en el artículo 92 de este convenio.

Una vez denunciado, el convenio mantendrá su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio. Sólo en el caso de que transcurridos otros veinticuatro meses desde el inicio del proceso de mediación, el resultado de la misma no fuera aceptable para ambas partes, el convenio perdería su vigencia, aplicándose lo establecido en las normas legales.

#### Artículo 3. *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 ser renegociado por la propia Comisión Negociadora.

## CAPÍTULO II

### Incremento retributivo en Altadis e Imperial Tobacco España

Artículo 4. *Incremento retributivo durante la vigencia del convenio.*

1. Primer año de vigencia 2021. Todos los conceptos retributivos experimentarán un crecimiento del 2,5 % respecto de las tablas salariales del año 2020.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos se refleja en las Tablas Salariales que se adjuntan como anexo 10 del presente convenio colectivo.

2. Segundo año de vigencia 2022. Todos los conceptos retributivos experimentarán un crecimiento del 2,5 % respecto de las tablas salariales del año 2021.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos se refleja en las Tablas Salariales que se adjuntan como anexo 10 del presente convenio colectivo.

3. Tercer año de vigencia 2023. Todos los conceptos retributivos experimentarán un crecimiento del 3,5 % respecto de las tablas salariales del año 2022.

Adicionalmente, para el año 2023 se crea el denominado Plus convenio 21/25 que se integrará dentro del artículo 28.2 «Complementos Personales» de este convenio.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos se refleja en las Tablas Salariales que se adjuntan como anexo 10 del presente convenio colectivo.

4. Cuarto año de vigencia 2024. Todos los conceptos retributivos experimentarán un crecimiento del 3 % respecto de las tablas salariales del año 2023.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos se refleja en las Tablas Salariales que se adjuntan como anexo 10 del presente convenio colectivo.

5. Quinto año de vigencia 2025. Todos los conceptos retributivos experimentarán un crecimiento del 3 % respecto de las tablas salariales del año 2024.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos se refleja en las Tablas Salariales Provisionales que se adjuntan como anexo 10 del presente convenio colectivo.

6. Percepciones salariales específicas para el personal de la Fca. de Tabacos de Cantabria en el año 2023. Además de lo anterior y al objeto de la compensación por pérdida de poder adquisitivo sufrida de un modo más acentuado por el personal de la Fábrica Cantabria, se pacta para este colectivo el pago de una gratificación extraordinaria y no consolidable, de la siguiente cantidad:

- 1.000 euros brutos para el personal de Grupo IV.
- 600 euros para el personal de Grupo 1-2.

El personal con derecho a este plus será todo aquel con contrato de trabajo en vigor entre 15 de marzo y 31 de diciembre de 2020. En el caso de trabajadores/as temporales (y resto de situaciones de alta sólo en una parte de dicho periodo) se procederá al abono proporcional al periodo de alta.

## CAPÍTULO III

### Empleo en Altadis e Imperial Tobacco España

Artículo 5. *Contratación.*

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

La edad de incorporación a la empresa nunca podrá ser inferior a la legalmente establecida como mayoría de edad (18 años).

#### Artículo 6. *Modalidades de contratación.*

Asimismo, para atender necesidades de carácter coyuntural, promover la formación de trabajadores/as jóvenes o resolver situaciones específicas derivadas de las exigencias del funcionamiento de cualquiera de las empresas, se podrá acudir a los distintos sistemas y modalidades de contratación legalmente establecidas para el supuesto de que se trate.

Por lo que se refiere a los especiales contratos «para la formación», la cuantía de su retribución será la establecida en las tablas salariales del convenio colectivo, no pudiendo ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los contratos «para la formación», al igual que el resto de conceptos salariales, tendrán el incremento salarial pactado en el artículo 4 de este convenio, en el caso de que dicha retribución con el incremento pactado fuese inferior al salario mínimo interprofesional, sería el SMI la retribución a pagar.

#### Artículo 7. *Contratación a través de empresas de trabajo temporal.*

En aras de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y con el fin de fomentar el empleo estable, reduciendo en la medida de lo posible la tasa de temporalidad, las empresas se comprometen a contratar personal a través de empresas de trabajo temporal, solamente en situaciones excepcionales o de urgencia y por el menor tiempo posible, informando a la mayor brevedad a la representación legal de los trabajadores/as.

#### Artículo 8. *Contratas de servicios.*

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

Cuando Altadis o Imperial Tobacco España consideren preciso la contratación de una empresa para la realización de obras o servicios susceptibles de ser realizados por trabajadores/as de la Compañía, la Dirección del Centro, con carácter previo, informará al Comité de Empresa de los siguientes aspectos:

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

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

## Artículo 9. *Periodo de prueba y baja voluntaria.*

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

- Seis meses para los/las técnicos titulados.
- Dos meses para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días hábiles.

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

Respecto a la plantilla del Grupo Técnico-Administrativo de las oficinas centrales de Madrid (excluida la Fuerza de Ventas) una vez superado el periodo de prueba, se exige un preaviso obligatorio de treinta días naturales en caso de baja voluntaria. En reciprocidad, la empresa deberá otorgar ese mismo preaviso, con carácter previo a la extinción unilateral del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, por lo que en supuestos de despido disciplinario declarados improcedentes por resolución judicial o por reconocimiento empresarial, también corresponderá a las personas despedidas el importe equivalente a treinta días de salario en concepto de preaviso, con independencia de los efectos legales del despido.

Respecto al resto de plantilla, el preaviso se regulará conforme a lo legalmente establecido (el empleado deberá preavisar con quince días naturales).

## Artículo 10. *Jubilación.*

Por razones de política de empleo, y mientras la legislación así lo permita, se establece la posibilidad de que, el trabajador que acredite el periodo mínimo de cotización efectiva establecido en la Ley General de la Seguridad Social, se jubile voluntariamente dos años antes a la edad legal de jubilación ordinaria aplicable, siempre que el trabajador afectado 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.

Por cada jubilación voluntaria que pudiera producirse en Altadis e Imperial Tobacco España, se procederá a efectuar una nueva contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora en la empresa empleadora de la persona trabajadora jubilada, preferentemente en el mismo centro de trabajo.

## CAPÍTULO IV

### **Procedimiento de ingresos y promoción Altadis e Imperial Tobacco España**

## Artículo 11. *Ámbito de la normativa.*

La presente Normativa se aplicará a todos los procesos de cobertura de vacantes, excepto en los puestos de los Niveles I, II y III del Grupo 1.º y 2.º

## Artículo 12. *Categorías de incorporación del personal externo.*

Las incorporaciones de personal externo se realizarán fundamentalmente en las nuevas Categorías Profesionales previstas en el artículo 11 del convenio colectivo de Tabacalera, SA, de 1996/1997, salvo en aquellos casos en los que la función a desarrollar no se corresponda con aquellas o en los supuestos de contrataciones de carácter formativo o de interinidad. Como excepción, para aquel contrato de sustitución por persona trabajadora cuyo objeto sea reemplazar a otra en situación de permiso por nacimiento y cuidado de menor, lactancia, vacaciones solapadas con tal permiso y lactancia o excedencia por cuidado de hijo, si podrán utilizarse las nuevas categorías profesionales.

A partir de la firma de este convenio, el acceso de los/as Auxiliares Operativos, Auxiliares Maquinistas a las categorías de Operario, Maquinistas se realizará a los tres años de servicios efectivos en la empresa. En el caso de los ayudantes de mantenimiento, el acceso a la categoría de electrónico/a o mecánico/a de mantenimiento, será a los doce meses de servicios efectivos. Para el cómputo de los periodos de servicios efectivos en la empresa se tendrá en cuenta el tiempo de prestación de servicios de los distintos contratos que hayan tenido desde su primera contratación.

### Artículo 13. *Proceso de cobertura de vacantes en Altadis e Imperial Tobacco España.*

1. La cobertura de vacantes, que se adecuará a la estructura organizativa vigente – Grupos y Niveles/Categorías profesionales– en cada momento, se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente orden de prioridad:

– Desde enero del 2025, las vacantes que lleven más de un año cubriéndose con suplencias, se cubrirán de conformidad con los criterios establecidos en este artículo.

– Siempre que surja la necesidad de cubrir una vacante, se atenderán en primer lugar las solicitudes de traslado voluntario formuladas por las personas trabajadoras de las empresas, del mismo Nivel retributivo o Categoría Profesional igual o equivalente.

– En el caso de que no fuera posible cubrir la vacante por traslado voluntario, se procederá a la convocatoria del puesto para promoción interna. El proceso de convocatoria se llevará a cabo por parte de la concreta empresa donde se haya producido la vacante, si bien a dicha convocatoria de puesto podrá presentarse cualquier miembro de la plantilla de las dos empresas, con independencia de su modalidad contractual y siempre y cuando reúna los requisitos del artículo 14 de este convenio. No obstante, con carácter general se establece que existirá prioridad de ocupación para la persona trabajadora empleada por la empresa convocante del puesto.

– Siempre que sea posible se podrán desarrollar procesos de formación-promoción. Estos procesos se caracterizan por la articulación de un sistema de formación teórico-práctico previo que, una vez evaluado, permite la asignación de las personas más aptas a los puestos de trabajo cuya cobertura ha sido objetivo fundamental del programa formativo.

– En el caso de que no fuera posible cubrir la vacante por ninguno de los procedimientos internos anteriormente citados, se podrá cubrir por selección externa.

– La empresa informará a la representación de los trabajadores/as del número de titulados que se incorporen, Universidad de la que proceden, titulación académica acreditada y área al que estarán adscritos.

Los Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio, podrán integrarse en cualquiera de las empresas mediante contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada, con nivel salarial VII los Titulados Superiores y/o Grado del Plan Bolonia y nivel salarial IX los Titulados de Grado Medio, pertenecientes al Grupo 1.º y 2.º

Los mencionados contratados para la obtención de la práctica profesional adecuada, previo acuerdo con la Comisión Sindical sobre la conveniencia de proceder a la convocatoria interna, podrán integrarse como fijos de plantilla, en el Grupo 1.º y 2.º con Nivel salarial V los Titulados Superiores y/o Grado del Plan Bolonia y Nivel salarial VII los Titulados de Grado Medio.

2. No obstante, en el supuesto de que, por existir centros de trabajo con exceso de personal que realice funciones similares o equivalentes a las de la vacante o vacantes a cubrir, las empresas así lo consideren, podrá promover el traslado forzoso de esas personas trabajadoras, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Artículo 14. *Bases generales de las convocatorias internas.*

El modelo de convocatoria, que se adjunta como anexo 11 del presente convenio, recogerá los siguientes aspectos:

- a) Descripción general y nivel/categoría del puesto.
- b) Dependencia jerárquica.
- c) Requisitos que deben reunir los solicitantes.

1. Los requisitos de titulación académica correspondientes a los distintos niveles retributivos serán los siguientes:

Nivel	Grupo	Categoría	Título
I al III	1.º-2.º		Titulado Superior/Grado Bolonia/Master Bolonia.
IV	1.º-2.º		Titulado Medio/Diplomado.
V-VI	1.º-2.º		Bachillerato/Tco. Especialista FP II; Ciclo Formativo G.º Superior.
VII al IX	1.º-2.º		FPI; Ciclo Formativo Grado Medio.
X	1.º-2.º	Merchandiser.	ESO/EGB.
VII al IX	3.º		FPI; Ciclo Formativo de Grado Medio.
VI	3.º		ESO/EGB.
XII al X	4.º	Mando profesional.	Técnico. Especialista FP II; Ciclo Formativo Grado Superior.
VII al IX	4.º	Mando operativo.	Técnico Auxiliar: FPI; Ciclo Form. Grado Medio.
VI y V	4.º	Mando operativo.	EGB/ESO.
VI al IX	4.º	Especialista profesional.	Técnico Auxiliar FPI; Ciclo Formativo Grado Medio.
VII al V	4.º	Especialista operativo.	EGB/ESO.
VII al V	4.º	Especialista tabaquero.	EGB/ESO.
V	4.º	Operario.	EGB/ESO.

Las equivalencias de titulaciones admitidas por el Ministerio de Educación y Cultura regirán en la interpretación de los niveles de titulación antes consignados. A estos efectos, aquellas personas trabajadoras que hubieran obtenido la calificación de estudios primarios con anterioridad a la finalización del curso 1975/76 podrán concurrir a los puestos para los que se precise el nivel de capacitación de Graduado Escolar o equivalente.

2. Quienes con los conocimientos y experiencia requeridos para el puesto convocado no reúnan los requisitos reseñados en la convocatoria podrán realizar una prueba de acceso.

- d) Descripción del proceso de selección a realizar.
- e) En el caso de estar previstas pruebas técnicas, una referencia a sus contenidos generales y, en caso necesario, bibliografía orientativa.
- f) El periodo de validez de la convocatoria, que será como máximo de un año.
- g) La forma y plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes a partir de la fecha de publicación de la convocatoria será de quince días naturales. No obstante, en aquellos casos en que sea necesaria la cobertura inmediata del puesto, se podrá acortar el plazo hasta un mínimo de ocho días naturales.

Se realizarán convocatorias conjuntas para el personal de Altadis e Imperial Tobacco España fijo y la persona contratada en cualquier modalidad de contratación de carácter temporal, siempre que lleve prestando sus servicios durante al menos un año (computándose los servicios en cualquiera de las dos empresas). Tendrá prioridad la persona candidata empleada por la empresa que realice la convocatoria del puesto, y en entre estos, tendrá prioridad el personal fijo sobre el temporal.

Asimismo, se podrán realizar convocatorias conjuntas para el personal interno de las dos empresas y para personal externo, cuando existan fundadas razones de que no se va a poder cubrir con personal interno, teniendo prioridad en su resolución este último sobre las personas que se hayan presentado en la convocatoria externa.

h) En el caso de las convocatorias externas para las nuevas categorías profesionales el nivel de conocimientos mínimos exigidos es:

- Auxiliar Operativo: ESO/EGB o equivalente.
- Auxiliar Maquinista: Técnico Auxiliar: FPI; Ciclo formativo de Grado Medio o equivalente.
- Ayudante de Mantenimiento: Tco. Especialista: FPII; Ciclo formativo de Grado Superior.
- Auxiliar Comercial: Graduado Escolar/Graduado ESO o similar.

i) La previsión del puesto será de un año contado a partir de la fecha de la convocatoria, por lo que todas las vacantes que se produzcan, en el mismo destino, durante este periodo de tiempo, se atenderá con la misma convocatoria.

#### Artículo 15. *Ámbito de las convocatorias internas.*

Los puestos de trabajo comprendidos en los niveles IV al X del Grupo 1.º y 2.º, del nivel IX del Grupo 3.º, y de los niveles XI y XII del Grupo 4.º, se convocarán simultáneamente en el ámbito provincial y nacional, actuando la misma Comisión de Evaluación para las dos convocatorias, teniendo prioridad en su resolución los candidatos de la convocatoria provincial.

Los puestos de trabajo no comprendidos en el párrafo anterior, se convocarán, en primer lugar, en el ámbito provincial, y, de quedar desierta la convocatoria, se procederá a realizarla en el ámbito nacional.

#### Artículo 16. *Participación de los representantes de los trabajadores/as en los procesos de cobertura de vacantes.*

La representación social participará, con las excepciones que después se dirán, en los procesos de ingresos y promoción incluidos en el ámbito de la presente normativa, a través de la Comisión de Evaluación que se constituya al efecto.

Las Comisiones de Evaluación tendrán las siguientes funciones:

- a) Admisión de solicitudes en función de los requisitos del puesto convocado.
- b) Elaborar las pruebas a realizar en función del perfil y características del puesto, determinando el valor de cada una de ellas y los criterios de evaluación.
- c) Supervisar la ejecución de las pruebas a realizar por los candidatos.
- d) Evaluar los resultados de las pruebas realizadas, de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos.
- e) Levantar acta sobre el resultado del proceso de selección, con propuesta de los seleccionados considerados idóneos.

Integrarán las Comisiones de Evaluación:

- Los representantes que designe la empresa que realice la convocatoria.

– Un miembro designado por la Comisión Sindical si la convocatoria es de ámbito nacional, y Comités de Empresa o Delegados/as de Personal de los respectivos centros de trabajo si es de ámbito provincial.

Si en el plazo de ocho días naturales –a contar desde la notificación de la petición por parte de la Dirección, del nombramiento de miembro de la Representación social– no se comunica a ésta la designación del mismo, la Comisión de Evaluación se constituirá igualmente, pudiendo integrarse el miembro ausente posteriormente.

No se requerirá la participación de la representación sindical en las entrevistas de los procesos de selección externa de comerciales, ni en las entrevistas de los procesos de selección para ocupar puestos de nivel igual o superior al 15; igualmente, dejará de ser preceptiva la Constitución de la Comisión de Evaluación cuando se trate de una mera revisión del nivel retributivo de una persona trabajadora del Grupo 1.º y 2.º de SSCC, excepto personal comercial, y sin que con ello se trate de cubrir una vacante.

#### Artículo 17. *Resolución de las convocatorias.*

La resolución de los procesos, con propuesta de los candidatos más idóneos, se hará conforme a las características del puesto, teniendo en cuenta los resultados de las pruebas técnicas.

No obstante, cuando las características del puesto exijan otras competencias no exclusivamente técnicas, como son aquellos cuyo perfil requiera capacidad para liderar y coordinar equipos, iniciativa, etc., en la resolución de la convocatoria se tendrán en cuenta, además, los resultados de las pruebas psicotécnicas, entrevista y formación académica y complementaria.

Cuando se trate de una promoción interna, el nombramiento de la persona designada tendrá carácter provisional durante quince días, para el personal no cualificado, y durante tres meses para el resto del personal, excepto el de titulación superior, que será de seis meses. Transcurridos estos plazos, durante los cuales la persona trabajadora deberá acreditar su capacidad para el desempeño del puesto, el nombramiento pasará a ser definitivo.

#### Artículo 18. *Periodo mínimo de ocupación de un puesto.*

El período mínimo de ocupación del puesto será de 1 año, no pudiéndose acceder a otro por promoción o traslado en ese plazo, a no ser que por necesidades de la empresa se pueda acortar dicho período.

#### Artículo 19. *Renuncia voluntaria al puesto de trabajo obtenido por promoción.*

Las personas trabajadoras que promocionen a otro puesto de trabajo del mismo o superior nivel al suyo tendrán opción preferente para volver al puesto de origen si existiera vacante, en el plazo de un año, contado a partir de la fecha en que efectivamente haya ocupado el puesto de trabajo al que hubiera promocionado.

## CAPÍTULO V

### Formación profesional en Altadis e Imperial Tobacco España

#### Artículo 20. *Objetivos generales.*

Las partes consideran necesario realizar un gran esfuerzo formativo adaptado a las necesidades específicas de cada una de las dos empresas, de acuerdo con los siguientes objetivos:

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

- Impulsar la formación continua que propicie el desarrollo de la carrera profesional y la actualización de conocimientos y destrezas para el adecuado desempeño de los puestos de trabajo.
- Facilitar la formación adecuada para la asimilación de los cambios tecnológicos y de gestión.
- Elevar el nivel de formación de los trabajadores/as menos cualificados.

Para cumplir estos objetivos se elaborará un Plan General anual de Formación en cada una de las empresas, que satisfaga las necesidades de formación detectadas a través de los responsables operativos de la misma y de las Organizaciones Sindicales representativas de las personas trabajadoras, con el fin de armonizar los objetivos de formación de Altadis e Imperial Tobacco España y las iniciativas expresadas por los interesados.

En la elaboración del Plan deberán analizarse las áreas y grupos en los que de acuerdo con el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad de Altadis e Imperial Tobacco España, pudiera existir segregación horizontal y diseñar las acciones de formación y sensibilización a impartir, así como la estrategia y calendarios de impartición de los cursos.

#### Artículo 21. *Comisiones de Formación.*

1. La Comisión Sindical asume las competencias de Formación a nivel estatal. Las reuniones serán de carácter paritario y tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

2. Las Comisiones Locales de Formación (cuyo ámbito será el del centro de trabajo de cada empresa) tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

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

- Centro de trabajo de hasta cincuenta trabajadores/as: Un representante.
- Centro de trabajo de cincuenta y uno a cien trabajadores/as: Dos representantes.
- Centro de trabajo de más de cien trabajadores/as: Tres representantes.

#### Artículo 22. *Asistencia a cursos de formación.*

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

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

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

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

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

– 13,68 euros para el año 2025 en concepto de almuerzo en cursos programados en jornada de mañana y tarde, siempre y cuando la falta de tiempo haga aconsejable efectuar el almuerzo en un restaurante cercano al lugar de impartición del curso.

– 2,73 euros por hora de formación fuera de la jornada hasta un máximo de 546,88 euros de anuales para 2025.

Cuando tengan una duración superior a cien horas, excepto los cursos individuales, programas masters o similares, presenciales o a distancia, se incentivará la asistencia con 2,73 euros por cada una de las horas que exceda de la jornada laboral diaria, siempre y cuando se asista al curso con regularidad hasta su finalización. En los cursos que superen las 200 horas lectivas, se incentivará con un máximo de 546,88 euros.

Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma cuantía que las restantes retribuciones dinerarias.

#### Artículo 23. *Impartición de la formación.*

Se impartirá fuera de la jornada laboral, a no ser que la programación del curso obligue a la asistencia en el horario de trabajo. No obstante, en los supuestos en que las necesidades de las Empresas lo permitan, se podría impartir dentro de la jornada laboral.

La formación para la adecuación a un puesto distinto del ocupado se impartirá dentro de la jornada laboral, siempre y cuando no se vean alteradas las necesidades de las Empresas.

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

Se facilitará el derecho de la persona trabajadora a la formación continua en periodo de excedencia por cuidado de hijos o de familiares dependientes. Asimismo, se

proporcionarán cursos de reciclaje tras la incorporación por el disfrute de un permiso o excedencia dedicado a la atención de las responsabilidades familiares, en el caso de que se constaten cambios en el desempeño del puesto que lo justifiquen.

*Artículo 24. Formación para la adecuación en supuestos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo.*

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

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

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

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

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

*Artículo 25. Medios técnicos y humanos para la formación.*

Las actividades formativas podrán ser impartidas por Centros de Formación de cada una de las empresas, colaboradores internos y entidades u organismos externos.

Los colaboradores percibirán una compensación económica en el año 2025 de 16,08 euros por hora de formación impartida dentro de su jornada laboral y 47,60 euros por hora de formación impartida fuera de su jornada laboral. No percibirá compensación económica el entrenamiento que en el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo se pueda realizar. Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma cuantía que en las restantes retribuciones dinerarias.

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

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

*Artículo 26. Financiación de los planes de formación.*

Cada empresa invertirá los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en los artículos anteriores, fijándose la dotación anual en un 2 % de la Masa Salarial.

## CAPÍTULO VI

### Estructura salarial de Altadis e Imperial Tobacco España

#### Artículo 27. *Estructura salarial.*

Las retribuciones tendrán la siguiente estructura:

1. Salario base o de calificación.
2. Complementos personales.
  - 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio.
  - 2.2 Gratificación por continuidad en el servicio.
  - 2.3 Garantías a título personal.
    - 2.3.1 Complemento personal supresión asistencia y productividad.
    - 2.3.2 Complemento personal supresión tabaco.
    - 2.3.3 Plus convenio 21-25.
  - 2.4 Complemento salarial en sustitución del primaje por economato.
  - 2.5 Plus de convenio 1998 para el personal de las Nuevas Categorías Profesionales que estuviera en activo a 31 de diciembre de 1997.
3. Complementos de puestos de trabajo.
  - 3.1 Por trabajo de superior categoría.
  - 3.2 Gratificaciones especiales.
  - 3.3 Gratificaciones Serenos y Vigilantes.
  - 3.4 Gratificación de Mecánicos/as en funciones de Jefes/as de Equipo.
  - 3.5 Plus de nocturnidad.
  - 3.6 Plus de rotación.
  - 3.7 Complemento denominado «Acuerdo Comercial» para Auxiliares Comerciales, Agentes de Ventas Junior, Agentes de Ventas y Account Executive (categoría a extinguir).
  - 3.8 Complemento de Jefes/as de Ventas y Coordinadores/as Locales de Cigarrillos.
4. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.
  - 4.1 Incentivo de ventas.
  - 4.2 Horas extraordinarias.
5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
  - 5.1 Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Junio y Navidad.
6. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.
  - 6.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.
  - 6.2 Gratificación por trabajo de campo.
  - 6.3 Gratificación por Business Meeting.
  - 6.4 Gratificación por pase a la situación pasiva.

#### Artículo 28. *Definición de los diversos conceptos retributivos.*

1. Salario base o de calificación. 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 Convenio Colectivo.

## 2. Complementos personales.

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio. Todo el personal que preste sus servicios en cualquiera de las empresas, disfrutará de trienios, según los años de servicio, considerados conjuntamente para las empresas. Su número será ilimitado y su cuantía será la fijada para cada nivel retributivo en el convenio colectivo. Se computará la suma del tiempo de prestación de servicios en cualquiera de las empresas, como si fuera un único periodo, a los efectos del cobro de este concepto.

No obstante, cuando la persona trabajadora, por promoción u otra causa, se incorpore a un puesto de trabajo, cuyo premio de antigüedad fuera de cuantía inferior a la que venía percibiendo, se le respetará el valor de los trienios que tuviera acreditados en su puesto de procedencia.

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

2.2 Gratificación por continuidad en el servicio. Al personal en activo que cumpla 24 años de servicios efectivos en la empresa empleadora, 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 reglamentaria. Se computará la suma del tiempo de prestación de servicios en cualquiera de las empresas, como si fuera un único periodo, a los efectos del cobro de este concepto.

2.3 Garantías a título personal. Son las cantidades reconocidas actualmente a título individual a parte de la plantilla de las empresas como consecuencia del respeto de las condiciones económicas a la reestructuración de los diversos Grupos Laborales de la Empresa, regulada en los convenios colectivos de Tabacalera, SA, de 1975 y 1979 y a la modificación del sistema de cálculo de los Premios de Antigüedad realizada en el convenio colectivo de Tabacalera, SA, de 1977 y derogada en el de 1979, así como a la absorción en el salario base del concepto «Incremento revisión salarial» creado en el convenio de tabacalera, SA, de 1978 y desaparecido en el año siguiente.

Estas cantidades –tanto las que procedan por reestructuración como las derivadas de los Premios de Antigüedad y de los conceptos «Economías de Fabricación» e «Incremento Revisión Salarial 1978»– se seguirán percibiendo por quienes tengan derecho a ello, hasta que promocionen a puestos de mayor retribución que les suponga una situación económica más favorable.

Dentro de este apartado se cuentan los siguientes complementos:

2.3.1 Desde la firma del CC 2015-2020, el «Complemento Personal supresión asistencia y productividad» que integra la suma de la denominada «paga de productividad» y del denominado «incentivo por asistencia al trabajo» a parte de la plantilla, con arreglo a lo establecido en los anexos sobre Integración de pluses e Incentivo por asistencia al trabajo y la paga de productividad. Esta garantía personal se abonará distribuida en 12 mensualidades, no será compensable ni absorbible y quedará sujeta a los incrementos salariales de convenio a partir del 1 de enero de 2019.

Anexos 5 y 6 del convenio colectivo.

2.3.2 Desde la firma del CC 2015-2020, el «complemento personal supresión tabaco» recogido en el anexo «Derechos del tabaco».

Anexo 7 del convenio colectivo.

2.3.3 «Plus Convenio 21-25». Con efectos de 1 enero del año 2023 se crea un plus de 500 euros anuales que se consolidará dentro de la retribución salarial de las personas trabajadoras de alta a fecha del 30 de septiembre del 2023. Dicho plus se abonará de una sola vez cada mes de septiembre, abonándose de forma proporcional en caso de no haberse cumplido en su totalidad el periodo de devengo (1 año). El personal que permanezca de alta el año 2023 en su totalidad percibirá 500 euros e igualmente en los años sucesivos.

El personal incorporado con posterioridad al 30 de septiembre de 2023 carecerá del derecho a cobrar este complemento ya que éste complemento encuentra su justificación en la merma de poder adquisitivo de los trabajadores/as que estaban en plantilla el 30 de

septiembre de 2023, acontecida por el efecto de la inflación en diferentes periodos tras la expiración de la vigencia del convenio colectivo anterior.

Esta garantía personal no será compensable ni absorbible y quedará sujeta a los incrementos salariales de convenio a partir del 1 de enero de 2024 y adicionalmente formará parte del haber regulador del ERE y del Plan de Pensiones de la empresa.

La vigencia de dicho plus será indefinida. Por tanto, en el futuro sólo podrá suprimirse o modificarse de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores/as.

Igualmente, se incluyen en este apartado todas aquellas a las que se haya reconocido como de tal carácter en los diferentes acuerdos alcanzados como consecuencia de procesos de negociación desarrollados en las empresas.

2.4 Complemento salarial en sustitución del primaje por Economato. Es el complemento salarial, de naturaleza dineraria y carácter personal establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo de Tabacalera, SA, de 1998 para el personal que venían percibiendo la prestación social por Primaje de Economato a 31 de diciembre de 1997, no siendo por tanto aplicable, a la plantilla contratada con posterioridad a la fecha anteriormente indicada.

2.5 Plus de Convenio 1998 para el personal de las Nuevas Categorías Profesionales que estuviera en activo a 31 de diciembre de 1997. Es el complemento salarial, de carácter personal, establecido en el artículo 10 del convenio Colectivo de Tabacalera, SA, de 1998 para el personal de las Nuevas Categorías que estuvieran en activo a 31 de diciembre de 1997, no siendo, por tanto aplicable, al personal ingresado con posterioridad a la fecha antes reseñada.

### 3. Complementos de puesto de trabajo.

3.1 Por trabajo de superior categoría. El personal que realice trabajos de superior categoría, en la forma que regula el artículo 48.1 de este Convenio Colectivo, percibirá durante el tiempo de prestación de los mismos la retribución asignada a la categoría o nivel que circunstancialmente desempeñe, incluyéndose en ésta la parte que pueda corresponderle por los días festivos.

Asimismo, el tiempo de realización de trabajos de superior categoría, tendrá la repercusión económica proporcional que corresponda en las pagas extraordinarias de junio y Navidad.

En el caso del personal del Grupo 4.º, las diferencias económicas resultantes de dichas Pagas se liquidarán en el último mes del año correspondiente.

3.2 Gratificaciones especiales. Son las cantidades actualmente establecidas, como complemento salarial de quienes ocupen determinados puestos de trabajo en Servicios Centrales, y en concreto, los Conductores/as, Jefe/a de Equipo de Mantenimiento, Encargado/a Personal Subalterno y Servicios Auxiliares (Portero/a Mayor), Secretarios/as de Despacho y Jefe/a del Gabinete de la Presidencia.

3.3 Gratificaciones de Serenos y vigilantes. Es la establecida para estos puestos de trabajo, por la singular naturaleza de su trabajo y servicio, por importe de un 22 % de su salario base.

3.4 Gratificación de Mecánicos/as en funciones de Jefes/as de Equipo. Es la compensación económica percibida por los Jefes/as de Equipo, procedentes del antiguo puesto de Mecánicos/as Conductores/as de Máquinas. Su cuantía se fijará en Convenio Colectivo y se percibirá también por los Mecánicos/as de Mantenimiento que realicen suplencias de Jefes/as de Equipo.

3.5 Plus de Nocturnidad. Es el que perciben, por importe de un 30 por ciento de su salario base, quienes desempeñen sus funciones con horarios nocturnos, siendo dichas funciones propias de horarios diurnos.

Este Plus se percibirá por cada día efectivo de trabajo que se realice en turno nocturno, si bien se abonará también en la parte que corresponda de los días festivos y

de descanso semanal proporcionales a los días trabajados durante la semana en el indicado turno nocturno.

Durante el periodo vacacional, se abonará por este concepto el promedio de lo percibido, desde el 1.º de enero hasta la fecha en que se inicien las vacaciones.

3.6 Plus de Rotación. Es el que se percibe en aquellos centros de trabajo en los que, por necesidades de la empresa y tras el cumplimiento de lo dispuesto legal o convencionalmente, se implante de manera definitiva o temporalmente un sistema de trabajo de, al menos, tres turnos, entendiéndose por tal el que se presta de forma rotativa en turno de mañana, tarde y noche. Su importe para el año 2025 por cada día efectivamente trabajado dentro de dicho sistema, será de 1,80 euros.

3.7 Complemento denominado «Acuerdo Comercial». Es el complemento que perciben los/as Auxiliares Comerciales, Agentes de Ventas Junior, Agentes de Ventas y Account Executive (categoría a extinguir). La cantidad que para el año 2025 percibe este colectivo por este concepto asciende a 2669,28 euros anuales, y se percibirá en 12 pagas a razón de 222,44 euros mensuales.

3.8 Complemento de Jefes/as de Ventas y Coordinadores/as Locales de Cigarrillos. La cantidad que para el año 2025 percibe este colectivo por este concepto asciende a 1455,96 euros anuales, y se percibirá en 12 pagas a razón de 121,33 euros mensuales.

#### 4. Complemento de calidad y cantidad de trabajo.

4.1 Incentivo de ventas para personal comercial de Altadis, SAU. Es el complemento variable que percibe cada trabajador/a comercial en los términos y condiciones que a continuación se exponen.

a) Variable por objetivos: es el complemento que percibe cada trabajador/a comercial por la consecución de los objetivos de ventas previamente marcados.

La tabla de porcentajes de objetivo alcanzado y porcentajes de incentivo conseguido es la que a continuación se indica:

% de objetivo alcanzado	% incentivo conseguido
125	125
124	124
123	123
122	122
121	121
120	120
119	119
118	118
117	117
116	116
115	115
114	114
113	113
112	112
111	111
110	110
109	109

% de objetivo alcanzado	% incentivo conseguido
108	108
107	107
106	106
105	105
104	104
103	103
102	102
101	101
100	100
90	90
89	82
88	74
87	66
86	58
85	50
84	40
83	30
82	20
81	10
80	0

>= 0'5-----1.

< 0'5---- valor anterior.

b) Variable por desempeño: Es un complemento que se percibe en función de la valoración de actitudes y habilidades que se emplean en la consecución de objetivos. Para el año 2025, las cuantías al 100 % del variable por objetivos y desempeño son las recogidas en las siguientes tablas:

Puesto	Variable por objetivos	Variable por desempeño
Auxiliar Comercial.	12.037,43	2.133,22
Agente de Ventas Junior.	12.037,43	2.133,22
Merchandiser.	4.373,02	2.133,22
Merchandiser (ROL C).	1.858,92	
Agente de Ventas.	13.278,08	2.133,22
Account Executive (categoría a extinguir).	13.278,08	2.133,22
Promotor (categoría a extinguir).	8.060,07	2.133,22
Key Account Territorial-Cigarros.	13.278,08	2.133,22
Key Account-Nacional-Cigarros.	13.278,08	2.133,22
Jefe/a de Ventas.		12.421,83
Coordinador/a Local-Cigarrillos.		18.381,88

c) Regulación de la percepción de los incentivos. La retribución variable por objetivos se percibirá en función de los porcentajes establecidos en la Tabla de Incentivo Variable por Objetivos de Venta.

No obstante, cuando la media nacional de los resultados de ventas experimentara una desviación de, al menos, 15 puntos por debajo de los objetivos marcados por los Servicios Centrales, 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 éstas 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 algún trabajador/a 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.

Aquellos/as comerciales que en el conjunto anual hayan conseguido un promedio igual o superior al 95 % de los objetivos de ventas, percibirán al menos el 50 % del variable por desempeño, y si hubieran conseguido entre el 90 % y el 94 % de objetivos de venta, percibirán al menos el 35 % del variable por desempeño.

El incentivo de ventas en periodo vacacional 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. La percepción de incentivos en caso de enfermedad común o accidente no laboral, queda sujeta al régimen de prestaciones de la Seguridad Social; en el caso de periodos de baja por enfermedad inferiores al mes, los objetivos se ajustarán a los días trabajados.

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 vendedor de modo efectivo.

– Los 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 vendedor en dicha actividad.

– La diferencia entre los objetivos realizados por cada uno de los vendedores con responsabilidad sindical, y los que se deberían realizar, en caso de que dichos vendedores dedicasen la totalidad de su tiempo a vender, se repartirá entre el total de los/as comerciantes de cada Dirección Territorial.

– Para el cobro del incentivo de desempeño, el personal comercial con dedicación sindical igual o superior a 1/3 de las jornadas anuales, cobrarán como incentivo de desempeño la media de cobro de los cinco años anteriores.

4.2 Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo de descanso o en efectivo y su regulación específica se precisa en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo.

## 5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

### 5.1 Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Junio y Navidad.

a) Paga extraordinaria de Marzo (denominada, en su origen, Gratificación de la «Disposición Final –Convenio Colectivo 1986–»).

1. Consistirá en una mensualidad y media para el personal de los Grupos 1.º, 2.º y 3.º, en cuarenta y cinco días del Salario Base para el personal del Grupo 4.º, en treinta días de su Salario base para el personal de las Nuevas Categorías adscrito al Sector de Fabricación y de una mensualidad para los/as Auxiliares Comerciales, 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.

2. Como esta paga extraordinaria tuvo su origen en la transformación del sistema de Participación en beneficios existente antes del 1.º de enero de 1986, –y con el fin de evitar posibles perjuicios por el cambio de regulación– todo el personal que se encontrase en situación de activo en Tabacalera, SA, al día 31 de diciembre de 1985 tendrá derecho a percibir, como garantía personal, el importe de una paga y media en el momento en el que se produzca su baja.

b) Paga extraordinaria de junio. Consistirá en una mensualidad para el personal de los Grupos 1.º, 2.º y 3.º y en treinta días del Salario Base para el Grupo 4.º, 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.

c) Paga extraordinaria de Navidad. 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.

d) Para el percibo de las pagas extraordinarias se computarán, además del Salario Base por el período indicado en cada caso, los siguientes conceptos:

- Aumentos periódicos por años de servicio.
- Garantías a título personal (excepto los conceptos que se perciben en doce mensualidades).
- Remuneración por intervención en Actuaciones Litigiosas.
- Gratificación de Mecánicos/as en funciones de Jefes/as de Equipo.

Lógicamente, estos complementos sólo se computarán respecto a las personas trabajadoras que efectivamente perciban tales retribuciones.

e) 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.

## 6. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.

### 6.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.

a) El personal a quien se le confíe una Comisión de Servicio –en la forma establecida en el artículo 50 de este Convenio Colectivo–, percibirá el importe de una Dieta completa por cada día natural que pernocte fuera de su residencia habitual, o también en el caso de que realice las dos comidas principales fuera del lugar de la citada residencia habitual.

En el caso de la Fuerza Ventas, se percibirá el importe de media dieta, cuando tras haber pernoctado la noche anterior fuera de su residencia habitual, al día siguiente deba continuar su actividad comercial en la provincia en la que hubiere pernoctado.

b) La cuantía de la dieta vendrá determinada por Convenio Colectivo y será igual para todas las personas trabajadoras.

c) Quienes ocupen puestos de trabajo comprendidos en el Nivel Salarial I del Grupo Técnico Administrativo se regirán por el sistema de gastos sobrevenidos, mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose a su vez una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional de 16,89 euros para 2025.

Cuando las personas antes citadas realicen la Comisión de Servicio en compañía de trabajadores/as sujetos al régimen normal de Dietas, éstos podrán acogerse al sistema de compensación de gastos.

Todas las personas que realicen comisiones de servicios en el extranjero, se regirán por el sistema de gastos sobrevenidos, mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios de 26,10 euros para 2025.

Las mencionadas compensaciones no se percibirán cuando la persona trabajadora acuda a convenciones u otros eventos, en los que todos los gastos son abonados por Altadis, SA, o Imperial Tobacco España, SLU, según corresponda.

Las compensaciones que se contemplan en este apartado tendrán efectos a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

d) Los medios de locomoción que podrá utilizar el personal a localidades distintas a las de su centro de trabajo serán los siguientes: FF.CC. de 1.<sup>a</sup> clase y suplemento de cama, salvo cuando se trate de AVE, en cuyo caso será clase turista, avión clase turista, autobús u otros medios de transporte público autorizados por la Dirección del centro.

No obstante, en casos excepcionales y para un mejor cumplimiento del servicio, el Jefe/a podrá autorizar el uso del coche propio en el desplazamiento que se lleve a cabo, estableciéndose una compensación económica por kilómetro recorrido, cuya cuantía se fijará en Convenio Colectivo.

e) En las Comisiones de Servicio, también percibirá todo el personal los gastos justificados de correspondencia, telegramas y conferencias telefónicas, así como aquellos otros gastos de locomoción, autorizados por la Dirección en todo caso.

6.2 Gratificación por trabajo de campo. Consiste en alguna de las siguientes compensaciones económicas que percibe el Personal Comercial (incluidos los merchandisers) por su trabajo:

a) 36,41 euros para el año 2025 por trabajo fuera de la oficina, dentro de un radio de acción de 14 km desde el centro de trabajo.

b) 66,73 euros para el año 2025, por trabajo fuera de la oficina, en un radio superior a 14 km, pero dentro de la provincia de la residencia.

La gratificación de campo 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. Excepto en lo regulado para los «business meeting».

6.3 Gratificación por Business Meeting. Consiste en la siguiente compensación económica que percibe el Personal Comercial por su trabajo los días que realiza las acciones de Business Meeting con clientes.

a) 37,09 euros para el año 2025.

Los días que se realicen estas jornadas no será de aplicación la compensación establecida en el apartado 6.2 Gratificación por trabajo de campo.

6.4 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, SA/Altadis, SA con posterioridad al 29 de julio de 1999 no tendrá derecho a percibir esta gratificación.

#### Artículo 29. *Pago y liquidación del salario.*

El abono de las retribuciones de carácter regular se efectuará en el penúltimo día laborable de cada mes, sin perjuicio de mantenerse los anticipos quincenales que percibe el personal del Grupo 4.º El pago se hará mediante transferencia bancaria u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

#### Artículo 30. *Retribución flexible.*

Las empresas facilitarán fórmulas de retribución flexible que permitan a la plantilla, voluntariamente y a iniciativa de ésta, percibir parte de su retribución anual a través de la entrega de una serie de bienes y servicios. El uso de esta fórmula, que podrá ser revocada por decisión de la persona trabajadora, no pretende complementar la retribución del empleado/a, sino maximizar la retribución neta sin que ello suponga un incremento de la carga salarial para la compañía. A efectos enunciativos, pero no limitativos, se ofertará a la plantilla la posibilidad de transformar una parte del salario fijo en cheques guardería, ticket transporte, o cualquier otra modalidad con un tratamiento fiscal más favorable.

### CAPÍTULO VII

#### **Tiempo de trabajo Altadis e Imperial Tobacco España**

#### Artículo 31. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo en queda establecida en 1.630 horas anuales, una vez deducido:

- El tiempo correspondiente al período de vacaciones.
- Las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre.
- Los días de descanso semanal y por productividad.

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

#### A) Sector de Fabricación.

##### 1. Personal de Producción.

– La distribución diaria y semanal de la jornada la efectuará la empresa previa consulta con los Representación Legal de los Trabajadores/as, en el Calendario Laboral de cada Fábrica, que deberá hacerse público antes del día 1 de diciembre anterior al año de que se trate.

– No obstante, la distribución de la jornada prevista en el citado Calendario anual podrá ser modificada por la empresa, previa consulta con la Representación Legal de las personas trabajadoras con una antelación mínima de quince días, cuando surjan necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales de la demanda o de la producción que exijan una alteración del horario de trabajo inicialmente establecido.

– En la fijación del Calendario Laboral, habrá de tenerse en cuenta que, con carácter general, cuando se funcione a dos o tres turnos, la jornada diaria de trabajo se realizará

de lunes a viernes, y no podrá ser superior a ocho horas diarias ni a cuarenta horas semanales, excepto en los supuestos de jornadas especiales del personal de mantenimiento o de otros sectores productivos que actualmente tienen otra distribución de jornada.

– La jornada de 1.630 horas se realizará sin alterar los criterios actualmente establecidos en cada fábrica para la puesta en funcionamiento de las máquinas, ni el compromiso de realizar los cambios de turno con las máquinas en marcha.

– Solo cuando las necesidades de producción lo hagan necesario, se efectuará un desplazamiento de la jornada diaria (adelantando la entrada en el turno de mañana y retrasando la salida en el de tarde) del personal necesario para que el proceso de fabricación pueda ser efectivo durante todo el tiempo de trabajo.

– El personal del Grupo 4.º tendrá una tolerancia de entrada al trabajo, como máximo, de cinco minutos diarios durante tres días al mes. Asimismo, con carácter excepcional, dispondrá de un margen de tolerancia de entrada de diez minutos, con un límite de tres días al mes y quince días al año.

– Al personal del Grupo 4.º que se presente al inicio de su jornada laboral, después de los márgenes de tolerancia, se le permitirá su incorporación al trabajo a partir de ese momento, pero con pérdida de los haberes correspondientes al tiempo no trabajado y ello con independencia de que su repetición pueda dar lugar a la adopción de cualquier otro tipo de medidas.

– Tendrán la misma consideración que lo pactado en el presente convenio colectivo, los compromisos establecidos para la Fábrica de Logroño en el denominado «Acta de Enlace de Turnos» de 10 de diciembre de 2010.

2. Personal Técnico-Administrativo: La jornada de trabajo del personal del Grupo Técnico-Administrativo queda establecida en 1.630 horas de trabajo al año.

La distribución de dicha jornada, con carácter general y salvo necesidades específicas del puesto de trabajo a desempeñar, de las que se informará al Comité de Empresa, sin menoscabo de los acuerdos que pudieran ser alcanzados en cada centro de trabajo entre la empresa y la representación sindical, será la siguiente:

- Horario de verano: (del 15 de junio al 15 de septiembre).
- De lunes a viernes: de 08:00 horas a 15:00 horas.
- Resto del año: (del 16 de septiembre al 14 de junio).
- De lunes a jueves: de 09:00 horas a 14:00 horas y de 16:00 hasta la terminación de la misma, dependiendo del calendario laboral local.
- Los viernes: de 08:30 horas a 14:30 horas.

En el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio de cada año, mediante acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa se podrá establecer una flexibilidad de hasta treinta minutos al inicio de la jornada diaria, que se recuperarán cuando finalice la misma. Asimismo, también por acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa se puede acordar una pausa para la comida no superior a una hora.

Todo este personal percibirá un ticket de comida por valor equivalente al entregado al personal de SSCC, por cada día efectivamente trabajado en jornada partida.

Tanto para el personal de producción como para el personal técnico administrativo, la empresa valorará con carácter previo al reconocimiento del derecho, las solicitudes formuladas por trabajadores/as con hijos menores de doce años o familiares dependientes hasta el 2.º grado de consanguinidad, a fin de favorecer la flexibilidad en el inicio de la jornada diaria.

3. Tiempo de bocadillo del personal adscrito a este Sector. Los trabajadores/as con jornada continuada superior a 6 horas dispondrán de una pausa para el «bocadillo» de 30 minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. No obstante lo anterior, se respetarán los pactos locales existentes a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

B) Sector Comercial.

1. Personal Comercial:

a) La jornada de trabajo de 1.630 horas anuales se realizará en jornada partida, de lunes a viernes, mediante una distribución lineal, en jornada de mañana de 09:00 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, sin menoscabo de que se pudieran alcanzar acuerdos en algún Centro de Trabajo entre cualquiera de las empresas y la Representación Sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal comercial podrá flexibilizar el horario general expuesto en el párrafo anterior, siempre y cuando tal flexibilización sea compatible con la actividad comercial, esto es, siempre y cuando el efecto de practicar tal flexibilidad sea neutro en comparación con el horario general. De cumplirse tal premisa, la Fuerza de Ventas podrá cumplir su horario conforme a lo expuesto a continuación:

– Lunes a jueves: El personal comercial dispondrá de la posibilidad de flexibilizar su horario de entrada o de comida (no pueden acumularse ambos). La jornada laboral no podrá finalizar antes de las 17:20. Tal flexibilización tiene como propósito ofrecer la posibilidad a la plantilla comercial de terminar antes su jornada o alternativamente, incorporarse a ésta más tarde (en cuyo caso la hora de salida de retrasará).

– El horario flexible de entrada es de 08:00 a 10:00.

– El horario flexible de comida implica la posibilidad de poder comer en una hora.

– El viernes, como excepción a la regla general, si se podrá flexibilizar tanto el horario de entrada como el de comida, con el propósito de que la Fuerza de Ventas pueda anticipar la terminación de su jornada hasta dos horas antes de lo que lo venían haciendo hasta el presente acuerdo. Significa entonces, que podrían terminar su última visita a las 16:20, en caso de haber iniciado la primera a las 08:00.

– Supeditación de los puntos anteriores a la actividad de los puntos de venta. La plantilla comercial sólo podrá beneficiarse de tal flexibilidad cuando ésta coincida con los horarios de apertura de los puntos de venta. Es decir, si los puntos de venta de la ruta tienen horario de apertura continuado entre 08:00 y 20:00, el comercial podrá acogerse la flexibilidad. Si por el contrario, tal horario de apertura no es continuado, deberá condicionar tal flexibilidad a los horarios del punto de venta, en el sentido de asegurar una coincidencia absoluta de su tiempo de trabajo efectivo con el estado de apertura de los puntos ventas (o similares) a visitar en la jornada que corresponda.

– La flexibilidad anteriormente descrita también puede practicarse dentro de las jornadas de vending que estén planificadas en el mes.

– Almacén, Nacex, reuniones de equipo, así como cualquier emplazamiento profesional de visita obligada, se consideran tiempo efectivo de trabajo.

– La Fuerza de Ventas debe cumplir con su jornada diaria (440 minutos) medidos desde su primera visita hasta la conclusión de la última, ello sin perjuicio de que a esa jornada estándar se le sumen los tiempos de desplazamiento conforme a la regla de consideración y compensación establecida en el artículo 32.4 del presente texto.

– El fin de la jornada más temprano es de lunes a jueves a las 17:20 y los viernes a las 16:20.

La relación de ejemplos y aclaraciones consta en el acuerdo firmado por la comisión negociadora del convenio colectivo el 7 de mayo de 2024.

b) Jornadas de Business Meeting: Por cada tres «jornadas de engagement» practicadas en su modalidad de «Business Meeting» el comercial podrá disfrutar de dos tardes libres, es decir dispondrá de dos días en los que su jornada laboral termina a las 14:00 horas u hora ordinaria en que termine la jornada de mañana

Las dos tardes libres se disfrutarán en la tarde de los viernes, sin perjuicio de que por acuerdos entre empresa y la persona trabajadora pueda disfrutarse en otros días, y de

que excepcionalmente pueda ser objeto de acumulación de jornadas completas y disfrutadas en el último trimestre del año.

c) Actividades fuera de jornada: El tiempo que los trabajadores/as de este sector dediquen a eventos comerciales especiales fuera de la jornada será voluntario y se compensará en tiempo de descanso en igual proporción dentro de los cuatro meses siguientes a la realización del evento, respetando el mantenimiento de la actividad comercial, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 32.4 del presente texto.

C) Servicios Centrales.

Los Servicios Centrales de las empresas tendrán el siguiente horario:

a) Personal con horario, con carácter general, de 1.630 horas anuales.

09:00 a 14:00 h (1 h Comida) 15:00 a 18:00 h (lunes a jueves).  
09:00 a 14:00 h (viernes).

– Flexibilidad en la entrada de 2 h (8:00 a 10:00 h) de lunes a viernes, adaptándose la hora de salida en función de la hora de entrada.

– 1 h. para comida (tolerancia de 15 minutos), distribuida entre las 13:00 y las 15:00 h.

– 1,5 h (mínimo) en jornada de tarde (15:00 a 16:30 h).

– La jornada diaria de este personal se ajustará anualmente en función del calendario laboral.

b) Personal con condición más beneficiosa: 35 horas semanales con carácter general.

09:00 a 14:00 h (1 h Comida) 15:00 a 17:30 h (lunes a jueves).  
09:00 a 14:00 h (viernes).

– Flexibilidad en la entrada de 2 h (8:00 a 10:00 h) de lunes a viernes, adaptándose la hora de salida en función de la hora de entrada.

– 1 h. para comida distribuida entre las 13:00 y las 15:00 h. (tolerancia de 15 minutos).

– 1,5 h. (mínimo) en jornada de tarde (15:00 a 16:30 h).

Jornada Continuada o de Verano de este colectivo:

– 8:00 a 15:00 de lunes a viernes (de 15 de junio hasta 15 de septiembre, Semana Santa y Navidad). Tolerancia en la entrada de 5 minutos (no recuperables).

– Flexibilidad en la entrada de 30 minutos recuperables (hasta 8,30 h, que se extenderá la salida en función de la hora de entrada).

– Durante esta jornada el personal dispondrá de una pausa de 30 minutos para «bocadillo».

En el caso de trabajadores/as con hijos menores de doce años o familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad, la flexibilidad en el inicio de la jornada diaria será de 2,30 horas (de 08:00 a 10:30).

– El importe del ticket de comida para todo el personal, tanto del Grupo 1.º y 2.º como del Grupo IV, con derecho a su percibo, por cada día de trabajo que se efectúa en régimen de jornada no continuada asciende a 13,35 euros para el año 2025. El valor de estos tickets comida tendrá idéntico tratamiento que los restantes conceptos retributivos establecidos en el precitado Convenio Colectivo, si bien se tendrá en cuenta a estos efectos la normativa legalmente aplicable en materia de I.R.P.F y cotizaciones a la Seguridad Social.

D) Horario de trabajo en las contrataciones temporales. Los trabajadores/as contratados con carácter temporal podrán quedar excluidos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa que les contrató en cada momento, de la forma de distribución de la jornada de trabajo. En cualquier caso, el horario de trabajo que se

establezca deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

E) Teletrabajo y Desconexión digital. A partir de la firma de este convenio, se han pactado sendas políticas de teletrabajo para el personal técnico-administrativo adscrito tanto en la sede de Comandante Azcárraga como en la Fábrica de Cantabria, que han ampliado la práctica de este régimen de trabajo.

Tales políticas se adjuntan como anexos 2 y 3, respectivamente.

Adicionalmente, como anexo 4 se adjunta la política sobre desconexión digital de la plantilla.

## Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral establecida en los calendarios laborales de cada centro de trabajo o de la de las personas trabajadoras que, por razones legales o contractuales, tuvieran acreditada individualmente una jornada de trabajo inferior a la antes señalada. Su prestación será voluntaria y se registrará día a día, sin que puedan exceder de los límites establecidos en cada momento por la legislación vigente.

2. Durante la vigencia del presente convenio las empresas se comprometen a mantener una política constante de reducción de las horas extraordinarias.

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

3. Cuando no sea posible efectuar dichas contrataciones y sea necesaria la realización de las horas extraordinarias, éstas se compensarán mediante tiempo de descanso, o su abono en efectivo en las condiciones que después se dirán, en la siguiente proporción a las horas realizadas:

– Grupo 4.º: Se compensarán con un recargo de 50 % del valor ordinario de la hora de trabajo, las realizadas en días laborables según el calendario del centro, y con un recargo de 75 % las de días no laborables según el calendario del centro.

– Grupo 1.º-2.º (excepto personal comercial): Días laborables según el calendario del centro: Hasta la tercera hora (incluida) se compensará en tiempo de descanso, equivalente al de horas realizadas; a partir de la cuarta hora, todas, desde la primera, serán compensadas con un recargo de 50 % del valor ordinario de la hora de trabajo; Días no laborables según el calendario del centro: Se compensarán con un recargo de 75 %.

La jornada se medirá desde el fichaje de entrada hasta el fichaje de salida. Por lo tanto, constituirá tiempo extraordinario de trabajo todo aquel que exceda de la jornada ordinaria, siempre y cuando suponga un exceso de al menos treinta minutos sobre aquella, alcanzado este exceso, este se medirá desde el primer al último fichaje.

– Personal comercial: Regulación específica en punto 4 de este artículo.

Como norma general, dicho tiempo de descanso se tomará dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de realización de las horas extraordinarias. La posibilidad de cobro en efectivo será a elección del trabajador/a en el caso del grupo 4.º, mientras que para el grupo 1.º 2.º solo será posible la opción del cobro en efectivo, únicamente para las realizadas en días no laborables. La opción debe ser manifestada en el mismo mes de realización de las horas. La plantilla del Grupo 1.º y 2.º también podrán optar por el cobro en efectivo de las horas realizadas en días laborables, a partir de la 1.ª, cuando se realicen más de tres.

Únicamente a los efectos de las horas extraordinarias, se entenderán como trabajos nocturnos los que se realicen entre las 9 de la noche y las 7 de la mañana.

4. Compensación de horas extraordinarias y exceso de tiempos de desplazamientos del personal comercial.

4.1 Tendrán la consideración de horas extras los excesos de tiempo de al menos treinta minutos en punto venta (entendiéndose también como tal Logista, Nacex o en general, cualquier emplazamiento profesional de visita obligada).

Por lo tanto, constituirá tiempo extraordinario de trabajo todo aquel que exceda de la jornada ordinaria, siempre y cuando suponga un exceso de al menos 30 minutos sobre aquella, alcanzado este exceso, este se medirá desde el primer al último fichaje en punto de venta.

4.2 Se considerará tiempo de trabajo efectivo el tiempo invertido en desplazamientos directos de ida y vuelta, pero sólo en la parte que exceda de 35 minutos. Por lo tanto, todo el tiempo que supere los treinta y cinco minutos tendrá la consideración de tiempo de trabajo objeto de compensación y se integrará en el saldo horario la persona trabajadora.

4.3 En una misma jornada podrán producirse excesos tanto por lo reglamentado en el punto 4.1. como en el 4.2, atendiendo a la regla particular de generación de tiempo de cada situación.

Como norma general, el tiempo de compensación se tomará los viernes, garantizando una jornada de trabajo de al menos 6 horas de actividad comercial. En el caso de que parte de la plantilla no pueda acogerse a esta regla de compensación, se arbitrarán sistemas alternativos adaptados a las circunstancias de trabajo de aquellos.

En el anexo 1 se adjuntan ejemplos para una mejor comprensión del alcance de lo pactado.

5. En cuanto a la comunicación de las horas extraordinarias a los Representantes Legales de los trabajadores/as, se estará siempre a lo dispuesto en la legislación general vigente, y en particular a lo siguiente:

Se comunicarán a los comités correspondientes, con periodicidad mensual, las horas extraordinarias realizadas, especificando su número, importe, causas y relación de las personas que las realizaron.

También con periodicidad mensual, se facilitará información –con carácter previo a su realización– sobre las horas extraordinarias normalmente previstas para el mes siguiente, así como los motivos de las mismas.

#### Artículo 33. *Cuadro horario y calendario laboral.*

Las Empresas, en cada una de sus Dependencias, elaborarán anualmente el cuadro horario y el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con fin de semana, la plantilla de SS. CC. y Ventas podrá disfrutar con cargo a horas extras, de dos días laborables que se fijaran en los calendarios laborales de tales colectivos, durante el periodo de navidades.

#### Artículo 34. *Excepciones al régimen de jornada.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31 de este mismo texto relativo a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, se respetarán a título individual las situaciones más beneficiosas.

#### Artículo 35. *Jornada reducida.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución

proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

El personal acogido a este beneficio que cuente con derecho a «Complemento personal supresión asistencia y productividad» lo percibirá en su cuantía total.

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

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

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

3. Para el caso de las personas con reducción de jornada, ofreciéndose como alternativa a esta, y como instrumento de conciliación de la vida personal y laboral, se arbitrarán las medidas necesarias para favorecer sistemas de trabajo a distancia en aquellos puestos que, dentro de su perfil, incluyan tareas susceptibles de ser realizadas a través de un ordenador personal y cuyo tiempo de realización sea efectivamente medible y, por tanto, compensable por tiempo de trabajo en el domicilio particular.

4. Los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan la jornada por motivos familiares, tendrán prioridad en la elección de turno y en la concreción del horario.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### Artículo 36. *Modificaciones de jornada y horarios.*

Las empresas podrán modificar la distribución de la jornada y horario de trabajo, así como reorganizar el sistema de turnos y relevos, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

#### Artículo 37. *Turnicidad.*

##### 1. Trabajo a dos turnos.

– Los turnos de trabajo serán rotatorios semanalmente, si bien, a propuesta del Comité de Empresa, podrá establecerse una rotación quincenal o, excepcionalmente, más amplia.

– Quienes, actualmente, tengan turno fijo de trabajo lo seguirán manteniendo, como condición más beneficiosa a título individual, salvo petición expresa del interesado/a.

– Con carácter excepcional, las personas trabajadoras podrán solicitar su adscripción a un turno fijo de mañana o de tarde, previa petición razonada, la cual se atenderá siempre que la organización del trabajo así lo permita. Esta situación se mantendrá salvo que, por razones organizativas, sea necesario incluirle nuevamente en el sistema de rotación. La vuelta a este sistema por necesidades organizativas, no tendrá, en este supuesto, el carácter de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a las que hace referencia el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– La distribución de la jornada anual de trabajo se realizará conforme a lo establecido en el convenio colectivo, iniciándose la jornada diaria en idénticas condiciones a las actuales.

– La interrupción de la jornada durante el denominado tiempo de «bocadillo» se establecerá, en la medida de lo posible, con un horario estable e intentando buscar la mayor coincidencia con la mitad de la jornada.

2. Trabajo a tres o más turnos. Dentro del sector de fabricación, cuando por necesidades excepcionales y puntuales sea preciso establecer, con carácter transitorio, un tercer turno, las condiciones de funcionamiento se acordarán entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa. De las necesidades que den lugar al establecimiento de estos turnos será informada la Comisión Sindical.

En defecto de acuerdo entre las partes, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– Los turnos de trabajo serán rotatorios semanalmente, si bien, a propuesta del Comité de Empresa, podrá establecerse una rotación quincenal.

– Se garantiza el derecho de las personas trabajadoras a rotar y no ser adscritos permanentemente al turno de noche contra su voluntad.

– Se respetarán los acuerdos que se produzcan en los centros fabriles entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores/as, respecto a una duración mayor de la permanencia de las personas trabajadoras en el turno de noche, siempre que la adscripción al mismo se haga con carácter voluntario y permita mantener la organización del resto de turnos. En ningún caso estos acuerdos podrán tener una duración superior a la del calendario laboral anual del Centro de Trabajo.

– La organización y desarrollo de los procedimientos de rotación se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa, facilitando los cambios y permutas necesarios.

– Plus de rotación: Es el que se percibe en aquellos centros de trabajo en los que se implante definitiva o temporalmente un sistema de trabajo a tres turnos, entendiéndose por tal el que se presta de forma rotativa en turno de mañana, tarde y noche. Su importe, por cada día efectivamente trabajado dentro de dicho sistema será el que se determine en el Convenio Colectivo vigente.

– Todos los turnos de trabajo tendrán el mismo número de horas de trabajo diarias. La duración de la jornada diaria se establecerá por acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa, con ocasión de la elaboración del calendario laboral anual.

– Con carácter general, y salvo necesidades excepcionales de producción, el descanso entre turno y turno, cuando uno de ellos sea de noche, será de 48 horas.

– De conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previamente a la afectación de un servicio nocturno, se efectuará una evaluación del estado de salud del trabajador/a, la cual se realizará en los términos establecidos en la normativa legal específica y vigente en cada momento. En los reconocimientos médicos anuales se tendrá en cuenta la condición del trabajo nocturno que desempeñe el trabajador/a.

– Los trabajadores/as nocturnos a los que se les reconozca problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno para el que sean profesionalmente aptos, de conformidad con lo legalmente establecido en cada momento, y en el artículo 36 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– Las mujeres en estado de gestación no prestarán sus servicios en turno nocturno.

– Los trabajadores/as con permiso por lactancia no trabajarán en el turno de noche, salvo que lo soliciten expresamente.

– En el trabajo nocturno no podrán realizarse horas extraordinarias.

– Cuando no pueda ofrecerse al personal del turno nocturno un servicio de cafetería, se dotará a este local de instalaciones para calentar la comida que puedan llevar, así

como de máquinas de bebidas no alcohólicas y alimentos adecuados para su consumo durante la noche.

– Los representantes legales de los trabajadores/as que desempeñen su trabajo en turno de noche tendrán los medios y condiciones apropiadas para el ejercicio de su actividad sindical.

3. Otras disposiciones relativas a turnos. No obstante lo anterior, cuando el turno a implantar vaya a ser cubierto con las personas trabajadoras eventuales o con aquellos trabajadores/as de la plantilla que voluntariamente quieran adscribirse a tal turno, será suficiente informar de esta situación a la Representación Legal de las personas trabajadoras en la que se definirá como máximo, hasta tres personas en puestos críticos que, en el supuesto de que no puedan ser cubiertos con contrataciones eventuales o voluntarios, la empresa designara de entre la plantilla. Esta designación se alternará de forma equilibrada, entre las personas que ocupen dichos puestos. La organización del turno será similar a la del resto de los turnos. Será preciso el acuerdo entre la Dirección del centro y el Comité de Empresa para la implantación de este turno, cuando su duración vaya a exceder de cuatro meses en periodo continuado, o seis meses en periodo alterno, durante un periodo de doce meses.

## CAPÍTULO VIII

### Permisos en Altadis e Imperial Tobacco España

Artículo 38. *Permisos retribuidos.*

1. Por asistencia a familiares enfermos.

– Siete días en caso de enfermedad grave de cónyuge/pareja de hecho e hijos. No se incrementará el número de días por causa de desplazamiento.

A estos efectos, la determinación de enfermedad grave se efectuará conforme a los siguientes criterios:

a) Peligro para la vida o secuelas graves: Cualquier enfermedad diagnosticada por un médico especialista que implique un riesgo significativo para la vida la persona trabajadora o que pueda derivar en secuelas permanentes, limitaciones funcionales severas, o discapacidad total o parcial.

b) Hospitalización o intervención quirúrgica: Cualquier enfermedad o dolencia que requiera hospitalización superior a cinco días o ingreso en una unidad de cuidados intensivos (UCI).

c) Tratamientos prolongados o complejos: Enfermedades que requieran tratamientos médicos de larga duración (superior a seis meses) o complejos, tales como quimioterapia, radioterapia, diálisis, o cualquier otro considerado de alta especialidad.

d) Enfermedades listadas como graves. Aquellas patologías específicamente reconocidas como graves por la normativa aplicable, tales como:

– Enfermedades degenerativas avanzadas (por ejemplo, ELA, Parkinson en estadios avanzados).

– Enfermedades del sistema inmunológico que representen alto riesgo (por ejemplo, VIH en estados avanzados).

– Accidentes cerebrovasculares severos o infartos de miocardio con complicaciones.

– Cáncer, salvo en etapas iniciales sin necesidad de tratamiento invasivo.

e) Reconocimiento por la autoridad médica competente: Aquellas enfermedades que sean certificadas como graves por el organismo público sanitario competente, atendiendo a la normativa vigente y los criterios médicos establecidos.

– Cinco días por accidente, 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 efectivo de aquella. No se incrementará el número de días por causa de desplazamiento.

– Además de lo anterior, la persona trabajadora, avisando con la máxima antelación posible, podrá faltar al trabajo durante un periodo máximo de doce días, percibiendo en dicho tiempo el 75 % de su salario base, en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, o parientes de primer grado de consanguinidad. En el supuesto de que en un mismo Centro de Trabajo varios trabajadores/as 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.

Será la persona trabajadora quien determinará el momento de empezar el permiso siempre que el inicio del permiso se realice dentro del periodo en que subsista el hecho causante.

– En caso de cirugía menor ambulatoria, y/o pruebas hospitalarias que requieran sedación de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a permiso retribuido el día del hecho causante.

## 2. Por fallecimiento de parientes o asistencia a entierros.

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

No se incrementará el número de días por causa de desplazamiento.

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

c) En los casos de fallecimiento de la persona trabajadora (o del cónyuge, padres o hijos de un trabajador/a), asistirá al entierro una representación, compuesta por las personas trabajadoras del centro de Trabajo del afectado, siempre que el sepelio tenga lugar dentro de los límites de la provincia en la que radique el mismo y durante la jornada laboral. Integrarán dicha representación cinco trabajadores/as, en caso de fallecimiento de personal de la Empresa, y tres, en el de los familiares indicados. Estos trabajadores/as no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por su asistencia al entierro.

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

3. A los efectos del presente artículo, se reconocerá a la pareja con convivencia estable, con al menos seis meses anteriores al hecho causante, siempre y cuando aquella quede acreditada, como mínimo, por el cumplimiento de alguno de los siguientes requisitos:

a) Que se aporte el correspondiente certificado de convivencia.

b) Que la persona con que se declare convivir figure designada como beneficiaria, sin necesidad de que lo sea con carácter exclusivo, en la correspondiente póliza a que se refiere el artículo 54 del presente convenio colectivo.

4. A los efectos de los apartados anteriores, se considera que hay un desplazamiento cuando el hecho que da origen al permiso se ha producido a una distancia de 40 km de la residencia habitual de la persona trabajadora.

5. Por razón de matrimonio. La persona trabajadora que contraiga matrimonio, o se constituya en pareja de hecho, tendrá derecho a quince 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 quince 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.

En el caso de que un hijo o hermano de trabajadores/as de la Compañía contrajese matrimonio en un día laborable, éste tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso. Este mismo derecho podrá ejercerlo en el supuesto del matrimonio del padre o de la madre.

6. 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 diez 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 diez días de permiso para la asistencia a exámenes, salvo en los casos comprobados de enfermedad o fuerza mayor.

7. Lactancia. Se podrá solicitar la acumulación del tiempo de lactancia de una hora diaria en jornadas completas.

Tendrá derecho al disfrute del permiso de lactancia tanto el trabajador como la trabajadora de cualquiera de las empresas, aunque la madre o el padre no trabajen.

8. La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada laboral.

9. La plantilla con al menos un año de antigüedad en el conjunto de las dos empresas tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

10. La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para asistir a consultas de sí mismo 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 contratada por las empresas, 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.

A excepción del permiso por matrimonio (punto 5) y por sepelio (punto 2.D) los permisos recogidos en este artículo serán en días hábiles.

Se dará cuenta a los órganos de Representación Legal de los Trabajadores/as del Centro de Trabajo de las solicitudes de permisos retribuidos que vayan a ser denegadas, por si éstos pudieran aportar razones que condujesen a su reconsideración.

La Dirección informará a los órganos de Representación Legal de los Trabajadores/as, a petición de estos, de los permisos retribuidos a que se refiere este artículo.

Artículo 39. *Permisos no retribuidos.*

1. Licencias sin sueldo. Con independencia de la vacación retribuida, el personal podrá solicitar, sin derecho a percibir remuneración alguna y por causas debidamente justificadas, una licencia de veintidós días de duración máxima al año, que podrá ser fraccionada en cuatro periodos.

2. Ausencias justificadas. En aquellos casos en que la persona trabajadora debidamente autorizado 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

**Vacaciones en Altadis e Imperial Tobacco España**

Artículo 40. *Duración y tiempo de disfrute de las vacaciones.*

A) Duración de las vacaciones.

1. Todos los empleados dispondrán de veintidós días hábiles de vacaciones retribuidas.

2. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, salvo cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con alguno de los supuestos excepcionales establecidos legalmente (actualmente, incapacidad temporal o periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, o suspensión del contrato de trabajo por permiso parental, previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores), en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el correspondiente supuesto excepcional, aunque haya terminado el año natural.

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

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

5. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

En los casos de Incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

B) Tiempo de disfrute de las vacaciones.

1. Sector de Fabricación. Las vacaciones, que tendrán una duración de veintidós días laborables, se disfrutarán durante el mes de julio o el de agosto, si bien, en algunos Centros, por necesidades de la producción, el periodo vacacional podrá iniciarse en la segunda quincena del mes de julio, intentándose respetar que el inicio del periodo se haga coincidente con una quincena natural.

Con motivo de dotar a la empresa de una mayor flexibilidad, las vacaciones, que tendrán una duración de veintidós días laborables consecutivos, salvo que otra cosa se especifique en el calendario laboral de cada centro, se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre de forma rotativa. No obstante lo anterior, y nunca más tarde del 31 de marzo de cada año, las personas trabajadoras

podrán solicitar individualmente el cambio del periodo vacacional a fechas distintas que serán determinadas de común acuerdo con la dirección del centro.

No obstante lo anterior, cuando existan razones de producción que así lo justifiquen, el periodo vacacional podrá disfrutarse en otros meses diferentes a los indicados, siempre que se alcance un acuerdo al respecto entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa.

La Empresa para atender los servicios de conservación, mantenimiento, reparaciones, limpieza, etc., de las instalaciones y maquinaria dispondrá de un equipo de retén, el cual prestará sus servicios durante los veintidos días laborales de vacaciones. Los componentes del equipo de retén podrán elegir para el disfrute de sus vacaciones cualquier otro mes del año natural.

Las personas trabajadoras contratados con carácter temporal podrán quedar excluidos –de acuerdo con las necesidades de la Empresa en cada momento– de las fechas de disfrute de las vacaciones previstas para el personal fijo de la Dependencia en la que presten sus servicios.

Asimismo, el personal que se encuentre en incapacidad temporal en el momento del cierre de la factoría por vacaciones, podrá iniciar éstas tan pronto obtenga la correspondiente alta y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2. Sector Comercial. Con carácter general, el personal comercial disfrutará de forma continuada sus vacaciones en alguno de los meses comprendidos entre junio y septiembre, ambos incluidos, teniendo en cuenta la necesidad de mantener la actividad comercial operativa, y según el calendario vacacional de cada Centro.

Cuando las circunstancias y características de la Zona así lo aconsejen, las vacaciones se fraccionarán en dos periodos, informando a los representantes sindicales de las razones que lo justifican con dos meses de antelación, garantizándose, en este caso, que el trabajador/a disfrutará uno de dichos periodos que en todo caso será de al menos diez días laborables, en alguno de los meses anteriormente citados. Las fechas de disfrute se concretarán entre la Dirección del Centro y el trabajador/a, teniendo en cuenta la necesidad de mantener la actividad comercial operativa y sin que, en ningún caso, la suma de ambos periodos pueda rebasar los veintidos días laborables. En todo caso, la fecha de disfrute deberá ser conocida por la persona trabajadora con una antelación mínima de dos meses.

3. Servicios Centrales. El personal disfrutará sus vacaciones anuales, preferentemente en verano, pudiendo disfrutarlas fraccionándolas en dos periodos a solicitud del trabajador/a, teniendo en cuenta la necesidad de mantener los distintos servicios productivos, sin que en ningún caso la suma de ambos periodos pueda rebasar de los veintidos días laborables.

#### Artículo 41. *Días de productividad.*

Como compensación por el incremento de productividad experimentado por la modificación organizativa que permite el cambio de turno con las máquinas en marcha, se garantiza el disfrute de días en la cuantía, forma, y condiciones que seguidamente se detallan:

1. Sector de Fabricación. Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho a cuatro días laborales de descanso por productividad, los cuales se habrán tenido en cuenta, al igual que los días de vacaciones y las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre, para determinar la distribución de la jornada anual de trabajo.

Este personal dispondrá, además, de un día adicional de descanso por productividad.

Si la persona trabajadora no pudiera disfrutarlos en las fechas previstas en el Calendario laboral, por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, podrá fijarse, de acuerdo con la Dirección de cada Centro, una fecha distinta.

2. Servicios Centrales. Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en este centro tienen derecho a cuatro días laborables de descanso por productividad, excepto el personal comercial que tendrá derecho a dos días laborables. Su disfrute se realizará en fecha a convenir entre el trabajador/a y la Dirección del Centro o Departamento, teniendo en cuenta la necesidad de mantener la operatividad del servicio.

Artículo 42. *Disfrute de los días denominados «de puente».*

Se podrá disfrutar de los denominados días «de puente», previa solicitud de los órganos de Representación de los Trabajadores/as, procediéndose a su recuperación de la forma que a continuación se indica en función de la actividad del sector:

1. Sector de Fabricación. Estos días se tendrán en cuenta para la confección del calendario anual considerándose como días no laborables a efectos de la distribución diaria de la jornada anual de trabajo.

2. 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 al menos treinta 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.

Con carácter excepcional para todo colectivo de comerciales, el número de días con posibilidad de disfrute bajo esta regla será –para toda la Fuerza de Ventas– el equivalente al que ofrezca el calendario provincial más beneficioso.

Por tanto, en el caso del personal comercial, los puentes recuperables a disfrutar serán siempre la mitad de los reflejados en el calendario provincial más beneficioso y la mitad más uno en el caso de que el número anterior sea impar.

El/Los día/s extra/s que la aplicación de esta regla crea para determinados calendarios provinciales, supondrá que podrán disfrutar adicionalmente de días suplementarios dentro de los identificados como «días puente» (vísperas de festivos que caen en martes o jueves) en el calendario. En caso de que el calendario no identifique suficientes días puentes se tendrán que pactar los días adicionales que correspondan.

3. Servicios Centrales. La restitución de estos días se llevará a cabo mediante la prolongación de jornada diaria de trabajo efectivo, en al menos treinta minutos. El disfrute de estos días se hará teniendo en cuenta que estos Servicios deben permanecer operativos durante todo el año.

Con carácter excepcional y durante la jornada de «invierno», las Jefaturas de las distintas áreas podrán autorizar que los 30 minutos diarios de recuperación puedan fraccionarse en dos períodos de quince minutos a la entrada y a la salida del trabajo, cuando se justifique por parte del trabajador/a, razones que impidieran efectuar la recuperación de treinta minutos al finalizar la jornada.

Por tanto, los puentes recuperables a disfrutar serán siempre la mitad de los reflejados en el calendario de Servicios Centrales (Madrid) y la mitad más uno en el caso de que el número anterior sea impar.

## CAPÍTULO X

### Excedencias y reingresos en Altadis e Imperial Tobacco España

Artículo 43. *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 designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

Autorizada la excedencia, el trabajador/a 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, causara baja definitiva en la Empresa.

b) Por funciones sindicales. Las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y ello les imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia 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 cuidado de hijo.

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres 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.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento el trabajador/a 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 siete días desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse; y, si no lo hiciera así, causaría baja definitiva.

c) La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. Sólo en el caso de que dos trabajadores/as de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante y solo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que queden debidamente motivadas por escrito, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo 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.

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

e) El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

f) En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 44 de este mismo Texto, en tanto no se opongan a lo establecido en el presente artículo.

3. Por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al cónyuge o pareja de hecho o al 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 el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y solo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que queden debidamente motivadas por escrito, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo 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. El trabajador/a con al menos una antigüedad en de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni mayor de diez años.

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

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

#### Artículo 44. *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 su empresa de pertenencia a fecha de la potencial reincorporación, formular la correspondiente solicitud.

Para la efectividad de su reingreso excepto en los supuestos de excedencia por cuidado de hijo, deberá existir vacante en cualquiera de los centros de trabajo pertenecientes a su empresa en un puesto de igual o similar Categoría 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. 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.

Artículo 45. *Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.*

1. Por pase del trabajador/a Empresas filiales.

a) las personas trabajadoras que, de mutuo acuerdo con Altadis, SAU, o Imperial Tobacco España, SL, sean designados para prestar servicios en Empresas filiales o participadas por ella, quedarán en la situación de suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, conforme a lo previsto en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, computándose a efectos de antigüedad el tiempo en que permanezcan en tal situación.

En idéntica situación quedará el personal de cualquiera de estas empresas, que sea nombrado Representante de la Empresa Logista, en alguna Dependencia en régimen de garantizado.

b) Cuando el trabajador/a cese en la empresa filial por cualquier causa, excepto en los supuestos de despido disciplinario, jubilación o invalidez permanente total o absoluta –en los cuales no procederá la reincorporación–, deberá solicitar el reingreso en su empresa dentro del mes siguiente al de su cese, y el no cumplimiento de tal requisito se entenderá como un desistimiento voluntario de la relación laboral.

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

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

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

3. En los demás supuestos de suspensión del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

## CAPÍTULO XI

### **Clasificación profesional en Altadis, Imperial Tobacco España y Tabacalera**

Artículo 46. *Clasificación profesional.*

Se mantiene, excepto para el personal comercial el actual sistema de clasificación profesional, cuya regulación se recoge, básicamente, en los Convenios Colectivos de Tabacalera, SA, de los años 1975, 1979 y 1996/1997 y actas complementarias.

La clasificación profesional del personal comercial de las Direcciones Territoriales de Ventas de Cigarrillos y Cigarros es la siguiente:

1. Puestos de trabajo:
  - Auxiliar Comercial.

- Agentes de Ventas Junior.
- Merchandiser: Nivel X Grupo 1.º-2.º
- Agente de Ventas: Nivel IX Grupo 1.º-2.º
- Account Executive (categoría a extinguir): Nivel VII Grupo 1.º-2.º
- Key Account Territorial Cigarros: Nivel VII Grupo 1.º-2.º
- Promotor (categoría a extinguir): Nivel V Grupo 1.º-2.º
- Key Account Nacional Cigarros: Nivel V Grupo 1.º-2.º
- Jefe/a Ventas: Nivel III Grupo 1.º-2.º
- Coordinador/a Local Cigarrillos: Nivel II Grupo 1.º-2.º

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

2. Los/as Auxiliares Comerciales accederán a la categoría de Agente de Ventas Junior cuando hayan transcurrido dos años de servicios efectivos en –excepto aquellos que hayan sido contratados para realizar actividades promocionales específicas y limitadas en el tiempo, también denominados comandos-, computando, a estos efectos, el tiempo que hayan trabajado mediante la modalidad de contratación temporal.

Asimismo, los/as Agentes de Ventas Junior, al inicio del tercer año en esta categoría, accederán a la de Agente de Ventas.

La promoción de merchandisers, en su caso, se realizará a puestos de agentes de ventas (nivel IX).

3. No obstante, se podrá anticipar el paso de una categoría a otra. A estos efectos, antes de proceder al cambio de categoría, la Dirección de la empresa facilitará a la Representación Sindical información documentada sobre los distintos candidatos.

4. Para cubrir las vacantes que se generen de Key Account Territorial y Nacional se constituirá una comisión de evaluación según la normativa vigente, que se encargará de analizar la idoneidad de los distintos candidatos posibles. Las conclusiones de dicha comisión se recogerán en un acta con propuesta de los candidatos más idóneos.

5. La Evaluación del Desempeño será el instrumento para llevar a cabo, al final de cada ejercicio anual, la medición del rendimiento de la plantilla. En este sentido, la Dirección facilitará anualmente, a la Representación Sindical, información sobre los resultados, para su estudio y análisis, previa al pago del variable por desempeño.

## CAPÍTULO XII

### **Movilidad funcional y geográfica en Altadis e Imperial Tobacco España**

Artículo 47. *Concepto y ámbito de aplicación.*

El presente capítulo regula los supuestos de Movilidad Funcional y Geográfica, que podrán producirse por cambios de puestos de trabajo y movilidad geográfica en el ámbito interno de cada una de las empresas.

Artículo 48. *Movilidad funcional.*

1. Movilidad a puestos de Superior Categoría o Nivel retributivo. Se podrá realizar 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 de Junio y Navidad.

Las Empresas designarán para la realización de estos trabajos a las personas que más garantías de idoneidad ofrezcan para cubrir el puesto de 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 éstas, las

que optaron en su día al puesto que se trate de suplir y, aun superado el proceso de selección, no obtuvieron plaza. 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 seis meses.

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 los trabajadores/as 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 49. *Movilidad geográfica permanente.*

1. Traslados: Definición. Se entiende por traslado el pase del trabajador/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 del trabajador/a o, en su defecto, con carácter forzoso. Todo ello, en los términos que se regulan en los apartados siguientes.

2. Traslado a instancia del trabajador/a. El personal podrá solicitar voluntariamente su traslado a otro puesto de trabajo, de la misma o similar Categoría, en cualquiera de los centros de trabajo de ambas empresas que exija cambio de residencia, siempre que hubiera permanecido al menos un año en su actual destino.

Las peticiones de traslado se atenderán por riguroso orden de recepción, siempre que existan vacantes en la categoría solicitada 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 en el conjunto de las empresas, igualmente gozarán de prioridad las instancias formuladas por empleados de la empresa a cuyo centro de trabajo solicitan trasladarse.

Como excepción a lo antes 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, tendrán derecho preferente, debiendo resolverse su solicitud en el plazo máximo de tres meses, previa audiencia a la Representación Legal de los Trabajadores.

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

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 trasladados a otro Centro de Trabajo de la misma empresa que implique cambio de residencia.

Antes de proceder al traslado y siempre que éste tenga carácter colectivo, la Dirección abrirá un período de negociación y consultas con los Representantes de los Trabajadores/as, durante un plazo máximo de quince 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 Estatuto de los Trabajadores 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 Dependencias 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 de trabajo donde se estén prestando los servicios.

– Los traslados se efectuarán, respecto a puestos de trabajo del mismo nivel retributivo o equivalente categoría profesional.

– Para la designación de los trabajadores/as, 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 cuarenta y cinco 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 quince 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 al trabajador/a y a los familiares que vivan a su cargo.

– El importe de veinticinco días de dietas correspondientes al trabajador/a.

– Una indemnización para el año 2025, en concepto de Ayuda para vivienda, de 708,02 euros 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 indemnización en un pago único de 42.481,20 euros. Dicha cantidad se actualizará conforme a los incrementos pactados en este convenio. En tal caso, si el trabajador/a rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la Empresa antes de transcurridos 5 años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

d) La persona trabajadora trasladada se incorporará a su nuevo destino dentro de los diez días siguientes a la fecha en que cause baja en la Dependencia anterior.

e) Las personas trabajadoras que opten por la extinción de su contrato en la forma establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un límite máximo de dos anualidades.

f) Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Artículo 50. *Movilidad geográfica temporal: Desplazamientos en comisión de servicio.*

Las empresas podrán desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

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.

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 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XIII

### **Previsión social complementaria-plan de pensiones en Altadis e Imperial Tobacco España**

Artículo 51. *Planes de pensiones.*

El personal en activo de las empresas tendrá derecho a las prestaciones que otorga el «Plan de Pensiones de Altadis, SAU, Tabacalera, SLU, e Imperial Tobacco España, SLU» (Planes de Pensiones del Sistema de Empleo), en la forma y condiciones que se regulan en su propio Reglamento.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo conocerá de cuantas modificaciones se produzcan en el Reglamento del Plan de Pensiones de Altadis, SAU, Tabacalera, SLU, e Imperial Tobacco España, SLU, a los efectos de mantener permanentemente actualizado este texto.

Las obligaciones económicas de las empresas, serán las derivadas de los compromisos establecidos en el citado Reglamento, de conformidad con la normativa vigente en cada momento en materia de Planes y Fondos de Pensiones.

Las Empresas, con independencia de otorgar a los partícipes que formen parte de la Comisión de Control las facilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones, reconoce al Presidente de la Comisión de Control el régimen de garantías legalmente establecido a favor de los Delegados/as Sindicales.

Artículo 52. *Características generales del sistema de Seguridad Social.*

Las personas trabajadoras disfrutarán de la protección establecida en el Régimen General de la Seguridad Social para sus diversas contingencias.

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

Artículo 53. *Mejoras y complementos de prestaciones de la Seguridad Social asumidos directamente por las Empresas.*

a) Prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral. El personal percibirá las prestaciones económicas

previstas en el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas con cargo a la empresa empleadora de la siguiente forma:

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

2. A partir de los doce meses de enfermedad, mientras dure la calificación de Incapacidad Temporal (y siempre con el tope máximo de treinta meses a partir de la fecha de la baja inicial), todo el personal percibirá las prestaciones a que tenga derecho por el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas, en su caso, por la Empresa que corresponda, en función de los años de servicio del trabajador/a, hasta alcanzar –junto con la prestación de la Seguridad Social– los siguientes porcentajes de su haber regulador:

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

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

- Salario Base.
- Aumentos periódicos por años de servicio.
- Garantías a título personal.
- Gratificaciones:
  - Por razón de jornada.
  - Inherentes al puesto de trabajo:
- Serenos-Vigilantes.
- Jefes/as de Equipo.
- Especiales:
  - Secretarios/as de Despacho.
  - Secretarios/as.
  - Conductores/as de coches de turismo.
  - Complemento Salarial en sustitución del primaje por Economato.
  - Plus de Convenio 1998 para el personal de las Nuevas Categorías que estuviera en activo a 31 de diciembre de 1997.
    - Complemento denominado «acuerdo comercial» para Auxiliares Comerciales, Agentes de Ventas Junior, Agentes de Ventas y Account Executive (categoría extinguir).
    - Complemento de Jefes/as de Ventas y Coordinadores/as Locales de Cigarrillos.
    - Plus de residencia.

b) Prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de accidentes de trabajo. Mientras dure la calificación de Incapacidad Temporal (con el tope máximo de treinta meses a partir de la fecha de la baja inicial), la Empresa correspondiente garantiza a la persona trabajadora la percepción del complemento económico necesario, hasta alcanzar –junto con la prestación que reciba, en su caso, de la Seguridad Social–

el 100 % del salario real que le correspondería, según las Tablas Salariales en cada momento vigentes.

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

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

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

d) Prestaciones económicas durante el período de descanso legal por nacimiento y cuidado del menor, 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 que corresponda complementará, en su caso, las prestaciones que otorga la Seguridad Social hasta alcanzar la cuantía prevista en el punto a) 1 del presente artículo.

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

f) 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 artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el tercer punto de este apartado respecto al personal declarado en incapacidad permanente total (derecho a solicitar la reincorporación).

– No obstante, cuando, a juicio del Órgano Calificador de la Seguridad Social, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría, subsistirá la suspensión del contrato de trabajo durante un período máximo de dos años, en los términos previstos en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

– Como excepción a lo previsto en el párrafo primero de este apartado f), las personas trabajadoras que hayan sido declarados en situación de Incapacidad Permanente Total, podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en su 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 del trabajador/a y previo reconocimiento e informe de los Servicios Médicos de Empresa, siempre que éste sea favorable a la posibilidad de prestación de servicios, debiendo en todo caso acomodarse tales requisitos a lo que la ley disponga en cada comentario acerca del eventual reingreso de personal declarado en incapacidad permanente.

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

g) Premio de Nupcialidad. El personal en activo de tendrá derecho a percibir una única prestación de nupcialidad bajo las siguientes condiciones:

1. Tener cubierto un período de antigüedad en la empresa de al menos dos años en el momento del hecho causante. A estos efectos, se considerará como tiempo de

antigüedad el equivalente a la suma de todos los periodos de prestación de servicios dentro de cualquiera de las dos empresas.

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.

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

1. Tener cubierto un período de antigüedad en la empresa de al menos dos años en el momento del hecho causante. A estos efectos, se considerará como tiempo de antigüedad el equivalente a la suma de todos los periodos de prestación de servicios dentro de cualquiera de las dos empresas.

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

#### Artículo 54. *Seguro de vida y accidentes.*

Las empresas han suscrito un contrato de seguro a favor de la totalidad de su plantilla con las siguientes garantías:

Fallecimiento: 50.000 euros.

Incapacidad absoluta y permanente: 50.000 euros.

Incapacidad permanente (según baremo).

Por accidente.: 80.000 euros.

Adicionalmente: Muerte por accidente: 30.000 euros.

Las pólizas de seguro colectivo de vida comprensivas de estos derechos a favor de la plantilla son las siguientes:

Altadis 117-24.0488742-0000.

Imperial Tobacco España 117-24.0488742-0002.

Tales pólizas y sus condiciones particulares, vinculantes para todos los asegurados (las plantillas de ambas empresas) se adjuntan al presente convenio como anexo 13 y 14, respectivamente.

#### Artículo 55. *Condiciones especiales relativas al personal en situación pasiva.*

a) El personal de Tabacalera, SA, que a 1 de octubre de 1987 –fecha de integración en el Régimen General de la Seguridad Social– se encontraba en situación pasiva, ya sea por jubilación o incapacidad permanente y pasó a percibir de la Empresa junto a la pensión que le correspondía en el Régimen General de la Seguridad Social, un complemento en la cuantía precisa para alcanzar el 100 por 100 de la pensión que viniera percibiendo en el momento de su incorporación al Régimen General, continuará percibiéndolo.

Asimismo, se seguirán abonando, en su totalidad, aquellas prestaciones que, por imposibilidad legal, no hayan sido asumidas por la Seguridad Social.

b) Del mismo modo, el personal antes citado causará derecho, al producirse el fallecimiento, a una anualidad de la retribución abonada actualmente por la empresa,

que se abonará a los familiares que a continuación se indican en el siguiente orden de prelación:

- 1.º Viudo/a.
- 2.º Descendientes por naturaleza o adopción.
- 3.º Ascendientes mayores de 60 años o no aptos para el trabajo.
- 4.º Hermanos/as mayores de 60 años o no aptos para el trabajo que estuvieran a su cargo.

Las cantidades resultantes de los compromisos establecidos en este artículo se encuentran asegurados por la empresa mediante sendas pólizas con la entidad Zurich.

## CAPÍTULO XIV

### **Prestaciones y beneficios sociales en Altadis e Imperial Tobacco España**

Artículo 56. *Fondo de Acción Social y Docente.*

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

La dotación económica del mismo durante la vigencia del presente convenio será de 2.350.000 euros anuales.

La administración del Fondo se llevará a cabo a través de una Comisión, formada por dos representantes que designe la Dirección y por tres representantes de los trabajadores/as de dichas empresas, designados uno por cada una de las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales con presencia en la Comisión Sindical.

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

Con cargo a los fondos de la Comisión Mixta, se constituye un seguro médico para todas las personas trabajadoras de Altadis e Imperial Tobacco España, fijos o eventuales con un contrato igual o superior a seis meses, mientras se encuentren en activo. Se suprimen ayudas que puedan estar cubiertas por el propio seguro médico o por el servicio público de salud.

Para el cambio de la sociedad médica, Altadis e Imperial Tobacco España abrirán, a través de la Dirección correspondiente, una mesa de compras que solicitará ofertas a entidades aseguradoras de primer orden. Los integrantes de la Comisión Mixta serán informados de las ofertas, y su opinión será oída en el marco de dicho proceso de determinación de la sociedad médica que prestará el servicio a las personas trabajadoras.

Artículo 57. *Anticipos reintegrables.*

Tendrá derecho a disfrutar de estos anticipos el personal de Altadis e Imperial Tobacco España.

A) Anticipos de una mensualidad. El personal con más de un año de antigüedad (computándose el periodo de prestación de servicios en el conjunto de las dos empresas), podrá solicitar, por causas justificadas, préstamos por importe de una mensualidad de su salario bruto, a devolver en un plazo de seis meses, mediante el descuento correspondiente en las nóminas del solicitante. En los casos en que la solicitud fuera denegada, la Dirección del Centro de la empresa comunicará las causas de tal decisión al trabajador/a afectado y al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, por si pudieran aportar razones que aconsejaran una reconsideración del

acuerdo inicialmente adoptado. Sólo podrá solicitarse un nuevo préstamo cuando hayan transcurrido tres meses desde la cancelación del anterior.

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

B) Anticipos Reintegrables en un período de cuatro años.

1. Las empresas en atención a las circunstancias de cada caso, tienen establecida la concesión de anticipos reintegrables a las personas trabajadoras en activo con un límite de 9000 euros.

2. Se acuerda constituir un Fondo Único de Anticipos Reintegrables, común para las dos empresas con una dotación total de 700.000 euros. En este Fondo se anotarán tanto los anticipos concedidos como el reintegro que de los mismos se vaya produciendo.

3. La normativa vigente en esta materia consta en acta de la Comisión del 14 de noviembre de 2023.

Dicha acta se adjunta como anexo 9.

**Artículo 58. *Facilidades para el transporte de personal en algunos centros de trabajo.***

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

El concepto de Ayuda al Transporte, con un importe de 63,60 euros (año 2025), al mes, será percibido por todas aquellas personas trabajadoras de SSCC que fueron trasladados desde las oficinas de Eloy Gonzalo o Vía de los Poblados al actual emplazamiento en la calle Comandante Azcárraga. Aquellos empleados a quienes la empresa facilite plaza de garaje, no tendrán derecho a la percepción de tal Ayuda.

Esta cifra tendrá las revalorizaciones que para años sucesivos se pacten con ocasión de la negociación del convenio colectivo.

**Artículo 59. *Tabaco Promocional y Tabaco de Fuma.***

Se estará a lo establecido en el acuerdo de fecha 29 de marzo de 2016, que se anexa a este convenio como anexo número 7.

## CAPÍTULO XV

### **Condiciones específicas del personal comercial de Altadis**

**Artículo 60. *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 que se detalla en el artículo 46 del presente Convenio Colectivo. 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-dentro de la provincia de destino, hasta su regreso al mismo, con la posibilidad de llenar el depósito durante su jornada de trabajo, de lunes a viernes.

Asimismo, a la Fuerza de Ventas se le facilitarán los medios técnicos para el desarrollo de la actividad.

## CAPÍTULO XVI

**Faltas y sanciones en Altadis e Imperial Tobacco España**Artículo 61. *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 62. *Incumplimientos laborales del personal.*

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

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

Artículo 63. *Faltas muy graves.*

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

## A. Por inasistencia al trabajo.

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

## B. Por indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

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

## C. Por ofensas verbales o físicas.

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

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

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

## D. Por transgresión de la buena fe contractual o por abuso de confianza.

7. Trabajar para otras industrias que tengan alguna relación con Altadis o Imperial Tobacco España sin previa autorización de la Dirección de ésta.

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

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

10. Sustraer o intentar en cualquier forma, la sustracción de dinero, tabaco, efectos, mercancías, útiles, herramientas o material de toda clase que pertenezca a cualquiera de

las empresas o se encuentre en el interior de sus locales. La complicidad o encubrimiento de estas sustracciones se considerará también falta Muy Grave.

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

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

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

14. Violar o hacer uso indebido de documentos o datos de Altadis, o Imperial Tobacco España de reserva obligada.

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

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

E. Por disminución continuada en el rendimiento laboral.

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

F. Por embriaguez o toxicomanía.

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

G. Por el ejercicio ilegal del derecho de huelga.

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

H. Por reincidencia en faltas graves.

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

I. Por condena en sentencia firme.

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

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

J. Por acoso.

22. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo, 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 Altadis del Acoso Moral, Sexual y por razón de Sexo, en el Trabajo, vigente en Altadis, e Imperial Tobacco España.

## Artículo 64. *Faltas graves.*

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

1. Las faltas reiteradas y sin justificar de puntualidad al trabajo, cuando superen el número de tres durante el período de un mes.
2. Las faltas de asistencia al trabajo o el abandono del mismo, sin autorización ni justificación válida, de dos a ocho días.
3. La negativa a realizar trabajos extraordinarios de inaplazable cumplimiento para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
4. Las riñas y disputas dentro del Centro de Trabajo, siempre que no resulte contusión ni lesión alguna para nadie.
5. Las ofensas de palabra y obra, o las faltas notorias de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as y subordinados/as, así como el incumplimiento de las órdenes impartidas por los mandos.
6. La conducta continuada incorrecta y desconsiderada respecto a los clientes o personas que traten con Altadis o Imperial Tobacco España o, en general el comportamiento incorrecto en el centro de trabajo.
7. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
8. La alegación de causas no existentes al solicitar un permiso, siempre que no haya llegado a disfrutarse éste.
9. Los descuidos, negligencias, retrasos, informalidades o faltas de interés reiterados en el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo cuando ocasionen perturbación en el servicio.
10. La reincidencia en falta leve sancionada y no cancelada, aunque sea de distinta naturaleza.

## Artículo 65. *Faltas Leves.*

Tendrán esta consideración, las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad injustificada, cuando no superen el número de tres al mes.
2. La no asistencia al trabajo, sin justificar, durante una jornada completa.
3. El abandono del servicio, sin autorización ni justificación, durante parte de la jornada.
4. Las discusiones en el interior de la Dependencia, que alteren levemente el funcionamiento normal del servicio.
5. Las actuaciones aisladas de carácter incorrecto o irrespetuoso en el interior de la Dependencia.
6. Los descuidos, negligencias o demoras, en el desempeño del trabajo, cuando tengan escasa repercusión.

## Artículo 66. *Sanciones.*

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

- a) Por faltas leves:
  1. Amonestación privada en forma verbal.
  2. Amonestación privada en forma escrita, que constará en el expediente personal.
- b) Por faltas graves:
  1. Amonestación pública ante representantes del personal de igual o superior categoría o nivel, que se hará constar en el expediente personal del interesado.
  2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.

- c) Por faltas muy graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de nueve a sesenta días.
  2. Traslado, en cuyo caso no serán de abono los gastos que éste origine.
  3. Despido.

Artículo 67. *Procedimiento sancionador.*

a) El ejercicio de las facultades disciplinarias de las Empresas se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de forma que sólo será preceptiva la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por presuntas faltas graves o muy graves de los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.

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

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

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

c) La decisión de sancionar las Faltas Muy Graves corresponde a la Dirección de la empresa, a la que se elevarán los expedientes o investigaciones efectuadas, sin perjuicio de que la carta de comunicación de la sanción al trabajador/a se remita por un responsable de la Dependencia,

En cuanto a las faltas graves o leves, se impondrán por los propios Directores/as o Responsables de Dependencia, dando cuenta de las primeras a la Dirección.

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

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

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

Artículo 68. *Cancelación de notas desfavorables.*

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

- Sanciones por faltas leves: Cuatro meses.
- Sanciones por faltas graves: Ocho meses.
- Sanciones por faltas muy graves: Un año.

Dicha cancelación no significará la de los efectos de la sanción impuesta, excepto, en su caso, en el supuesto previsto en el párrafo 2.º del artículo 63.I.21.

## CAPÍTULO XVII

**Derechos sindicales y de representación colectiva en Altadis e Imperial Tobacco España***Sección 1.ª Órganos de Representación Colectiva de los Trabajadores/as**Artículo 69. Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.*

1. Composición. El número de miembros de cada Comité de Empresa y, en su caso, el número de Delegados/as de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores 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 de los Comités de Empresa, Altadis e Imperial Tobacco España facilitarán un local, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, una impresora, material de oficina y teléfono.

Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa el uso de Internet y correo electrónico, fibra, incluso, si las condiciones técnicas así lo permitieran, con acceso directo a la red de las Empresas y a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsables de su buen uso los Comités de Empresa, usuarios del ordenador en particular.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4. Medios y facilidades.

4.1 Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as 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 correspondiente.

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

En Centros de trabajo de:

- Hasta 49 trabajadores/as: 60 horas.
- De 50 a 100 trabajadores/as: 75 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 90 horas.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 105 horas.
- Más de 500 trabajadores/as: 120 horas.

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores/as del Área de Ventas, cuando se encuentren integrados en un mismo centro de trabajo con las personas trabajadoras de Fábrica o de Oficinas, podrán solicitar asambleas para tratar problemas específicos de su sector, indicando, con la suficiente antelación, las razones que justifican la misma.

Las personas trabajadoras del área de ventas que asistan a la asamblea se les abonará los gastos incurridos y no se les descontará el tiempo de desplazamiento a las asambleas que se celebren en el centro de Madrid dentro de su jornada laboral.

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

4.6 Respecto al número de reuniones mensuales del Comité de Empresa de SSCC, el número a celebrar a lo largo del año será de 11, a razón de 1 mensual excepto el mes de agosto. Tales reuniones se celebrarán de modo presencial 9 y en remoto 2.

Si excepcionalmente, se tuviera que celebrar una reunión en el mes de agosto, se realizará en forma remota.

Artículo 70. *Asambleas por elecciones sindicales.*

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

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

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

*Sección 2.ª Acción sindical en las empresas*

Artículo 71. *Actividades sindicales de los trabajadores/as afiliados a un sindicato.*

En el ámbito de las empresas o centro de trabajo, los trabajadores/as afiliados a un Sindicato –cualquiera que sea su representatividad– podrán realizar las siguientes actividades:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

Artículo 72. *Secciones sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos que, hubieran obtenido un 10 por ciento a nivel de empresa, o un 20 por ciento en su circunscripción, si son de ámbito provincial o autonómico, podrán ejercitar los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.
- b) A la utilización de un local, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, una impresora, material de oficina y teléfono, en aquellos Centros de trabajo con más de 250 empleados.

Se pondrán a disposición de las Secciones Sindicales el uso de Internet y correo electrónico, vía fibra, incluso, si las condiciones técnicas así lo permitieran, con acceso directo a la red de las Empresas y a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de las Compañías, éstas no se responsabilizan del uso de la misma, siendo responsable de su buen uso las Secciones Sindicales, usuarias del ordenador en particular.

Artículo 73. *Delegados/as Sindicales.*

1. De Centro de Trabajo.

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

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

- De 250 a 600 trabajadores/as: Uno.
- Más de 600 trabajadores/as: Dos.

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

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

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

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

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

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

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

2. Delegado/a de ámbito estatal del conjunto de las dos empresas.

a) Las Secciones Sindicales constituidas por aquellos Sindicatos de ámbito estatal que hayan obtenido al menos un 10% de representación en el conjunto de las dos empresas, podrán elegir un Delegado/a Sindical de ámbito estatal, que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito local, autonómico y de empresa.

Con el fin de que estas Secciones Sindicales puedan desarrollar sus funciones, se les facilitará un local para su uso exclusivo, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con CD-ROM, con herramientas informáticas de gestión – Word, Excel y

PowerPoint-, material de oficina y medios de comunicación (teléfono y fax) para su normal desenvolvimiento.

Se pondrán a disposición de estas Secciones Sindicales el uso de Internet y correo electrónico, vía fibra incluso, si las condiciones técnicas así permitieran, con acceso directo a la red de la Empresa y a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsable de su buen uso las Secciones Sindicales usuarias del ordenador en particular.

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

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

c) Los Delegados/as Sindicales Estatales de los Sindicatos representados en dos de los tres comités de empresa existentes, adicionarán 320 horas trimestrales al crédito horario que les corresponde, como representantes de los trabajadores/as de su Centro de trabajo. De dicho crédito adicional, 200 horas trimestrales será de uso personal y exclusivo del Delegado/a Estatal, no pudiendo ser cedidas ni acumuladas a otro u otros miembros de organización sindical alguna.

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

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

#### Artículo 74. *Secciones Sindicales Estatales.*

Se reconoce la existencia de Secciones Sindicales Estatales constituidas por el conjunto de trabajadores/as afiliados a cada Sindicato en las dos empresas.

Cuando se trate de las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que hayan obtenido en las correspondientes elecciones sindicales al menos un 10 por ciento de la representación en el ámbito conjunto de Altadis e Imperial Tobacco España cuando sean de ámbito estatal, podrán celebrar, previa autorización de la Empresa y sin cargo al crédito de horas sindicales, reuniones con periodicidad mensual, de una duración máxima de dos días por cada una de ellas, con derecho a percibir los correspondientes gastos de dietas y desplazamientos.

En dichas reuniones tienen derecho a participar el Delegado/a Sindical Estatal, los Delegados/as Sindicales de los distintos Centros de Trabajo de las dos empresas, los miembros que formen parte de la Comisión Sindical, un Delegado/a Estatal de Seguridad y Salud del Sindicato correspondiente.

En el caso de que algún miembro de la Comisión Sindical sea a la vez delegado/a de algún centro de trabajo asistirá como delegado/a del centro la persona que el sindicato convoque siempre que haya sido elegida en proceso electoral y, por lo tanto, sea miembro de comité.

En el caso de que, por causas debidamente justificadas, se tenga que sustituir a alguno de los participantes, se procederá según el listado de suplentes informando a la Dirección de RR. HH. Tal sustitución solo será posible con carácter previo al desplazamiento de los convocados.

El Delegado/a Estatal asumirá ante la Dirección, la representación de la Sección Sindical Estatal para todas aquellas cuestiones que trasciendan el ámbito de una sola

empresa. A fin de posibilitar el ejercicio de reunión conjunto de los Delegados/as de cada una de las empresas, el Delegado/a Estatal facilitará, a la Dirección de la empresa, los asistentes a las reuniones mensuales de las Secciones Sindicales.

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

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

*Artículo 75. Comisión Sindical conjunta de Altadis e Imperial Tobacco España.*

1. Se constituirá una Comisión Sindical conjunta de Altadis e Imperial Tobacco España como órgano máximo de participación y representación sindical de todas las personas trabajadoras de las mismas, constituida por las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que hayan obtenido al menos un 10 por ciento de representación en el conjunto de las dos empresas.

2. Composición: La Comisión Sindical estará compuesta por los Delegados/as Sindicales Estatales y nueve miembros titulares. Actuará como Portavoz, la persona elegida por el Sindicato de mayor representatividad, y como Secretario/a de actas, la persona elegida por el segundo Sindicato en representatividad, que serán designados en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de las dos empresas.

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

La Comisión Sindical asume las competencias y reuniones de la Secretaría Permanente de Altadis, de la Comisión Estatal de Formación/Promoción y del Comité Nacional de Seguridad y Salud.

3. Reuniones:

a) Reuniones ordinarias de la Comisión Sindical: Las reuniones ordinarias tendrán una periodicidad mensual y una duración máxima de dos días por cada una de ellas. Así mismo podrá celebrar reuniones de carácter extraordinario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección

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

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

b) Reuniones mensuales con la empresa de la Comisión Sindical con funciones de secretaría permanente: Las reuniones tendrán una periodicidad mensual y una duración máxima de dos días celebrándose en una semana diferente a la reunión ordinaria de la Comisión Sindical y de las Secciones Sindicales. No obstante, el formato de tales reuniones, en lo que a su celebración respecta, será con parte del Órgano presencial y con parte en remoto.

Por tanto, se constituirá una delegación presencial formada por los tres delegados/as, 1 Secretario/a, 1 Portavoz y 3 miembros adicionales escogidos en función de la representatividad obtenida en las últimas elecciones sindicales de cada centro.

Ello supondrá que serán estas 8 personas quienes se desplazarán a SSCC, permaneciendo el resto en su localidad de origen, atendiendo a las funciones sindicales atribuidas de modo telemático.

En el caso de que, por causas debidamente justificadas, se tenga que sustituir a alguno de los asistentes, se procederá según el listado de suplentes informado a la Dirección de RRHH. Tal sustitución sólo será posible con carácter previo al desplazamiento de los convocados.

La elaboración del calendario de reuniones se entregará por la parte social a la empresa previamente.

c) Reuniones de la Comisión Sindical con funciones de Formación:

Ordinaria: Una vez al año para aprobar los planes de formación de las 2 empresas y demás aspectos que competan a la Comisión.

Extraordinaria: Se podrá solicitar cada año una reunión extraordinaria para el seguimiento de los planes de Formación o siempre que surjan incidencias en los centros que no sean resueltos por la Comisión Local.

La empresa enviará con diez días de antelación a las reuniones, la documentación precisa para poder realizar el seguimiento, estudio y evaluación correspondiente de los planes de formación.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

d) Reuniones de la Comisión Sindical con funciones de Salud Laboral estatal: Se realizarán dos reuniones de Salud Laboral cada año.

Los actuales Delegados/as de Estatales del Comité Nacional de Seguridad Laboral asistirán a las reuniones que se celebren al efecto y conservarán el derecho de asistencia a las Secciones Sindicales de cada mes, así como el crédito horario que actualmente tienen asignado (60 horas trimestrales, a desarrollar en los centros de las empresas, exclusivamente para la realización de actividades propias de este Comité Nacional; dicho crédito horario no podrá ser cedido ni acumulado a otro u otros miembros de organización sindical alguna).

La empresa enviará con diez días de antelación a las reuniones, la documentación precisa para poder realizar el seguimiento, estudio y evaluación correspondiente.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

4. Dotación y facilidades. La Dirección de las empresas pondrá a disposición de la Comisión Sindical un local adecuado, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con CD-ROM, con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, una impresora, material de oficina y medios de comunicación para su normal desenvolvimiento.

Se pondrá a disposición de la Comisión Sindical el uso de Internet y correo electrónico, vía fibra, incluso, si las condiciones técnicas así lo permitieran, con acceso directo a la red de las Empresas y a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de las Compañías, éstas no se responsabilizan del uso de la misma, siendo responsable de su buen uso la Comisión Sindical en cuanto usuaria del ordenador en particular.

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

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

5. Desplazamientos y horas. La Dirección procederá al abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a todas de las reuniones, de conformidad con lo establecido en el punto 3 de este mismo artículo.

No se computarán a los efectos del crédito de horas sindicales a que se hace referencia en el artículo 69.4.2 del convenio colectivo, las empleadas por los miembros de la Comisión Sindical para asistir a las reuniones de este órgano o sus comisiones de

trabajo Por consiguiente, se les autorizará a efectuar el desplazamiento el día anterior a la celebración de tales reuniones. Se les facilitará por tanto un billete de ida adaptado a tal circunstancia y otro de vuelta a una hora adaptada a la hora de finalización de reunión y/o al tiempo necesario para cumplir con el desarrollo de las funciones de la Comisión.

En el caso de los miembros de la Secretaria Permanente conectados en remoto, deberán trabajar el día establecido como de ida para el personal presencial (normalmente los lunes).

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

## 6. Normativa de dietas y viajes.

6.1 Miembros de la Comisión Sindical y Delegados/as Sindicales Estatales. Horas sindicales y días de desplazamiento. Cuando estos representantes sindicales sean convocados o autorizados por la Dirección de la Empresa para asistir a una reunión en Madrid y aleguen razones de necesidad con objeto de preparar trabajos propios de su función sindical, se les autorizará a efectuar el desplazamiento el día anterior a la misma, facilitándoles para ello un billete de ida a una hora apropiada para el desarrollo de sus funciones.

Igualmente, se autorizará su permanencia en Madrid el día posterior a las reuniones, cuando precisen efectuar trabajos de conclusión de las mismas.

No se computarán como horas sindicales las empleadas por estos representantes sindicales para efectuar trabajos de preparación o conclusión de las reuniones, los días anterior o posterior de las mismas, ya sean en Madrid, en su propio Centro de trabajo o lugar de residencia.

A todos los miembros de la Comisión Sindical y Delegados/as Estatales para los desplazamientos a reuniones en Madrid, convocados o autorizados por la Empresa, se les facilitará su vuelta al lugar de residencia.

6.2 Miembros del Comité de Empresa de SSCC y Ventas y asistentes a las Secciones Sindicales. Horas sindicales y días de desplazamiento. Cuando estos representantes sean convocados o autorizados por la Dirección de la Empresa para asistir a tales reuniones, se les autorizará a efectuar el desplazamiento el día anterior a la misma, exigiéndose al menos un cumplimiento del 50 % de la jornada. Se les facilitará por tanto un billete de ida adaptado a tal circunstancia y otro de vuelta a una hora adaptada a la hora de finalización de reunión y/o al tiempo necesario para cumplir con el desarrollo de las funciones del Comité/Secciones.

6.3 Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid. A los representantes sindicales adscritos a estas Dependencias, cuando asistan a reuniones que tengan lugar en Madrid, y hayan sido convocadas o autorizadas por la Dirección de la Empresa, se les abonarán 44,07 euros para el año 2025 en concepto de pensión alimenticia, siempre que dichas reuniones se celebren en jornada de mañana y tarde.

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

a) Abono, en concepto de gastos en el año 2025, de 164,84 euros si se pernocta o realizan las dos comidas principales fuera de la residencia, y del 50 % de la dieta si sólo realiza una de las comidas principales fuera de la residencia.

b) El abono del coste del alojamiento en uno de los hoteles concertados, junto con una dieta alimenticia de 88,14 euros si corresponde a un día completo y de 44,07 euros si realizan una de las dos comidas principales fuera de su residencia, en el año 2025.

## 7. Competencias:

a) La Comisión Sindical está legitimada, por sumar las representaciones sindicales que la integran la mayoría absoluta de los miembros de Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, para negociar Convenios Colectivos, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores/as representados, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centros de trabajo, Delegados/as de Personal y Secciones Sindicales; y podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación colectiva conjunta en Altadis e Imperial Tobacco España.

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

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

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

d) Solicitar, a través de la mesa negociadora, la celebración de asambleas en todas las Dependencias de Altadis e Imperial Tobacco España con motivo de la negociación colectiva, así como aquellas otras que considere necesarias para tratar asuntos de ámbito general con cargo, en este último caso, al crédito de diez horas anuales establecido en el artículo 69.4.4 del presente convenio.

e) Elaborar los planes de formación y demás competencias de formación del artículo 21 de este convenio.

f) Ser informada, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión cuando sea posible tanto en Altadis e Imperial Tobacco España.

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

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

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

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

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

l) Proponer un reglamento interno a los Comités de Centro de Salud Laboral.

m) Participar en la elaboración del programa de formación para los Delegados/as de Prevención, de acuerdo con lo establecido en la LPRL y en el presente convenio colectivo.

En la impartición de esta formación podrán participar las organizaciones sindicales representadas en la Comisión Sindical.

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

ñ) Promover a nivel de empresa y del conjunto, programas, estudios, actividades, etc., tendentes a la prevención y a la mejora de la Salud de las personas trabajadoras, incidiendo en:

- Trabajos específicos sobre áreas-sectores susceptibles de riesgo.

- Protección maternidad y períodos de lactancia.
- Las características de los EPI.

o) Conocer los programas y analizar las cuestiones que sobre la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo que tengan concierto con Altadis e Imperial Tobacco España, le sean planteadas por los Comités de Seguridad y Salud de los Centros.

p) La Dirección antes de proceder a un cambio de Mutua, remitirá informe a la Comisión Sindical a fin de que ésta valore la procedencia de dicho cambio para poder realizar las alegaciones oportunas.

#### Artículo 76. *Recaudación de cuotas sindicales.*

Las Empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador/a afiliado/a y previa conformidad, siempre, de éste.

#### Artículo 77. *Exención de la prestación de servicios con cargo a horas sindicales.*

Las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales con presencia en la Comisión podrán relevar de la prestación de servicios a 1 trabajador/a siempre y cuando resulte ser miembro de la Ejecutiva Federal o Confederal a nivel estatal, autonómica o provincial del Sindicato. Ello significa que como máximo, cada uno de los Sindicatos con presencia en la Comisión Sindical, podrá liberar a un solo trabajador/a con cargo a su bolsa de horas sindicales (artículo 69.4.3).

### CAPÍTULO XVIII

#### **Vestuario de trabajo**

#### Artículo 78. *Personal afectado.*

El personal de fábrica cuyo desempeño se desarrolle principalmente en el taller de elaboración o de mantenimiento vestirá, dentro del centro de trabajo, el vestuario reglamentario que le será entregado por la Dirección.

#### Artículo 79. *Características de la ropa de trabajo.*

La ropa de trabajo será acordada con el Comité de Fábrica de Cantabria. Las personas trabajadoras cuyo desempeño se desarrolle principalmente en el taller de elaboración o de mantenimiento tendrán asegurado un mínimo de cuatro juegos completos de prendas de trabajo (por ejemplo, camisa y pantalón o mono de trabajo) cada dos años. Estas prendas serán determinadas por acuerdo entre el Comité y la dirección de la fábrica, pudiéndose definir prendas complementarias o sustitutivas de los cuatro juegos mencionados.

### CAPÍTULO XIX

#### **Salud laboral y prevención de riesgos en Altadis e Imperial Tobacco España**

#### Artículo 80. *Política preventiva.*

Altadis e Imperial Tobacco España con objeto de desarrollar una gestión eficaz de la Seguridad y Salud de sus trabajadores/as, ha determinado los principios rectores de su política preventiva que se desarrollarán de forma integrada con el resto de los procesos según los siguientes principios:

- La salud y seguridad de los trabajadores/as contribuye a la ejecución de nuestra actividad empresarial, preservando y desarrollando los recursos materiales y humanos, y

reduciendo las pérdidas y responsabilidades legales que se derivan de la materialización de los riesgos laborales.

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

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

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

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

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

– Se tomarán en consideración las capacidades profesionales de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.

– Antes de encomendar a un trabajador/a una tarea, se considerará su capacidad profesional en materia de Seguridad y Salud para desarrollarla.

– La determinación de medidas preventivas, considerará los riesgos adicionales que pudieran implicar y sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos, sea sustancialmente inferior a los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

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

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

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

– Por su parte, las personas trabajadoras tienen el deber, en la medida de sus posibilidades, de aplicar las medidas preventivas establecidas y de contribuir en identificar y eliminar los riesgos existentes.

#### Artículo 81. *Objetivos.*

Los objetivos que pretenden alcanzar las empresas a tenor de la Política Preventiva anteriormente descrita, con carácter general, son los siguientes:

– Cumplir con los principios esenciales indicados en la política preventiva de las respectivas empresas.

– Asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación.

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

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

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

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

De acuerdo con los objetivos específicos definidos en años anteriores, y teniendo como referencia los resultados obtenidos en el año 2023 a nivel de Altadis, SA, quedan establecidos como objetivos específicos para el año 2025, los siguientes:

- Objetivo Índice de Frecuencia: 9.
- Objetivo Índice de Gravedad: 0,48.

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

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

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

## Artículo 82. *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.

Se mantiene la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales de Altadis, SA, aprobada por el Consejo de Administración de Tabacalera, SA, el 26 de julio de 1990, en todo lo que no se oponga a la Legislación de referencia, a sus Reglamentos de desarrollo y a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

En virtud de la Ley 54/2003, de Reforma del Marco Normativo, se elaborará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para Altadis, Imperial Tobacco España. Dicho Plan será aprobado por la Dirección, previa consulta y participación de la Comisión Sindical.

### 2. Evaluación de Riesgos:

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

b) En la realización de la evaluación de riesgos deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género a la hora de llevarla a cabo, así mismo se dotará de perspectiva de género a las medidas preventivas que se desprendiesen de las conclusiones de la evaluación de riesgos.

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

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

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

Artículo 83. *Organización de los Servicios de Prevención.*

1. En las empresas existirá un único Servicio de Prevención Mancomunado, dotado de las especialidades que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

El Servicio de Prevención Mancomunado, tendrá la consideración de Servicio de Prevención Propio.

2. El Servicio de Prevención Mancomunado cuenta con técnicos superiores en prevención de riesgos laborales asumiéndose las 3 especialidades contempladas en el Real Decreto 39/1997 (Seguridad, Higiene y Ergonomía y Psicología aplicada). Se concertará con Servicio de Prevención Ajeno las actividades que no puedan ser realizadas por el Servicio de Prevención Propio.

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

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

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

5. El Servicio de Prevención Mancomunado participará con voz, pero sin voto, en las reuniones de Salud Laboral de la Comisión Sindical y asesorará al empresario, a los Comités de Seguridad y Salud de centros y a los Delegados/as de Prevención.

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

Artículo 84. *Estructura organizativa de prevención en los centros de trabajo.*

En cada Centro de trabajo se deberá garantizar la integración de la Prevención de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para Altadis, e Imperial Tobacco España.

Las empresas elaborarán anualmente la Memoria y la Planificación Anual de las Actividades Preventivas a desarrollar, que se facilitará a los Comités de Seguridad y Salud y a los Delegados/as de Prevención.

Artículo 85. *Planificación de la prevención.*

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

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

- a) Se basará en lo siguiente:
- Evaluación Inicial de riesgos.
  - Evaluación de riesgos por puestos de trabajo.
  - Estudio de la accidentalidad y su evolución.
  - Análisis de las condiciones de trabajo.
  - Inspecciones Técnicas.
- b) Incluirá:
- Medios humanos y materiales y recursos económicos precisos.
  - Medidas de emergencia.
  - Medidas de vigilancia de la salud.
  - Información y Formación de los trabajadores/as.
  - Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

#### Artículo 86. *Formación.*

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

Esta formación se repetirá periódicamente cuando se detecte su necesidad.

Asimismo, se procederá a facilitar formación a los miembros de la Comisión Sindical, de los Comités de Seguridad y Salud y a los Delegados/as de Prevención en el supuesto de que se produzcan modificaciones legislativas de relevancia en esta materia, facilitándose, en este caso, formación a las personas trabajadoras en general, en aquellos aspectos que puedan afectar al desempeño de su puesto de trabajo.

#### Artículo 87. *Consulta y participación de las personas trabajadoras.*

##### A) Delegados/as de Prevención.

1. Los Delegados/as de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

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

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

- Leyes, desarrollos normativos, normas, guías técnicas, ordenanzas y recomendaciones tanto de ámbito europeo como nacional, autonómico y municipal.
- Reales Decretos, órdenes y resoluciones sobre la actuación de las Mutuas de Accidentes.
- Los Delegados/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/as sin que pueda salir de los locales del centro.

B) Comités de Seguridad y Salud de Centro.

1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud paritarios en los centros de trabajo de las Empresas, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores/as: Dos Delegados/as de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores/as: Tres Delegados/as de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: Cuatro Delegados/as de Prevención.
- Más de 1.001 trabajadores/as: Cinco Delegados/as de Prevención.

Con carácter excepcional, en los centros fabriles de Altadis, SA, el Comité de Empresa podrá designar a uno de los Delegados/as de Prevención entre los trabajadores/as del Centro de Trabajo, aun cuando no reúna la condición de ser representante de los trabajadores/as. En este supuesto, la Empresa concederá a esta persona trabajadora una dispensa laboral suficiente para que pueda ejercer las funciones que le corresponden como Delegado/a de Prevención.

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

3. Aparte de las competencias y facultades reconocidas a los Delegados/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 e informar la memoria y programación de los servicios de Prevención.

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

5. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 31/1995 respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, el Delegado/a de Prevención y el Director/a del Centro podrán acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados/as de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 88. *Promoción y Vigilancia de la salud.*

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

2. La vigilancia de la salud cumplirá dos objetivos:

- La detección de patología laboral.
- La detección de patología por enfermedad común que afecte a la realización de las tareas de las personas trabajadoras.

3. Las empresas dotarán de material específico a los Servicios de Vigilancia de la Salud para poder llevar a cabo sus funciones.

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

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

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

- Descripción del puesto de trabajo y tiempo de permanencia en el mismo.
- Riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y de las medidas de prevención adoptadas.
- El examen de salud deberá mencionar los puestos de trabajo que con anterioridad al actual hayan desempeñado las personas trabajadoras, describiendo los riesgos de los mismos y tiempo de permanencia en estos puestos.

La historia clínico laboral constará de las siguientes partes:

- Antecedentes laborales del trabajador/a. Accidentes laborales o enfermedades profesionales.
- Antecedentes personales del trabajador/a. Enfermedades comunes o accidentes no laborales.
- Antecedentes familiares.
- Anamnesis por aparatos.
- Exploración clínica por aparatos.

6. Los reconocimientos médicos específicos se complementarán con análisis clínicos y otras exploraciones que habitualmente se vienen realizando. El análisis de sangre constará de las siguientes determinaciones:

- Hemograma completo.
- Glucosa.
- Colesterol total, y desglosado sólo en el caso de que el primero supere el umbral de referencia.
- Triglicéridos.
- Ácido úrico.
- Creatinina.
- Transaminasas.
- PSA, para varones mayores de 45 años.
- Hierro, para mujeres de entre 45 y 52 años.

El análisis de orina constará de las siguientes determinaciones:

- Anormales.
- Sedimento.

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

8. De igual manera, en los exámenes de salud que se efectúen a 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 del trabajador/a y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

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

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

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

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

11. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá:

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XX

**Igualdad y dignidad**

Artículo 89. *Plan de igualdad y conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

El Comité de Igualdad se encuentra a fecha de la presente negociando el Plan de Igualdad, habiendo adoptado un compromiso de acordarlo antes del 1 de julio del 2025.

Adicionalmente, durante la vigencia del presente convenio se compromete a desarrollar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para atender el posible acoso que sufrieran tales personas dentro del ámbito laboral.

Artículo 90. *Derecho del trabajador/a a que se respete su dignidad.*

La Dirección de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco España, SL, y la Representación Legal de las personas trabajadoras de la empresa, comparten la preocupación y el compromiso para que, en el seno de ella, no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de las personas trabajadoras. En este sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que sean precisas, incluyendo la posibilidad de abrir expediente disciplinario en los supuestos suficientemente fundamentados, para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de las Empresas, con el objetivo de contribuir a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

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

Los protocolos de actuación que han de aplicarse para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como los procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo se regularán en el Protocolo para la Prevención en Altadis e Imperial Tobacco España del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo en el Trabajo, vigente en la empresa.

## CAPÍTULO XXI

**Interpretación y vigilancia del convenio colectivo y solución extrajudicial de conflictos en Altadis e Imperial Tobacco España**

Artículo 91. *Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación.*

1. Composición. Se acuerda establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará integrada por cinco miembros de la representación sindical firmante del presente texto y otros cinco por parte de Altadis, e Imperial Tobacco España

Los miembros de la representación sindical serán nombrados por los Sindicatos firmantes en función de la representatividad sindical existente en el ámbito del conjunto de las empresas.

Así mismo existirán cinco suplentes por parte de la Empresa y otros cinco por parte de los Sindicatos firmantes.

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, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que se convoquen, a iniciativa de cualquiera de las partes, las cuales se celebrarán en un plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la solicitud.

Las partes se comprometen a aplicar los principios informadores de igualdad y de jerarquía recogidos en el epígrafe «Configuración Jurídica» del presente convenio, para resolver los conflictos de interpretación que puedan derivarse del Convenio Colectivo.

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 ASAC (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 veinte días naturales, desde la fecha en que alguna de las partes haya solicitado la reunión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación, ésta no haya adoptado resolución alguna al respecto.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas previsto en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, y en caso de desacuerdo de la misma la discrepancia se someterá al procedimiento de mediación previsto en el ASAC.

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 veinte días, excepto en los casos previstos en el último apartado del punto anterior que deberá resolver en el plazo de siete 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 Sindical 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.

A las reuniones podrá asistir también el Delegado/a Sindical Estatal de cada uno de los Sindicatos con presencia en la Comisión Sindical.

La representación sindical en la Comisión podrá utilizar los locales y tableros de anuncios y demás medios de comunicación a disposición de la Comisión Sindical.

El régimen de gastos de desplazamiento y dietas será el mismo que se aplique a la Comisión Sindical.

## Artículo 92. *Solución Extrajudicial de Conflictos.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al vigente Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas.

### Disposición adicional primera.

La empresa renuncia a la aplicación de la distribución irregular de la jornada anual en los términos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2025

Disposición adicional segunda. *Complemento personal supresión tabaco.*

A partir del 1 de enero de 2016 se elimina el concepto «tabaco promocional y tabaco de fuma». El importe que percibían hasta la fecha las personas trabajadoras actualmente en activo por dicho concepto por aplicación del convenio colectivo, quedará consolidado como una garantía de carácter personal e individual que se denominará «Complemento personal supresión tabaco». Dicho Complemento, que en este momento se fija en un importe de 2.000 euros año para 2016 será distribuido en doce mensualidades, no será compensable ni absorbible, y quedará sujeto a los incrementos salariales de convenio a partir de 2017. El abono de esta cantidad se extinguirá con la extinción de la relación laboral. Este Complemento se integra en el apartado «garantía a título personal» del convenio colectivo.

Para todas las cuestiones relativas a esta materia se estará a lo establecido en el acta de la reunión entre la Comisión Sindical de Altadis y la representación de la empresa de fecha 29 de marzo de 2016, que se adjunta formando parte integrante del presente convenio como anexo 7.

Disposición adicional tercera. *Supresión e integración en un único complemento de los conceptos salariales «Incentivo por asistencia al trabajo» y «Paga de Productividad».*

Su regulación consta como anexo 5 y 6 y forman parte integrante de este convenio.

Disposición adicional cuarta. *Acta complementaria del convenio colectivo, de 22 de abril de 2014, sobre retribución variable del personal comercial de la empresa Altadis.*

Su regulación que es parte integrante de este convenio colectivo consta como anexo 12.

En caso de que existiese discrepancia entre el articulado del convenio al que este acuerdo complementa, el contenido del anexo prevalecerá sobre el texto de los artículos del convenio.

Disposición adicional quinta. *Merchandisers.*

El puesto de trabajo y condiciones de los merchandisers (puesto de trabajo correspondiente al sector comercial de Altadis, SA), se reguló por medio del acta complementaria del convenio colectivo de fecha 21 de octubre de 2014 que se adjunta como parte integrante de este texto, dentro de su anexo 8.

En caso de que existiese discrepancia entre el articulado del convenio al que este anexo complementa y el citado anexo, prevalecerá este último.

Disposición adicional sexta. *Protocolos de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

En cumplimiento de la disposición final 2.4 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, la empresa junto a la Representación Legal de los Trabajadores/as, se comprometen a revisar los protocolos de actuación existentes en la compañía, acerca de medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, al objeto de verificar si se acomodan a lo prevenido por la invocada ley.

## ANEXO 1

### Ejemplos para una mejor comprensión del alcance de lo pactado sobre flexibilidad y desplazamiento del sector comercial

Ejemplos sobre horas extraordinarias y tiempos de desplazamiento objeto de compensación (tiempos que en uno u otro caso excedan de los 440 minutos en punto de venta y similares):

Regla general: Si un comercial 1, tarda diez minutos en llegar al primer punto de venta y otros diez minutos en regresar a casa, pero ha excedido en veinte minutos su jornada (veinte minutos extra) carece de derecho a compensar tales veinte minutos porque ni ha incurrido en exceso de treinta y cinco minutos (desplazamiento) ni ha cumplido al menos treinta minutos «extra» para agregarlos a su bolsa de exceso de tiempos compensable.

Por tanto, sólo se compensan aquel tiempo extra que haya excedido de treinta minutos. Producido tal exceso, se compensa en su integridad (misma regla que opera en Servicios Centrales).

Regla desplazamientos: Si un comercial tarda cuarenta minutos en llegar al primer punto de venta y otros 40 minutos en regresar a casa, ha incurrido en exceso de diez minutos por exceso de desplazamiento. Por tanto y al margen de que haya alargado su jornada o no por haber dedicado tiempo extra, tales diez minutos de exceso de desplazamiento» si se agregan a su bolsa de exceso de tiempos compensable por tener el marchamo de «exceso desplazamiento».

Por tanto, la Fuerza de Ventas puede acumular saldo horario mediante estos dos sistemas, cuya futura compensación será siempre mediante tiempos de descanso según lo establecido en el artículo 32 y 42 del convenio colectivo.

Aclaraciones y ejemplos de flexibilidad horaria.

#### A) Inicio de jornada.

– La jornada comienza en el primer punto de venta (o similares) y termina con la última visita (o similares). Entre ambas deben transcurrir 440 minutos, descontado tiempo de comida y pausas (de existir).

– Se podrá llegar al primer punto de venta (o similares) entre las 08:00 y las 10:00 y a partir de ese momento se iniciará el cómputo de jornada.

– El comercial fichará una primera vez y conectará el tracker cuando inicie el desplazamiento directo al primer punto de venta (esto es, al subirse al coche con ruta directa al primer punto de venta o similar) y una segunda vez al abrir visita.

#### B) Tiempo de comida.

– Tomando en cuenta el inicio de jornada en punto de venta (o similares), el personal comercial podrá dedicar 1 hora, 2 horas o 3 horas a la interrupción de comida.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la planificación comercial diaria excediera en 60 minutos o más la jornada ordinaria (establecida en 440 minutos) se podrá emplear 1 hora para comer, para no perjudicar la conciliación con la vida personal.

– Una vez cerrada la última visita de la mañana, comenzará el tiempo de comida (tercer fichaje). El personal que haya fichado en punto de venta a las 08:00 o a las 10:00, tendrá que comer en 2-3 horas.

– El inicio de la jornada de tarde comenzará al abrir la primera visita (o similar) tras el tiempo de comida (cuarto fichaje).

– Los viernes será posible comer en 1 hora, con independencia de la hora de entrada.

#### C) Final de jornada.

– La jornada no podrá terminar antes de las 17:20 de lunes a jueves.

– Concluida la última visita (se fichará una quinta vez) y se considerará como tiempo de desplazamiento el invertido desde el último punto de venta (o similares) hasta la finalización del desplazamiento laboral, momento en el que se fichará por última vez (sexto fichaje).

– En total se ficharán 6 veces y el tracker deberá estar encendido entre el primer y último fichaje.

D) Compensación tiempo extras y tiempo destinado a desplazamientos:

– Al amparo de los artículos 32 y 42 del convenio colectivo (apartado 6.1 de este acta) la Fuerza de Ventas contará con un saldo horario a disfrutar en días puente y/o viernes por la tarde como norma general.

– El número de días puente a disfrutar por parte de la Fuerza de Ventas será el equivalente al que tenga el mejor calendario de provincia, con arreglo a lo establecido en el artículo 42. El día/s extras que la aplicación de esta regla suponga para determinados calendarios provinciales, supondrá que podrán disfrutar adicionalmente un día/s suplementario/s dentro de los identificados como «días puente» (vésperas de festivos que caen en martes o viernes) en el calendario. En caso de que el calendario no identifique suficientes días puente, se tendrán que pactar los días adicionales que correspondan.

– Adicionalmente, se podrá disfrutar el tiempo de descanso consecuencia de los excesos horarios producidos durante el año, bajo la fórmula de trabajar los viernes sólo en horario de mañana, pero cumpliendo una jornada mínima de 6 horas (jornada intensiva de 6 horas).

Excepcionalmente, si se da el caso de que la labor comercial de ese día contempla un intervalo máximo de 5 horas de horas de trabajo (estancos con horario de 09:00 a 14:00) se podrá utilizar el saldo horario para trabajar el viernes en ese intervalo (jornada intensiva excepcional de cinco horas).

– En los casos en los que un comercial, ocasionalmente, inicie su jornada a las 10:00 por haber tenido que atender asuntos de índole personal o familiar, podría dedicar 1 hora a la comida. Se tratará por tanto de una excepción a la regla de 1 sola flexibilización de lunes a jueves (artículo 31, jornada fuerza de ventas).

– En los casos donde el desplazamiento de vuelta a casa sea igual o superior en tiempo a noventa minutos, el comercial deberá pernoctar en la región en la que haya realizado su actividad, siempre y cuando sea esa misma región en la que continuará desempeñando su trabajo al día siguiente. Si por interés, necesidad o voluntad personal, el comercial decide regresar a su domicilio, tal desplazamiento no generará tiempo extra y se considerará de treinta y cinco minutos como medida más justa para equilibrar interés personal con coste empresarial.

– La Comisión Sindical será Órgano con el se discutirán todas aquellas cuestiones que puedan afectar a lo pactado en esta acta.

## ANEXO 2

### **Política de teletrabajo para el personal de servicios centrales de las empresas Altadis, SAU, e ITE, SLU**

Primera. *Teletrabajo y ámbito personal.*

Se acuerda la presente Política de Teletrabajo para el Personal de Servicios Centrales de las Empresas Altadis, SAU, e Imperial Tobacco España, SLU (en adelante «la Política»), con el objeto de reglamentar el teletrabajo como modalidad de prestación laboral desde el domicilio, mediante la utilización de medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación.

El ámbito de aplicación de la Política será la totalidad de la plantilla de oficinas adscrita a los Servicios Centrales (SSCC), actualmente domiciliados en la calle

Comandante Azcárraga, 5 de Madrid, entendiéndose con carácter general que todas las funciones son o pueden ser objeto de teletrabajo, exceptuándose aquellas que por la naturaleza de sus funciones requieran realizarse mayoritariamente de manera presencial. En este último caso, se informará al Comité de Empresa de SSCC de aquellos puestos de trabajo o funciones que cuenten con tal limitación.

Respecto al acceso a esta modalidad de trabajo, será voluntaria y exige, en su caso, la suscripción de un acuerdo individual cuya duración será de un año prorrogable bajo las condiciones y circunstancias redactadas en el articulado de la Política.

Segunda. *Formalización del acuerdo de trabajo a distancia.*

El contrato de trabajo a distancia (en adelante, «el contrato») deberá realizarse por escrito y antes de que se inicie la prestación de servicios mediante esta modalidad. En lo que respecta a su contenido, se vinculará a lo establecido en la Política, desarrollada a continuación conforme al listado de materias recogidas en el artículo 7 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En razón de lo anterior, el contrato de trabajo a distancia se subordina a lo establecido a continuación:

2.1 Periodo de vigencia del acuerdo de trabajo a distancia. El contrato se suscribirá con una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez se valore la adaptación a esta nueva modalidad de trabajo, la productividad durante el periodo de vigencia del contrato, el cumplimiento de las actividades asignadas y el perfil (autonomía, accesibilidad y disponibilidad), prorrogándose por periodos de igual duración, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, en los treinta días previos a su finalización, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.9 de este acuerdo «Situaciones de reversibilidad».

2.2 Dotación de medios y compensación de gastos. Los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, puestos a disposición por parte de la empresa, son los que a continuación se acuerdan con carácter general:

- Ordenador portátil.
- Teléfono móvil, con acceso a datos.
- Auriculares con micrófono.
- Compensación de gastos de hasta 150 euros anuales, por compra de material asociado a la modalidad de teletrabajo.

La custodia de estos equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora hasta su término o extinción de la relación laboral, haciendo un uso adecuado y responsable de los mismos.

El mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad será responsabilidad de la empresa.

La empresa no será responsable de los posibles usos indebidos o negligentes de los medios suministrados.

Respecto a la compensación de gastos, por cada día de teletrabajo se abonarán tres euros brutos (3 euros brutos). Adicionalmente y con la finalidad de sufragar los gastos ocasionados por el teletrabajo forzoso realizado durante la pandemia, se abonará a cada trabajador de SSCC de alta en el periodo 1 de enero de 2021 – 31 de diciembre de 2022, un pago único de cuatrocientos euros (400 euros brutos). De dicho pago se restarán las cantidades abonadas en concepto de «ticket restaurante».

En los días de teletrabajo, la empresa no abonará el importe correspondiente al «ticket restaurante» (actualmente, tarjeta Sodexo), cuyo cobro está vinculado al trabajo presencial en jornada de mañana y tarde en las oficinas.

2.3 Distribución y Organización de trabajo presencial y teletrabajo a distancia. Se establece con carácter general un derecho a teletrabajar dos días semanales y siempre

en jornadas completas. Si excepcionalmente se aprobaran jornadas mixtas (presencial-teletrabajo), el tiempo de traslado no computará como jornada de trabajo efectiva y respecto al cobro del ticket restaurante se deberá estar a lo previsto en el punto 2.2 (último párrafo).

Cada responsable de departamento planificará los días de teletrabajo, que por tanto quedarán subordinados al normal desarrollo de la actividad de los equipos, ello sin perjuicio de que tal planificación sea también acorde con las necesidades que en concepto de conciliación tengan los miembros de cada equipo. En este último sentido y para una correcta ordenación de los tiempos de presencia y teletrabajo, se fijarán con la antelación debida los dos días semanales a teletrabajar por cada miembro del equipo.

No obstante, siempre que sea posible desde la perspectiva de la organización debida dentro de cada departamento y en la oficina en general, se podrá optar por un modo alternativo en la asignación de los días de teletrabajo.

Las fechas registradas bajo modalidad de teletrabajo, podrán ser modificadas a instancia de la empresa siempre y cuando con posterioridad a su fijación, surjan acontecimientos que exijan la presencia de la persona trabajadora en oficinas u otra ubicación presencial. Por ejemplo, asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, colaboración en proyectos con otros departamentos, visitas de personal de Grupo, clientes, proveedores, Administración Pública... Siempre que acontezcan circunstancias de esta naturaleza, la persona trabajadora podrá trasladar el día/s de teletrabajo modificados a una fecha posterior.

2.4 Ampliación excepcional de dos días adicionales de teletrabajo al mes. Con carácter excepcional se podrá teletrabajar dos días adicionales más al mes, alternando semanas de tres y dos días de teletrabajo. Al igual que en el régimen general, su ordenación estará subordinada al normal desarrollo del trabajo de los equipos.

Esta ampliación del régimen de teletrabajo debe ser aprobada por la Dirección de RRHH, respondiendo tal aprobación sólo a eventuales supuestos de conciliación, atención de familiares u otras situaciones excepcionales, donde se acredite debidamente la ventaja ofrecida por el régimen de teletrabajo de cara a posibilitar una mejor atención de tales situaciones. La ampliación será aprobada normalmente por un periodo de determinado, siendo, por tanto, una medida temporal.

Una vez acreditado lo anterior, RRHH aprobará la excepción, donde podrá acordarse un régimen de teletrabajo distinto, siendo también posible la acumulación de tales días suplementarios en un máximo de seis días continuados.

2.5 Lugar de teletrabajo. El teletrabajo debe prestarse en el domicilio habitual comunicado a la empresa.

Cuando la persona trabajadora desee modificar el lugar de prestación de servicios, debe comunicarlo de forma escrita con antelación suficiente. La empresa se reserva el derecho a evaluar si la nueva ubicación reúne las condiciones de idoneidad suficiente para mantener el acuerdo de trabajo a distancia, que en todo caso debe practicarse siempre en horario de oficina.

2.6 Jornada y Horarios. La jornada de trabajo debe realizarse con estricta sujeción a la jornada y horario establecido por la empresa, con arreglo al calendario laboral establecido para cada año.

Por tanto, el horario en régimen de teletrabajo será el mismo que en régimen presencial, debiéndose registrar tanto el inicio como la finalización de la jornada con las mismas herramientas utilizadas para el trabajo presencial.

2.7 Ejercicio de reversibilidad. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona

trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos expuestos en el presente apartado.

– A instancia de la empresa. En cualquier momento durante la vigencia del contrato, siempre y cuando se acredite alguna de las siguientes circunstancias:

- Concurran razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas.
- Exista cambio de actividad de la persona trabajadora o cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando tales circunstancias sean incompatibles con esta modalidad.
- Incumplimientos de los deberes y obligaciones, así como infracciones acreditadas durante la modalidad de teletrabajo.
- Falta de adecuación con el perfil requerido para el teletrabajo.
- Cualquier otro justificado.

– A instancia de la persona teletrabajadora. La renuncia podrá realizarse en cualquier momento.

– Reversión temporal por situaciones especiales: También se podrá suspender temporalmente la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad así lo justifiquen o no se dispongan de los medios adecuados en ese momento.

En el caso de que debiera tomarse una decisión de reversión temporal colectiva, la decisión se comunicará al Comité de Empresa, a quien se dará audiencia antes de ejecutar tal decisión.

Desaparecido el motivo de la suspensión, se producirá la reanudación del teletrabajo, dicha suspensión no modificará la duración del acuerdo de teletrabajo inicialmente pactada.

Como reversión temporal no se incluyen los supuestos referidos en el punto 2.3, sobre modificación de las fechas de teletrabajo, cuando se sustituyen unos días por otros al concurrir razones empresariales o personales justificativas de dicha modificación.

2.8 Medidas de control empresarial. La empresa, a través de las personas que designe o de los superiores jerárquicos, podrá controlar y supervisar la actividad de la persona trabajadora mediante sistemas telemáticos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo fuere necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo de la persona trabajadora y éste fuera su propio domicilio, deberá notificarse con antelación y no podrá realizarse sin el previo consentimiento expreso de la persona trabajadora.

La persona trabajadora consiente libremente la celebración de reuniones y comunicaciones a través de videoconferencia o por cualquier otro sistema de transmisión de imagen y sonido, renunciando a considerar tal situación o circunstancia como una intromisión ilegítima en el domicilio privado, siempre dentro de su horario laboral.

2.9 Procedimiento en caso de dificultades técnicas. En caso de dificultades que impidan el normal trabajo a distancia la persona trabajadora debe comunicar la incidencia al departamento técnico de la empresa, que proporcionará la atención precisa para su solución. Si por causas no imputables a la empresa no fuera posible su solución la persona trabajadora volverá al trabajo presencial hasta que las dificultades sean solucionadas.

En el caso de que tales dificultades sobrevengan en circunstancias como las recogidas en el segundo párrafo del punto 5 de la Política (trabajo en segundas residencias, fuera de Madrid y/o España), los días de falta de actividad por causa de dificultades técnicas tendrán la consideración de permiso sin sueldo.

2.10 Protección de datos. La persona trabajadora está vinculada a los derechos y obligaciones establecidos por la empresa en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal.

Se compromete especialmente a cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la empresa para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, y a no ceder a terceros los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

2.11 Seguridad de la información. El acceso al sistema informático de la empresa debe efectuarse bajo el control y la responsabilidad de la persona trabajadora, que debe seguir los procedimientos establecidos por la empresa.

2.12 Derechos y Obligaciones. La persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones existentes hasta la fecha y reconocidos al resto de empleados de la compañía que desempeñen sus funciones en régimen presencial.

2.13 Protocolo Desconexión Digital. Queda unido a la presente Política el protocolo de desconexión digital firmado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Madrid, 22 de noviembre de 2023.

## ANEXO 3

### **Política de teletrabajo para el personal del grupo técnico-administrativo de la fábrica de Altadis en Cantabria**

#### *Primera. Teletrabajo y ámbito personal.*

Se acuerda la presente Política de Teletrabajo para el Personal de oficinas de la Fábrica de Tabacos de Cantabria (en adelante, la Política), con el objeto de reglamentar el teletrabajo como modalidad de prestación laboral desde el domicilio, mediante la utilización de medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación.

El ámbito de aplicación de la Política serán las personas trabajadoras del grupo técnico-administrativo cuyas funciones son o pueden ser objeto de teletrabajo, exceptuándose, por tanto, aquellas otras que por la naturaleza de sus funciones requieran realizarse mayoritariamente de manera presencial. En este último caso, se informará al Comité de Empresa del centro de aquellos puestos de trabajo o funciones que cuenten con tal limitación.

Respecto al acceso a esta modalidad de trabajo, será voluntaria y exige, en su caso, la suscripción de un acuerdo individual cuya duración será de un año prorrogable bajo las condiciones y circunstancias redactadas en el articulado de la Política.

Se creará una Comisión de Teletrabajo cuyos miembros serán designados por el Comité de Empresa de la Fca. de Cantabria, con el fin de revisar la política de teletrabajo y tratar las posibles incidencias que surjan tras la implantación de los acuerdos de esta modalidad de trabajo.

En caso de que, tras un cambio en la Dirección de la fábrica, los acuerdos individuales de teletrabajo se vieran restringidos, la Comisión de Seguimiento de Teletrabajo, podrá solicitar para este centro el pase a la regulación del teletrabajo que rija en Servicios Centrales.

#### *Segunda. Formalización del acuerdo de trabajo a distancia.*

El contrato de trabajo a distancia (en adelante, el contrato) deberá realizarse por escrito y antes de que se inicie la prestación de servicios mediante esta modalidad. En lo que respecta a su contenido, se vinculará a lo establecido en la Política, desarrollada a continuación conforme al listado de materias recogidas en el artículo 7 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Por medidas de seguridad y salud, el trabajador que opte a la modalidad de trabajo a distancia deberá realizar, con carácter previo, un curso de «seguridad y salud en el

Teletrabajo» y aportar la documentación necesaria para que el Departamento de Seguridad y Salud pueda valorar la idoneidad y los requisitos mínimos de su espacio de trabajo del lugar donde se desarrolle el trabajo a distancia.

En razón de lo anterior, el contrato de trabajo a distancia se subordina a lo establecido a continuación:

2.1 Periodo de vigencia del acuerdo de trabajo a distancia. El contrato se suscribirá con una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez se valore la adaptación a esta nueva modalidad de trabajo, la productividad durante el periodo de vigencia del contrato, el cumplimiento de las actividades asignadas y el perfil (autonomía, accesibilidad y disponibilidad), prorrogándose por periodos de igual duración, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, en los treinta días previos a su finalización, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.9 de este acuerdo «Situaciones de reversibilidad».

2.2 Dotación de medios y compensación de gastos. Los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, puestos a disposición por parte de la empresa, son los que a continuación se acuerdan con carácter general:

- Ordenador portátil.
- Teléfono móvil, con acceso a datos.
- Auriculares con micrófono.
- Compensación de gastos de hasta 150 euros al año, por compra de material asociado a la modalidad de teletrabajo.

La custodia de estos equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora hasta su término o extinción de la relación laboral, haciendo un uso adecuado y responsable de los mismos.

El mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad será responsabilidad de la empresa.

La empresa no será responsable de los posibles usos indebidos o negligentes de los medios suministrados.

Respecto a la compensación de gastos, con efectos del 1 de julio de 2022 se abonarán los gastos conforme a los días de teletrabajo debidamente registrados. Por cada día de teletrabajo se abonarán tres euros brutos (3 euros brutos) para el año 2021.

En los días de teletrabajo, la empresa no abonará el importe correspondiente al «ticket restaurante» (actualmente, tarjeta Pluxee), cuyo cobro está vinculado al trabajo presencial en jornada de mañana y tarde en las oficinas.

No obstante, en modalidad de jornada mixta de teletrabajo (punto 2.4) se ingresará en la «tarjeta comida (Pluxee)» el importe equivalente al concepto «ticket comida personal fábricas con cantina» Igualmente, a estos efectos se acuerda modificar en las próximas semanas la denominación del citado concepto para pasar a llamarlo «ticket comida jornada mixta de teletrabajo».

En los días de modalidad mixta de teletrabajo, no se abonará la compensación diaria de teletrabajo de tres euros brutos (3 euros brutos) entendiéndose el «ticket comida jornada mixta de teletrabajo» como compensación plena y total asociada a tal modalidad de teletrabajo.

2.3 Distribución y Organización de trabajo presencial y teletrabajo a distancia. Se establece con carácter general un derecho a teletrabajar un día a la semana y siempre en jornadas completas. Si excepcionalmente se aprobaran jornadas mixtas (presencial-teletrabajo), el tiempo de desplazamiento no computará como jornada de trabajo efectiva y respecto al cobro del ticket restaurante se deberá estar a lo previsto en el punto 2.2 (último párrafo).

Cada responsable de departamento planificará los días de teletrabajo, que por tanto quedarán subordinados al normal desarrollo de la actividad de los equipos, ello sin perjuicio de que tal planificación sea también acorde con las necesidades que en

concepto de conciliación tengan los miembros de cada equipo. En este último sentido y para una correcta ordenación de los tiempos de presencia y teletrabajo, se fijarán con la antelación debida los días semanales a teletrabajar por cada miembro del equipo.

No obstante, siempre que sea posible desde la perspectiva de la organización debida dentro de cada departamento y en la oficina en general, se podrá optar por un modo alternativo en la asignación de los días de teletrabajo.

Los días de teletrabajo deberán solicitarse por medio de la herramienta Workday con una antelación mínima de una semana y ser aprobados por el mánager.

Las fechas registradas bajo modalidad de teletrabajo, podrán ser modificadas a instancia de la empresa siempre y cuando con posterioridad a su fijación, surjan acontecimientos que exijan la presencia de la persona trabajadora en oficinas u otra ubicación presencial y no hubieran podido ser previstos con antelación por parte de la empresa. Por ejemplo, asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, colaboración en proyectos con otros departamentos, visitas de personal de Grupo, clientes, proveedores, Administración Pública... en estos casos, la empresa comunicará el cambio del día de teletrabajo tan pronto se agenden estos acontecimientos.

Siempre que surjan circunstancias de esta naturaleza, la persona trabajadora podrá trasladar el día/s de teletrabajo modificados a una fecha posterior.

Del mismo modo, cuando con posterioridad a la fijación de los días de teletrabajo, el empleado necesitara modificar su calendario por haber surgido acontecimientos no previstos a la fecha de la calendarización, estos podrán ser desplazados a otra fecha siempre y cuando ello no supusiera un perjuicio para la empresa o resto de compañeros de departamento.

2.4 Ampliación excepcional del régimen de teletrabajo. Sin perjuicio de lo anterior, de existir acuerdo con el manager, se podrá:

- Ampliar el régimen de teletrabajo a más de un día a la semana, siempre y cuando exista una causa que así lo aconseje.
- Aplicar una jornada mixta, definida como aquella jornada de trabajo donde una parte (mañana o tarde) se presta de forma presencial y la restante, mediante teletrabajo.
- Excepcionalmente se podrán teletrabajar días adicionales aleatorios durante el mes, respondiendo tal excepción a eventuales supuestos de conciliación o atención de familiares, donde se acredite debidamente la ventaja ofrecida por el régimen de teletrabajo de cara a posibilitar una mejor atención de tales situaciones. La ampliación será aprobada normalmente por un periodo determinado, siendo, por tanto, una medida temporal.

Al igual que en el régimen general, su ordenación estará subordinada al normal desarrollo del trabajo de los equipos, razón por la que tal ampliación del régimen de teletrabajo debe ser aprobada por la Dirección de Personas y Cultura.

2.5 Lugar de teletrabajo. El teletrabajo debe prestarse en el domicilio habitual comunicado a la empresa.

Cuando la persona trabajadora desee modificar el lugar de prestación de servicios, debe comunicarlo de forma escrita con antelación suficiente. La empresa se reserva el derecho a evaluar si la nueva ubicación reúne las condiciones de idoneidad suficiente para mantener el acuerdo de trabajo a distancia, que en todo caso debe practicarse siempre en horario de oficina.

2.6 Jornada y Horarios. La jornada de trabajo debe realizarse con estricta sujeción a la jornada y horario establecido por la empresa, con arreglo al calendario laboral establecido para cada año.

Por tanto, el horario en régimen de teletrabajo será el mismo que en régimen presencial, debiéndose registrar tanto el inicio como la finalización de la jornada con las mismas herramientas utilizadas para el trabajo presencial.

2.7 Ejercicio de reversibilidad. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona

trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos expuestos en el presente apartado.

– A instancia de la empresa. En cualquier momento durante la vigencia del contrato e informando a la RLT en plazo no superior a las veinticuatro horas posteriores a la comunicación al trabajador y siempre y cuando se acredite alguna de las siguientes circunstancias:

- Concurran razones debidamente justificadas de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas.
- Exista cambio de actividad de la persona trabajadora o cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando tales circunstancias sean incompatibles con esta modalidad.
- Incumplimientos de los deberes y obligaciones, así como infracciones acreditadas durante la modalidad de teletrabajo.
- Falta de adecuación con el perfil requerido para el teletrabajo.
- Cualquier otro justificado.

– A instancia de la persona teletrabajadora. La renuncia podrá realizarse en cualquier momento.

– Reversión temporal por situaciones especiales: También se podrá suspender temporalmente la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad así lo justifiquen o no se dispongan de los medios adecuados en ese momento.

En el caso de que debiera tomarse una decisión de reversión temporal colectiva, la decisión se comunicará al Comité de Empresa, a quien se dará audiencia antes de ejecutar tal decisión.

Desaparecido el motivo de la suspensión, se producirá la reanudación del teletrabajo, dicha suspensión no modificará la duración del acuerdo de teletrabajo inicialmente pactada.

Como reversión temporal no se incluyen los supuestos referidos en el punto 2.3, sobre modificación de las fechas de teletrabajo, cuando se sustituyen unos días por otros al concurrir razones empresariales o personales justificativas de dicha modificación.

2.8 Medidas de control empresarial. La empresa, a través de las personas que designe o de los superiores jerárquicos, podrá controlar y supervisar la actividad de la persona trabajadora mediante sistemas telemáticos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo fuere necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo de la persona trabajadora y éste fuera su propio domicilio, deberá notificarse con antelación y no podrá realizarse sin el previo consentimiento expreso de la persona trabajadora.

La persona trabajadora consiente libremente la celebración de reuniones y comunicaciones a través de videoconferencia o por cualquier otro sistema de transmisión de imagen y sonido, renunciando a considerar tal situación o circunstancia como una intromisión ilegítima en el domicilio privado, siempre dentro de su horario laboral.

2.9 Procedimiento en caso de dificultades técnicas. En caso de dificultades que impidan el normal trabajo a distancia la persona trabajadora debe comunicar la incidencia al departamento técnico de la empresa, que proporcionará la atención precisa para su solución. Si por causas no imputables a la empresa no fuera posible su solución la persona trabajadora volverá al trabajo presencial hasta que las dificultades sean solucionadas.

En el caso de que tales dificultades sobrevengan en circunstancias como las recogidas en el segundo párrafo del punto 5 de la Política (trabajo en segundas residencias, fuera de Cantabria y/o España), los días de falta de actividad por causa de dificultades técnicas tendrán la consideración de permiso sin sueldo.

## 2.10 Teletrabajo en periodos de «covid».

- En el caso de positivo por covid y siempre que los síntomas no sean objeto de baja por IT, se fijará como regla general el teletrabajo.
- En relación con lo anterior, en caso de positivo por covid (sin baja por IT), coincidiendo la situación de enfermedad con un periodo aprobado de vacaciones, se pospondrá el inicio de éste a la fecha de recuperación siempre y cuando ello sea posible.
- En caso de desplazarse durante las vacaciones a un país extranjero que establezca una cuarentena obligatoria al entrar o salir del país, se permitirá al trabajador teletrabajar desde el país de destino durante la duración de ésta/s para que los días de cuarentena no supongan una merma de sus días de vacaciones.

2.11 Protección de datos. La persona trabajadora está vinculada a los derechos y obligaciones establecidos por la empresa en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal.

Se compromete especialmente a cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la empresa para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, y a no a no ceder a terceros los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

2.12 Seguridad de la información. El acceso al sistema informático de la empresa debe efectuarse bajo el control y la responsabilidad de la persona trabajadora, que debe seguir los procedimientos establecidos por la empresa.

2.13 Derechos y Obligaciones. La persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones existentes hasta la fecha y reconocidos al resto de empleados de la compañía que desempeñen sus funciones en régimen presencial.

2.14 Protocolo Desconexión Digital. Queda unido a la presente Política el protocolo de desconexión digital firmado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Entrambasaguas, 30 de septiembre de 2023.

Anexo I. Compensación gastos teletrabajo entre 1 de enero de 2021 y 30 de junio de 2022.

Con la finalidad de sufragar los gastos ocasionados por el teletrabajo forzoso realizado durante la pandemia, se abonará a cada trabajador del Grupo Técnico-Administrativo de la Fábrica de alta en el periodo 1 de enero de 2021-30 de junio de 2022, un pago único de cuatrocientos euros (400.-€ brutos).

Se ha de significar que a fecha de la presente y dentro del contexto de negociación del convenio colectivo, la Dirección de la empresa ha ofrecido al personal del grupo 4.º de alta en la Fábrica entre 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2022, un pago compensatorio de IPC de 1.000.-€. Para el grupo Técnico-Administrativo se marca esta compensación en 600 euros.

## ANEXO 4

### **Protocolo de derecho a la desconexión digital en Altadis, SAU, e Imperial Tobacco España, SLU**

El derecho de desconexión es la facultad de los trabajadores para no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional fuera de su horario habitual de trabajo en descansos, permisos y vacaciones, según la Ley del Estatuto de los Trabajadores artículo 20 bis y la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales LOPDGDD.

La revolución digital, los procesos de automatización y globalización han dado lugar a un fenómeno de conectividad permanente que afectan directamente a las relaciones personales y laborales.

El auge del Teletrabajo y de las nuevas tecnologías ha hecho posible alcanzar un grado de flexibilidad y autonomía tan elevado a los trabajadores que permite que el trabajo se pueda realizar en cualquier momento, con independencia del lugar donde se encuentren, siempre que se tenga conectividad, desdibujando los contornos existentes entre el tiempo de trabajo y descanso.

La tecnología debería mejorar la vida de las personas, por eso es imprescindible que los trabajadores puedan desconectar cuando sea necesario, respetando la conciliación familiar y evitar la sobreexposición tecnológica.

Altadis e ITE tienen interés en fomentar un uso razonable e impulsar una cultura adecuada sobre la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital y promoviendo un ambiente de trabajo adecuado y modalidades de relación laboral consecuentes con este derecho.

No obstante, no hay que olvidar el carácter global del Grupo ITG, con presencia a nivel mundial y, por tanto, con distintos husos horarios y la diversidad de los sectores en los que opera.

Altadis, ITE y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Protocolo han desarrollado, la siguiente política interna en materia de Desconexión Digital, potenciando el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, avanzando así en el compromiso asumido por Altadis e ITE con la calidad de vida y salud de los trabajadores.

El presente protocolo podrá ser objeto de revisión si alguna de las partes legitimadas así lo solicitara.

Pautas para posibilitar la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo de cada trabajador. Se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos y vacaciones. Se evitará el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral de los destinatarios; en el caso de ser necesario el envío, el emisor no debe esperar una respuesta inmediata, sino dentro del siguiente día y dentro de la jornada laboral.

Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío programado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de las empresas.

Se evitarán hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo salvo en casos de imperiosa necesidad.

Se hará un uso racional de las herramientas digitales de trabajo que la Compañía pone a disposición del trabajador. Se evitará, en la medida de lo posible, el uso de estas herramientas fuera del horario de trabajo de cada empleado, salvo que se den circunstancias que lo justifiquen (mismas causas excepcionales que el punto anterior), quedando el trabajador facultado para apagarlas o silenciarlas a la finalización de la jornada laboral.

Durante las vacaciones, ausencias o permisos, se programarán respuestas automáticas indicando las fechas en las que no se estará disponible e indicando, si es posible, los datos de contacto de compañeros que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora.

En el caso de puestos de trabajo que tienen que trabajar con distintos husos horarios y, por lo tanto, deben empezar a trabajar o terminar su jornada laboral antes o después que el horario establecido en convenio, se les garantizará las mismas horas diarias de desconexión digital que al resto de trabajadores, por lo que podrán, de acuerdo con RRHH, adelantar su horario de salida del día en cuestión o entrar a trabajar, al día siguiente, más tarde en función de la necesidad de estar conectado con países con husos horarios diferentes al horario de España.

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

– Las reuniones, tanto presenciales como telemáticas (sean recurrentes o no), siempre se realizarán dentro del horario laboral, siendo su duración programada por lo que se debe incluir, en la convocatoria, la hora de inicio y finalización y se ajustarán a ese horario prefijado. Se adjuntará toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

– En caso de reuniones que, por razones muy excepcionales, se tengan que realizar tras la finalización de la jornada laboral, el tiempo excedido tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

– Para potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y de la vida personal y familiar, se tendrán que agendar las reuniones, tanto en su planificación como atendiendo a su duración, dentro de la jornada laboral de los empleados, en especial aquellas cuya finalidad sea la conciliación familiar. Dicha responsabilidad recaerá sobre los responsables, ya que se entiende que no es posible para la organización general de la empresa o RRHH, pero sí marcar dicha directriz entre sus máximos responsables en la práctica.

Estas medidas se revisarán regularmente para adaptarse a nuevas necesidades que pudieran surgir en el futuro.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, las Empresas garantizarán que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción. Tampoco se incentivará o premiará al empleado o empleada que libremente elija no ejercer su derecho a la desconexión digital, evitando así el perjuicio anteriormente expuesto.

Sensibilización en materia de desconexión digital. Avanzar en el cumplimiento de este Protocolo es responsabilidad de todos los empleados, siendo especialmente relevante el papel de los Managers y Directivos que deberán ser referentes y ejemplos máximos de este protocolo dando ejemplo con sus acciones.

Altadis e ITE promoverán acciones de sensibilización/formación dirigidos a Directivos, managers y resto de empleados a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionadas con el uso de las herramientas digitales.

Esta formación se desarrollará en conjunto entre la empresa y la parte laboral a través del Comité Estatal de Formación.

Comisión de seguimiento. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad asumirá las competencias del seguimiento del cumplimiento de este Protocolo de Desconexión Digital. Además los Comités de cada empresa podrán asumir dichas competencias a nivel local.

En caso de que cualquiera de las partes detecte malas praxis o el incumplimiento de los principios recogidos en el presente Protocolo, los mismos podrán ser puestos de manifiesto a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento y, en su caso, adopción de las medidas oportunas según lo establecido en el Convenio Colectivo de ALTADIS e ITE.

Divulgación y difusión del protocolo de derecho a la desconexión digital en Altadis e ITE. Las empresas procederán a la publicación y difusión, a todos los trabajadores de ALTADIS e ITE, del presente Protocolo a través de los canales de información habituales (Intranet, Tablón de Anuncios, etc.).

Anualmente se realizará una encuesta entre los empleados para evaluar el grado de cumplimiento de estas normas y la detección de posibles problemas.

## ANEXO 5

**Integración de pluses (CC 2015-2019)**

Se integra en un único concepto, como complemento personal de garantías a título personal, la suma de la paga de productividad y el plus de asistencia y puntualidad (este último concepto llevado a la cantidad máxima obtenible según el grupo profesional de cada trabajador). Se suprime para futuras incorporaciones.

Esta garantía personal se abonará distribuida en doce mensualidades, no será compensable, ni absorbible y quedará sujeta a los incrementos salariales de convenio a partir del 1 de enero de 2019.

La integración de pluses afectará a todo trabajador en activo o en excedencia, sea cual sea la modalidad de contrato de trabajo que tenga suscrito con la empresa, siempre que, en la actualidad, perciba o haya percibido los referidos conceptos, con las siguientes salvedades para los actuales trabajadores (fijos y/o eventuales) de Nuevas Categorías tanto de fabricación como de Ventas y para todos los trabajadores que estén en la «Bolsa de empleo» o que hayan sido contratados en 2018 en la Fábrica de Cantabria:

1. Para ambos sectores.

a) Los actuales trabajadores de Nuevas Categorías percibirán el «Complemento Personal sustitución asistencia y productividad» correspondiente a la paga de productividad que tengan estipulada en convenio según su categoría. Este complemento se incrementará, en el momento de producirse la equiparación, teniendo en cuenta la suma de los distintos contratos, al nivel IX del grupo 1.º (agente de ventas) o a los niveles VI o IX del grupo 4.º (personal de fabricación), para incorporar el Incentivo de asistencia al trabajo y la paga de productividad completa que deberían haber cobrado antes de este acuerdo y, por lo tanto, su «Complemento Personal sustitución asistencia y productividad» será el mismo que el que en ese momento estén cobrando los trabajadores de los grupos 1.º y 4.º de convenio.

2. Sector fabricación.

a) Al personal de nuevas categorías de la fábrica que se incorpore a partir de la supresión de los referidos pluses, se le anticipará la equiparación a los tres años del ingreso. Teniendo en cuenta la suma de los distintos contratos.

b) Los trabajadores eventuales que lo han sido o lo son de la fábrica de Cantabria y en la actualidad se encuentran en la denominada «Bolsa de empleo» o que han sido contratados en el 2018, si nuevamente se incorporaran a la plantilla, cada vez que sean contratados, les será reconocido el «Complemento Personal sustitución asistencia y productividad» en cuantía equivalente a los conceptos salariales que perciben o hayan percibido, de acuerdo con la categoría y nivel con el que sean contratados.

c) A los actuales trabajadores que son eventuales de la fábrica de Cantabria, si dejaran la Compañía y volvieran a ser contratados, por pertenecer a la «bolsa de empleo» se les aplicará las condiciones pactadas en el punto b) anterior y, por lo tanto, percibirán el «Complemento Personal sustitución asistencia y productividad» cada vez que nuevamente sean contratados para trabajar.

d) Para la equiparación de todos los trabajadores que actualmente están trabajando en la fábrica y/o que pertenecen a la «Bolsa de empleo», se tendrá en cuenta la suma de contratos que hayan tenido con la empresa antes de este acuerdo.

e) Afectación de estos párrafos para todos los trabajadores de nuevas categorías de la Bolsa de Empleo y/o que hayan prestado su servicio durante el 2018, a fin de que, si dejaran la compañía y nuevamente se incorporaran a la plantilla, les sea reconocido el complemento personal que integra la paga de productividad y el plus de asistencia y puntualidad en su caso, cada vez que fueran contratados.

En este último caso se trata de trabajadores que lo perciban o hubieran percibido por haberse equiparado.

Tal circunstancia obedece a que, al momento de la supresión de los referidos conceptos, estos trabajadores habían prestado servicios para la compañía.

Por motivo de protección de datos, la relación concreta se encuentra contenida en el acta firmada con fecha 19 de diciembre de 2018.

Los trabajadores que no están actualmente equiparados (niveles 54 de la tabla anterior), se equiparán a su categoría correspondiente, cuando tengan una antigüedad de treinta y seis meses sumando todos los tiempos de los contratos que han prestado sus servicios en la empresa.

En el momento en que se equiparen al nivel VI del grupo 4.º, se integrará en un único concepto la suma de la paga de productividad del nivel al que se equiparan y el incentivo de asistencia y puntualidad (este último concepto llevado a la cantidad máxima obtenible según el grupo profesional de cada trabajador) actualizada con los incrementos salariales de los años 2015 a 2019.

Por otra parte y como consecuencia de la eliminación de los servicios compartidos (people connect) y las necesidades propias de la fábrica en cuanto a la atención de los trabajadores y del departamento de RRHH, se acuerda consolidar como indefinido el puesto que actualmente se desarrolla como eventual en este departamento.

De igual manera ambas partes se comprometen en buscar alternativas para tratar de reducir la temporalidad en el área de producción.

Los contenidos de este acta en nada afectan a los pactos que sobre contratación estuvieran suscritos en el ámbito de la fábrica de Cantabria, particularmente el acta de 29 de enero de 2016.

## ANEXO 6

### Supresión del incentivo por asistencia al trabajo y la paga de productividad

Ambas partes han acordado suprimir de la estructura salarial, los complementos de calidad y cantidad de trabajo denominados «Incentivo por asistencia al trabajo» y «paga de productividad», respectivamente, conforme a lo establecido en el anexo II del convenio colectivo 2015-2019.

El «Incentivo por asistencia al trabajo». Este incentivo, retribuía la asistencia efectiva al trabajo y la permanencia en el mismo durante la jornada normal ordinaria, así como cumplir con el deber de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, elementos expresivos de una concepción tradicional de prestación laboral en un determinado centro de trabajo, y dentro de un concreto horario.

El fundamento histórico del incentivo era doble, pues por una parte se pretendía combatir el absentismo dentro de una organización donde la mayor parte de la plantilla trabajaba en fábricas, sujeto a un régimen de turnos y disciplina horaria difícilmente conciliable con alteraciones en la entrada y salida de los trabajadores y por otra parte, la subordinación a un horario rígido, obligaba al empresario a incentivar la presencia del trabajador/a en la franja horaria concreta pues no hacerlo suponía tácitamente una menor jornada de trabajo para quien llegaba más tarde o salía antes del horario establecido.

Sin embargo, a fecha de hoy la prestación laboral de los distintos grupos de trabajos es distinta, de modo que carece de sentido mantener un incentivo por algo que ya no es, en la manera en lo que lo era antes, esencial, como es la prestación laboral en un centro concreto y dentro de un horario concreto.

Actualmente, el personal de la empresa se divide en oficinas, ventas y fábrica, habiéndose producido con el curso del tiempo los cambios siguientes:

– Trabajadores/as de oficinas. Históricamente, el incentivo de asistencia premiaba la asistencia física y puntual del trabajador dentro del horario establecido en las oficinas.

Sin embargo, tal sistema ha sido objeto de una clara y directa modificación, al haberse pactado sendas medidas de flexibilidad en el presente convenio, como son la jornada flexible y el teletrabajo, que precisamente contradicen ese modelo de prestación laboral tradicional basado en el trabajo presencial dentro de un horario inalterable. Tales avances en el desempeño del trabajo, han venido además acompañados de otros que terminan de definir los contornos de una manera de trabajar, ajena ya al denominado «presencialismo» y que supone ventajas que hasta ahora no se reconocían abiertamente como tales, o directamente ni siquiera existían, como la consideración como tiempo de trabajo del destinado a la consulta médica o la reformulación de ciertos permisos retribuidos.

– Trabajadores/as de ventas. Históricamente, el incentivo de asistencia premiaba la realización del trabajo dentro del horario establecido por la empresa en un concreto centro de trabajo; ello ha cambiado, de forma que, cada vez más, se armoniza con el horario comercial de los puntos de venta, por consiguiente un incentivo de esta naturaleza carece de utilidad en un contexto como el presente, donde además la actividad comercial ha experimentado una serie de cambios que han sido también objeto de negociación y acuerdo en el presente convenio, tal y como ocurre como con los denominados «business meetings» o la flexibilidad en el inicio de la jornada de la tarde, tal y como se ha pactado expresamente.

– Trabajadores/a de fábrica. Históricamente, las fábricas concentraban la mayor parte de la plantilla y el proceso productivo del tabaco constituía la principal actividad de la Compañía. Al desarrollarse ese trabajo a turnos, resultaba imprescindible incentivar un sistema de trabajo que mantuviera un orden consistente en, fundamentalmente, garantizar la asistencia al trabajo, pero también en que ésta tuviera lugar dentro del horario asignado al turno, para no perturbar el proceso de fabricación. Sin embargo, actualmente solo existe una fábrica, que funciona a dos turnos, donde la mecanización del proceso puede soportar esas circunstancias que se combatían a través del incentivo de asistencia y a través de la penalización por la incorporación al turno fuera de los márgenes de tolerancia fijados en el convenio. Tales aspectos han sido negociados y neutralizados en este convenio, de tal suerte que el trabajador fabril ya no soportará el impacto económico que suponía la incorporación tardía al turno, cuando se le obligaba a esperar a la mitad del turno para ingresar, tal regulación se ha eliminado, sin perjuicio de que la incorporación tardía al puesto de trabajo sigue teniendo la consecuencia fundamental de la pérdida del salario correspondiente al tiempo no trabajado. Adicionalmente, en esta materia también se ha acomodado su régimen de permisos al de los trabajadores del Grupo I-II y se ha admitido expresamente que desde la firma de este convenio se considere como tiempo retribuido la asistencia a consulta médica personal y familiar.

En definitiva, las medidas de flexibilidad horaria que se han terminado de incluir en el presente convenio tienen un grado de afectación tan importante sobre los supuestos que precisamente amparaban la pervivencia del incentivo de asistencia, que en la actualidad ha perdido su razón de ser. Tales medidas de flexibilidad horaria, según la propia regulación del convenio, son las siguientes:

- Jornada flexible.
- Teletrabajo.
- Acumulación de la reducción de jornada por guarda legal en un único día.
- Acumulación del periodo de lactancia.
- Consideración como permiso retribuido del tiempo destinado a acudir a consulta médica.
- Eliminación de la penalización por la incorporación tardía al turno.

– La «paga de productividad». Ese incentivo, se creó para retribuir las mejoras obtenidas en la productividad de la Empresa, con base a lo pactado anualmente por parte de la Comisión de Producción.

El contexto histórico de esta paga arranca en el convenio colectivo de Tabacalera de 1983 y se explica como la necesidad de obtener una mejora general de la eficacia del sistema productivo y con esa finalidad, se desarrolló en aquel entonces un programa donde se concretaban una serie de puntos tendentes a lograr esa mejora en la productividad.

Los puntos en los se sistematizaba esa mejora en la productividad incorporaban aspectos que a fecha de hoy están completamente superados. Durante el largo periodo transcurrido se ha transformado la empresa en nuestro país y, por decisión de la compañía, el proceso productivo ha cedido como actividad principal ante la función comercial, razón por la que solo se conserva un centro fabril, que junto a las dependencias de servicios centrales son ya los únicos centros de trabajo abiertos. Pero con independencia de que la acción comercial sea la más relevante de la Compañía en España, la mejora en la productividad que se perseguía con la creación «paga de productividad» ya obtuvo sus resultados, sin que sea necesario continuar con ese proceso al que está asociada dicha prima.

Efecto de lo descrito hasta ahora es la eliminación de la Comisión de Producción, que era el órgano encargado de velar por el cumplimiento de lo pactado y de analizar las causas que pudieran incidir en los niveles de producción preestablecidos, proponiendo a la Dirección de cada dependencia las fórmulas para poder salvar las alteraciones que se hubieran producido. El órgano se ha suprimido al haberse alcanzado los resultados para los que fue concebido, modernizando una empresa que a fecha de hoy, es difícil de reconocer comparándola con aquella bajo la que se negoció ese plan de mejora de la productividad.

Por consiguiente, habiéndose alcanzado los resultados bajo los que se creó en su día un plan de mejora de la productividad, origen de la denominada «prima de productividad» (actualmente denominada como «paga de productividad») y trabajando para una empresa más moderna a la que existía al momento de la gestación de dicho plan, ambas partes convienen en que ese plan de mejora de la productividad ha perdido su utilidad y por tanto, consideran que procede suprimirlo.

Es importante también destacar, como en este convenio se ha pactado una significativa mejora en el ascenso desde las nuevas categorías, anticipando el ascenso desde la nueva categoría a la categoría «estándar», de tal suerte que el personal incorporado a partir de este momento, ve reducido el tiempo de permanencia en la nueva categoría.

En ese orden de ideas, ambas partes también están de acuerdo, en que la supresión de estos conceptos salariales no debe afectar al personal que históricamente lo venía percibiendo dentro de su salario, en la medida en que su participación ha resultado clave para operar esa transformación en la empresa que precisamente se pretendía con la creación de ambos conceptos. Por lo tanto, la supresión de la paga no puede ni debe afectar al salario del personal que con carácter previo a la firma del nuevo convenio venían cobrando tales partidas salariales por su personal y directa contribución a la mejora en la productividad de la Compañía, razón que nos lleva a sustituir ese plus de asistencia y esa paga de productividad por un complemento personal, de entre los comprendidos en el apartado 2 del vigente artículo 28 del Convenio Colectivo del modo en el que se cambiaron otros conceptos porque el paso del tiempo modificó las circunstancias en las que inicialmente habían sido concebidos.

La supresión y modificación se realizará mediante la eliminación del plus de asistencia y paga de productividad y simultánea creación del Complemento salarial único en sustitución de ambos de conformidad con lo regulado en el anexo II de este convenio colectivo (2015-2020).

## ANEXO 7

## Derechos del tabaco

En Madrid, siendo las 10:00 horas del día 29 de marzo del año dos mil dieciséis, se reúnen en el domicilio social de Altadis, SA, Vía de los Poblados, n.º 3, las personas relacionadas al margen, en representación de la Dirección de Altadis y de las organizaciones sindicales.

Se expone por los respectivos portavoces de las partes comparecientes:

– Que el pasado 22 de enero de 2016 fue notificada Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por la que se desestimaba el recurso de casación y ratificaba la Sentencia de la Audiencia Nacional de 9 de octubre de 2014 en la que se estimaba la demanda interpuesta por los sindicatos Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT, Federación Agroalimentaria de CC. OO. y CTI-CSIF, que declaraba, entre otros pronunciamientos, «nulos los acuerdos suscritos con el personal pasivo sobre la compra de sus derechos reconocidos en el artículo 59 del convenio colectivo y en consecuencia, condenaba a las demandadas a estar y pasar por esa declaración así como a reponer a los afectados en tales derechos».

– Que en virtud de dicha sentencia y para tratar de solucionar la ejecución del conflicto colectivo, la situación del convenio y el contenido del mismo, sobre el particular del tabaco, las partes han alcanzado un acuerdo para la ejecución de dicha sentencia, y otros extremos.

– Que el presente acuerdo se pacta de buena fe y dentro de la negociación colectiva.

– Que el acuerdo conlleva una serie de derechos para los trabajadores y la modificación y supresión de distintos artículos del Convenio Colectivo de Empresa.

– Que los acuerdos establecidos en este documento alcanzan, de igual modo, a los trabajadores tanto de Altadis, como de Tabacalera e Imperial Tobacco España (ITE) en los términos acordados.

Y por todo lo expuesto, ambas partes, reconociéndose la capacidad legal necesaria y suficiente, mención expresa a la parte social, que actúa en este acto en nombre y representación de los trabajadores en activo, de las clases pasivas y de los jubilados, han alcanzado los siguientes acuerdos:

Primero. Supresión del complemento tabaco promocional y tabaco de fuma y, por ello, supresión del artículo 59 y el contenido del mismo del convenio colectivo.

Ambas partes acuerdan dejar sin efecto el artículo 59 del convenio colectivo, por lo que la empresa dejará de tener la obligación de entregar tabaco promocional y de fuma o de abonar mensualmente una compensación en metálico a la totalidad de trabajadores de la empresa así como a las clases pasivas y jubilados. (Salvo la excepción prevista más adelante para los pasivos y jubilados que opten por continuar percibiendo la compensación en los términos que se indican).

A partir del 1 de enero de 2016 se elimina el concepto «tabaco promocional y tabaco de fuma». El importe que percibían hasta la fecha los trabajadores actualmente en activo por dicho concepto por aplicación del convenio, quedará consolidado como un complemento de carácter personal e individual que se denominará «Complemento personal supresión tabaco». Dicho Complemento, que en este momento se fija en un importe de 2.000 euros año para 2016, será distribuido en doce mensualidades, no será compensable ni absorbible, y quedará sujeto a los incrementos salariales de convenio a partir de 2017. El abono de esta cantidad se extinguirá con la extinción de la relación laboral.

Las diferencias entre este nuevo complemento y lo que efectivamente se ha percibido desde el 1 de Enero de 2016 en concepto de supresión del tabaco se abonarán no más tarde del 30 de abril de 2016.

Este complemento se integrará en el apartado «Garantías a título personal» del Convenio Colectivo.

Asimismo, expresamente se acuerda ofrecer a aquellos trabajadores que ya no estén en la empresa y mantengan derecho a la percepción de este concepto (pasivos y jubilados), el importe bruto a tanto alzado que se concreta en la tabla adjunta, como anexo n.º 1, por extinguir ese derecho, y su abono efectivo se produciría no más tarde del día 31 de diciembre de 2016.

Esta cantidad se corresponde con la que ya fue ofertada en el año 2014 a los trabajadores pasivos y prejubilados a ese momento.

Las personas de este colectivo que no acepten la oferta extintiva del derecho que ahora se les ofrece, podrán optar entre:

A) Continuar con el sistema anterior en cuanto a cuantía (1.249,68 euros para el año 2016) y su actual forma de revalorización (actualización del coste de fabricación y actualización de los impuestos especiales sobre el tabaco).

B) O percibir una cantidad anual superior en cuantía de 1.594 euros anuales en 2016, distribuido en 12 mensualidades y sujeta, a partir de 2017, a los incrementos salariales de convenio. Las diferencias entre esta nueva cantidad y lo que efectivamente se ha percibido desde el 1 de Enero de 2016 en concepto de supresión del tabaco se abonará una vez terminado el proceso de opción.

A los efectos de que este colectivo pueda ejercitar el derecho de opción antes previsto, la empresa les comunicará las tres opciones concediéndoles un plazo de sesenta días para que comuniquen su decisión. La decisión será irreversible una vez adoptada, en caso de que no se comunique el sentido de la opción se entenderá que se opta por la opción A.

Condición inexcusable para perfeccionar el acuerdo de compra del derecho será el desistimiento expreso con respecto a las acciones litigiosas emprendidas, como ya se hizo en la oferta de 2014.

Expresamente se acuerda que aquellos trabajadores que ya hubieran recibido la cantidad del anexo I por haber alcanzado un acuerdo individual con la empresa con antelación a la firma del presente acuerdo, no tendrán derecho a la compensación aquí pactada puesto que el importe recibido ya compensaba el derecho generado y el importe acordado para el resto es el mismo que percibieron, quedando homologados dichos acuerdos individuales por la firma de este acuerdo.

Segundo. Modificación de convenio y ejecución de sentencia.

Expresamente se acuerda que las partes firmantes notificarán a la autoridad competente el contenido del acuerdo y las condiciones del mismo. Las partes acuerdan de forma expresa e irrevocable que en el próximo convenio colectivo se suprimirá el artículo 59 y todos los efectos del mismo, estableciéndose una disposición adicional que regule las condiciones del complemento personal supresión tabaco que aquí se pacta.

El artículo a suprimir será el siguiente:

«Artículo 59. *Tabaco Promocional y Tabaco de Fuma.*

La obligación de entrega de tabaco denominado «promocional» o de «regalía» establecida en el artículo 36 del convenio colectivo de empresa suscrito el 4 de julio de 2002, prorrogado por acuerdo de 25 de julio de 2007 y la obligación de entrega de tabaco de fuma para el personal de Altadis, establecido en el Acta Complementaria del III Acuerdo Marco de Altadis, SA y Logista, SA, suscrito el 16 de septiembre de 2004, fue afectada por la entrada en vigor de la Ley 28/2005 de 26 de Diciembre. El Tribunal Supremo, mediante sentencia de la Sala de lo Social de 5 de marzo de 2008, dictada en el Recurso de Casación 100/2006, declaró «el derecho de todos los trabajadores activos, pasivos y prejubilados de la empresa Altadis a que ésta les abone mensualmente una compensación en

metálico del tabaco cuya entrega queda suprimida, equivalente al importe del coste de fabricación más el correspondiente impuesto».

A la vista de lo anterior, las partes convienen que la obligación de compensación se cumplirá en los términos establecidos por esta Sentencia, y en las cantidades equivalentes al tabaco a cuya entrega la empresa venía obligada conforme a los anteriores pactos colectivos.

La representación de la empresa entiende que cumple de modo escrupuloso las obligaciones que le vienen impuestas, la representación social entiende que dicha compensación no se está efectuando en la cuantía que, a su juicio, resulta pertinente, por lo que se han formulado acciones judiciales de reclamación que se encuentran en diferentes fases e instancias.»

La disposición adicional a añadir será del siguiente tenor:

«A partir del 1 de enero de 2016 se elimina el concepto “tabaco promocional y tabaco de fuma”. El importe que percibían hasta la fecha los trabajadores actualmente en activo por dicho concepto por aplicación del convenio, quedará consolidado como un complemento de carácter personal e individual que se denominará “Complemento personal supresión tabaco”. Dicho Complemento, que en este momento se fija en un importe de 2.000 euros año para 2016, será distribuido en doce mensualidades, no será compensable ni absorbible, y quedará sujeto a los incrementos salariales de convenio a partir de 2017. El abono de esta cantidad se extinguirá con la extinción de la relación laboral.

Las diferencias entre este nuevo complemento y lo que efectivamente se ha percibido desde el 1 de Enero de 2016 en concepto de supresión del tabaco se abonará no más tarde del 30 de abril de 2016.

Este complemento se integrará en el apartado «garantías a título personal» del Convenio Colectivo.

Asimismo, expresamente se acuerda ofrecer a aquellos trabajadores que ya no estén en la empresa y mantengan derecho a la percepción de este concepto (pasivos y jubilados), el importe bruto a tanto alzado que se concreta en la tabla adjunta, como anexo n.º 1, por extinguir ese derecho, y su abono efectivo se produciría no más tarde del día 31 de diciembre de 2016.

Esta cantidad se corresponde con la que ya fue ofertada en el año 2014 a los trabajadores pasivos y prejubilados a ese momento.

Las personas de este colectivo que no acepten la oferta extintiva del derecho que ahora se les ofrece, podrán optar entre:

A) Continuar con el sistema anterior en cuanto a cuantía (1.249,68 euros para el año 2016) y su actual forma de revalorización (actualización del coste de fabricación y actualización de los impuestos especiales sobre el tabaco).

B) O percibir una cantidad anual superior en cuantía de 1.594 euros anuales en 2016, distribuido en 12 mensualidades y sujeta, a partir de 2017, a los incrementos salariales de convenio. Las diferencias entre esta nueva cantidad y lo que efectivamente se ha percibido desde el 1 de Enero de 2016 en concepto de supresión del tabaco se abonará una vez terminado el proceso de opción.

A los efectos de que este colectivo pueda ejercitar el derecho de opción antes previsto, la empresa les comunicará las tres opciones concediéndoles un plazo de sesenta días para que comuniquen su decisión. La decisión será irreversible una vez adoptada, en caso de que no se comunique el sentido de la opción se entenderá que se opta por la opción A.

Condición inexcusable para perfeccionar el acuerdo de compra del derecho será el desistimiento expreso con respecto a las acciones litigiosas emprendidas, como ya se hizo en la oferta de 2014.

Expresamente se acuerda que aquellos trabajadores que ya hubieran recibido la cantidad del anexo I por haber alcanzado un acuerdo individual con la empresa

con antelación a la firma del presente acuerdo, no tendrán derecho a la compensación aquí pactada puesto que el importe recibido ya compensaba el derecho generado y el importe acordado para el resto es el mismo que percibieron, quedando homologados dichos acuerdos individuales por la firma de este acuerdo.»

Tercero. Compra a los activos de los derechos futuros sobre el tabaco.

Además del complemento personal anteriormente referido, cuya percepción finalizará con la extinción de la relación laboral, por el concepto de venta de los derechos futuros sobre el tabaco, incluso en situación de prejubilado o jubilado, el personal en activo a la firma de este acuerdo, percibirá las cantidades brutas, en una única paga no consolidable, en el importe establecido en el anexo II.

Adicionalmente a esa cantidad, los trabajadores con una antigüedad superior a diez años a la fecha de firma de este acuerdo percibirán, también, las cantidades brutas que resulten de aplicar al anexo II anterior, los porcentajes establecidos en el anexo III siguiente.

El abono efectivo de las cantidades referidas en este epígrafe se producirá no más tarde del día 30 de abril de 2016.

Cuarto. Otros acuerdos adicionales.

1. Los acuerdos contenidos en el presente documento no generan nuevos derechos, adicionales a los ya existentes, y vienen a compensar o sustituir lo actualmente en vigor y para el colectivo que ya los disfruta.

2. En el supuesto de que se produjera un acuerdo en el ámbito de la negociación abierta para la ampliación del ERE 2009 a la fábrica de Logroño, y a las Áreas Financiera y Ventas, el complemento a que hace referencia el clausulado «Primero» de este Acta, formará parte de los conceptos a integrar en el cálculo de la baja indemnizada que permite enlazar con la jubilación (prejubilación) que establece el ERE 2009. Este complemento también se incorporará para el cálculo de la baja incentivada que contempla el referido expediente.

En el caso de no hubiera acuerdo sobre la ampliación y se tramitará un nuevo ERE se estará a las condiciones que se pacten en el mismo o en su caso a lo establecido en la legislación vigente.

A los trabajadores de Imperial Tobacco España, SL (ITE) y de Altadis, SA, cuyas salidas se produzcan a partir del día siguiente a la suscripción de estos acuerdos en razón de la aplicación del ERE 2009 a este colectivo por virtud de lo establecido en el Acta de fecha 3 de noviembre de 2015, su base reguladora de la prejubilación se calculará incorporando, también, el complemento a que hace referencia el clausulado «Primero» anterior.

3. La compensación que contempla el clausulado «Tercero» de este Acta, no integrará los conceptos para calcular la baja incentivada prevista en el ERE 2009.

4. Al personal jubilado parcialmente, la compra del derecho contemplada en el clausulado tercero anterior, se le realizará en el mismo momento que a los trabajadores activos, sin esperar a su jubilación total, y de acuerdo a los importes de la tabla de pasivos (anexo I), pero seguirán percibiendo el complemento personal establecido en el clausulado «Primero» de forma íntegra hasta el pase a la jubilación total (65 años).

5. Los acuerdos contenidos en este documento, y los complementos y demás compensaciones que contiene, no alcanzarán ni serán de aplicación a los trabajadores que ingresen en la empresa a partir del día siguiente de la firma de este documento.

6. No obstante con efectos del 1 de Enero de 2016 el salario establecido para las denominadas, en el convenio, «nuevas categorías» se incrementará en la cantidad de 2.000 euros año, tanto para los que estén actualmente contratados como para los de nueva contratación. Dado que el citado incremento es equivalente al importe del complemento (2.000 euros año), y para evitar duplicidades, los trabajadores de este

colectivo ingresados antes de la firma de este acuerdo no percibirán el complemento personal supresión tabaco hasta el momento de equipararse al nivel correspondiente del Grupo 1.º y 2.º o del Grupo 4.º Los trabajadores de este colectivo que en el momento de la firma de este documento ya se encuentren en plantilla de la empresa, en el caso de que su contrato deviniera en indefinido, cobrarían la cantidad pactada en este acuerdo por la compra de derechos del tabaco (anexo II).

7. El personal con contrato temporal, no contratado en las denominadas «nuevas categorías», que en el momento de la firma de este documento ya se encuentre en plantilla de la empresa, tendrá derecho al mismo complemento personal, y sólo en el caso de que su contrato deviniera en indefinido, cobrarían la cantidad pactada en este acuerdo por la compra de derechos del tabaco (anexo II).

8. Los trabajadores que suspendan su contrato de trabajo en razón de los Acuerdos de 11 de febrero de 2016, percibirán la compensación establecida en el clausulado tercero anterior, en el momento en que su contrato se extinga de forma efectiva.

Asimismo, la indemnización que percibirán los trabajadores del centro de Logroño con menos de 10 años de antigüedad, nacidos a partir de 1 de enero de 1980 y los 63 relevistas de dicha fábrica, será un importe lineal de 6.000 euros, independientemente de su año de nacimiento.

9. Al personal fijo que se encuentra en situación de excedencia forzosa, excedencia por maternidad o excedencia por cuidado de familiares, se le aplicará las condiciones aquí pactadas en el momento de su reincorporación efectiva a la empresa.

10. En caso de que la empresa iniciara, después del 1 de enero de 2017, cualquier procedimiento de despido colectivo se garantizará a los afectados por la extinción de su relación laboral a través de la medida de «Baja Incentivada», el abono del «complemento personal supresión tabaco» desde el momento de la extinción hasta el 31 de Diciembre de 2020.

11. La empresa desiste del Recurso de Nulidad de actuaciones interpuesto contra la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, y ambas partes se comprometen a no iniciar más acciones sobre cualquier aspecto relacionado con los denominados «derechos de tabaco de fuma o regalía», asumiendo que este pacto ordena, con carácter definitivo, esta materia, tanto para el colectivo de pasivos como de activos, a salvo lógicamente los conflictos que pudieran generarse sobre la concreta interpretación y aplicación de este acuerdo.

La representación social asume el compromiso de desistir y apartarse de cuantas acciones judiciales continúen en vigor a su instancia, sobre la temática objeto de este acuerdo y cuya resolución se ajustará, en todo caso, a los términos y condiciones aquí establecidas.

Al igual que el convenio colectivo de Altadis, SA, se está aplicando a los trabajadores de Imperial Tabacco España, SL (ITE), y Tabacalera, SA, se aplicará también el presente acuerdo a los trabajadores de estas empresas.

En caso de que existiera discrepancia entre el articulado del convenio al que este acta completa y esta misma, prevalecerá el texto del anexo XXX.

Y siendo las 11:00 horas del día expresado en el encabezamiento se da por finalizada la sesión, redactándose la presente acta en el lugar y fecha anteriormente indicados, y que firman los delegados sindicales de las organizaciones presentes, junto con la representación de la dirección de la empresa.

Las discrepancias de carácter sustancial que se pudieran producir entre el contenido de este anexo y el acta original (acta firmada el 29 de marzo de 2016) del que trae causa, se resolverán dando preferencia al contenido del acta firmada.

## ANEXO NÚMERO I

Año de nacimiento	Importe de la compensación - Euros
1910	1.802
1911	1.942
1912	2.088
1913	2.246
1914	2.454
1915	2.679
1916	2.921
1917	3.177
1918	3.447
1919	3.731
1920	4.030
1921	4.350
1922	4.690
1923	5.051
1924	5.419
1925	5.797
1926	6.185
1927	6.580
1928	6.977
1929	7.388
1930	7.808
1931	8.227
1932	8.650
1933	9.086
1934	9.533
1935	9.988
1936	10.452
1937	10.922
1938	11.396
1939	11.875
1940	12.359
1941.	12.849
1942	13.344
1943	13.843
1944	14.341

Año de nacimiento	Importe de la compensación - Euros
1945	14.834
1946	15.324
1947	15.812
1948	16.298
1949	16.777
1950	17.257
1951	17.733

## ANEXO NÚMERO II

Nacim.	Importes - Euros
1952	17.384,55
1953	17.842,25
1954	18.102,15
1955	18.546,05
1956	17.949,20
1957	17.213,20
1958	16.692,25
1959	16.193,15
1960	15.545,70
1961	15.092,60
1962	14.660,20
1963	13.935,70
1964	13.396,35
1965	12.732,80
1966	12.384,35
1967	11.908,25
1968	11.585,10
1969	11.142,35
1970	10.715,70
1971	10.304,00
1972	9.787,65
1973	9.696,00
1974	9.200,40
1975	8.492,40

Nacim.	Importes - Euros
1976	7.928,40
1977	7.389,60
1976	6.657,60
1979	6.168,00
1980	5.599,20
1981	5.054,40
1982	4.921,20
1983	4.791,60
1984	4.664,40

## ANEXO NÚMERO III

Año	Incremento - Porcentaje
1952	25,29
1953	25,00
1954	26,15
1955	27,41
1956	28,97
1957	31,78
1958	33,18
1959	34,58
1960	37,43
1961	39,14
1962	39,14
1963	39,14
1964	39,14
1965	39,14
1966	39,14
1967	39,14
1968	39,14
1969	39,14
1970	39,14
1971	39,14
1972	39,44
1973	33,34
1974	33,34

Año	Incremento - Porcentaje
1975	33,34
1976	33,34
1977	33,34
1978	33,34
1979	33,34
1980	33,34
1981	33,34
1982	33,34
1983	33,34
1984	33,34
1985	33,34
1986	33,34

#### ANEXO 8

##### **Acuerdo de merchandiser-acta complementaria del convenio colectivo 2010-2014**

En Madrid, siendo las catorce horas del día veintiuno de octubre del año dos mil catorce se reúnen, en el domicilio social de Altadis, SA, Vía de los Poblados, n.º 3, las personas relacionadas al margen, miembros todas ellas de la comisión negociadora del convenio colectivo de Altadis.

Introducción. Altadis se ve en la necesidad de reorganizar la función comercial conforme con las directrices del Grupo, que pretenden asegurar una homogeneidad de la función comercial en todos los países en los que opera, además de ser capaz de competir en un entorno de mercado cada vez más complejo, competitivo y en claro deterioro en los mercados desarrollados.

Como consecuencia de esto, Altadis considera que surge la necesidad de crear una categoría/puesto de trabajo de Merchandiser dentro de la clasificación profesional del personal comercial recogida en el artículo 46 del convenio a la que se ha de asignar un salario más acorde con la responsabilidad de las nuevas funciones a desarrollar, lo que requiere la creación de un nuevo nivel salarial modificando el Convenio Colectivo que está vigente en la actualidad debido a la menor responsabilidad y cualificación de dichas funciones.

Este colectivo de trabajadores desarrollará su actividad en el primer canal, realizando actividades de visibilidad y otras tareas ejecucionales en dicho punto de venta (realización del audit, colocación de PLV y cartelería, emblistados, etc.). No perfeccionará acuerdos de venta, ni se le encargará la negociación de las diferentes promociones o renovaciones de contratos.

Por lo tanto ambas partes acuerdan dicha modificación, con el objetivo de que quede recogida en el convenio en los siguientes términos:

1. Nueva categoría profesional/puesto de trabajo y nivel salarial. Se crea una nueva categoría/puesto de trabajo con un nivel X dentro del grupo 1.º 2.º, denominada Merchandiser. Este colectivo de trabajadores desarrollará su actividad en el primer canal, realizando actividades de visibilidad y otras tareas ejecucionales en dicho punto de venta (realización del audit, colocación de PLV y cartelería, emblistados, etc.); No

perfeccionará acuerdos de venta, ni se le encargará la negociación de las diferentes promociones o renovaciones de contratos.

Este nivel salarial se podrá utilizar exclusivamente para la categoría/puesto de trabajo de Merchandiser, por lo que, si como consecuencia de reorganizaciones o cambios legislativos esta categoría/puesto de trabajo desapareciera, este nivel salarial del grupo 1.º 2.º desaparecería del convenio colectivo.

El salario base mensual será de 1.555,96 euros y el valor del trienio será el mismo que en cada momento establezca el Convenio Colectivo para el Nivel IX del Grupo 1.º y 2.º percibiendo, además, por el concepto de variable por desempeño la cantidad de 1.691,26 euros/año y por el concepto de variable por objetivos 3.466,98 euros/año, ambas cantidades en caso de cumplimiento del 100 % de los respectivos objetivos.

Las nuevas incorporaciones externas que se realicen lo harán con contrato de naturaleza indefinida y directamente a este nivel y categoría profesional/puesto de trabajo.

Excepcionalmente se podrán realizar contrataciones eventuales en los casos de:

– Interinidad para suplir procesos de Incapacidad Temporal por el tiempo que dure la misma, con las mismas condiciones económicas del nivel X. En el caso de que alguno de estos procesos culminará en una Incapacidad Permanente o Total se procederá a la cobertura de una vacante de nivel X de acuerdo con lo establecido en el punto 4 de este acta.

– Situaciones puntuales o excepcionales. En estos casos, y siempre respetando la existencia de 26 comerciales con contrato indefinido para esta categoría/puesto de trabajo, se podrán realizar contratos temporales por un tiempo no superior a tres meses con las condiciones económicas establecidas para el nivel X Merchandiser.

No obstante lo anterior, si este puesto de trabajo acumulase sucesivos periodos contractuales por un tiempo igual o superior a doce meses, se procederá a la cobertura de la vacante de Merchandiser Nivel X, de acuerdo con lo establecido en el punto 4 de esta acta. Esta garantía se aplicará aunque se contraten a diferentes trabajadores en el mismo ámbito geográfico.

El peso del objetivo de cuota en la retribución variable no será superior al 20 % en el cómputo anual. Siendo el resto de conceptos, cantidades y garantías que aquí no se modifiquen, los mismos que están establecidos en el convenio colectivo y en particular:

– La nueva categoría/puesto de trabajo y nivel salarial estará integrado en la estructura del personal comercial existente en la compañía y, por tanto, a todos los trabajadores de esta nueva categoría/puesto de trabajo se les aplicará las condiciones específicas reguladas en el capítulo XV del Convenio Colectivo de Altadis (artículo 60: Vehículo de trabajo, pago de combustible y teléfono móvil, en relación con el personal comercial de la Fuerza de Ventas).

– De igual manera para la compensación de gastos de su actividad comercial se aplicará el régimen de dietas y jornadas de campo A y B reguladas en el artículo 28.7.1 y 28.7.2 del actual Convenio colectivo de Altadis, como al resto del personal comercial de la compañía.

– La regulación de la percepción de incentivos se realizará atendiendo a lo estipulado en el artículo 28.4.1 c) del Convenio Colectivo de Altadis, y en el acta complementaria de fecha 22 de abril 2014.

2. Movilidad funcional. Los veintiséis comerciales que actualmente ya desempeñan esta categoría/puesto de trabajo, por haber sido reasignados por la empresa mantendrán, en las cuantías que en cada momento establezca el Convenio Colectivo, tanto el nivel salarial IX o VII al que estuvieran asignados en el momento del cambio, como el resto de conceptos salariales fijos que venían percibiendo a dicha fecha; este colectivo no percibirá variable por desempeño y el variable por objetivos pasa a ser de 1.473,78 euros al año en caso de cumplimiento del 100 % de los respectivos objetivos.

Como compensación por la reducción salarial, ambas partes acuerdan, para los 26 account executive y/o agentes de ventas (nivel VII y IX), que han pasado a desempeñar esta categoría/puesto de trabajo, la creación de un complemento personal (artículo 28.2.3 garantías a título personal), que se incrementará, en cada momento, con las subidas que se pacten en el Convenio Colectivo de Altadis, a razón de 491,21 euros al mes para el año 2014.

Adicionalmente, este mismo colectivo de trabajadores percibirá una indemnización conforme a las cantidades que se consignan en el cuadro adjunto, donde se relaciona el personal asignado al Rol C y la indemnización compensatoria que recibirá en un único pago, a efectuar no más tarde de la nómina de enero 2015.

El peso del objetivo de cuota en la retribución variable no será superior al 45 % en el cómputo anual. Siendo el resto de conceptos, cantidades y garantías que aquí no se modifiquen, los mismos que están establecidos en el convenio colectivo.

Se abonará el importe correspondiente al variable por desempeño del ejercicio 2013/2014 y la parte proporcional del ejercicio 2014/2015.

### 3. Criterios para la movilidad funcional al puesto de Merchandiser:

a. Altadis considera que deben de adscribirse un número total de veintiséis de los actuales comerciales para realizar las funciones específicas del Merchandiser. Estos trabajadores han sido designados por la empresa en base a la información recogida en la Evaluación del Desempeño, entrevistas personales al efecto y otros test de juicio comercial. Las condiciones de esta movilidad funcional serán las acordadas en este documento.

El resto de la plantilla (152 Comerciales) continuara con las funciones inherentes al puesto de agente de ventas tanto en primer como en segundo canal, sin que pueda aplicárseles en un futuro, con carácter obligatorio, una medida de movilidad funcional a la nueva categoría/puesto de trabajo de Merchandiser, pues las vacantes o nuevas necesidades de personal de esta nueva categoría/puesto de trabajo se cubrirán conforme a lo señalado en el punto 4 de este Acta.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación del artículo 48.2 del convenio colectivo 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.

Excepcionalmente y por motivos de mantenimiento de empleo, se podría acordar entre ambas partes la utilización de este puesto de trabajo como posibilidad de continuidad en la empresa en cuyo caso se le aplicarán las mismas condiciones que se han pactado en esta acta complementaria, debidamente actualizadas.

b. Los trabajadores designados por la empresa para pasar al puesto de trabajo de Merchandiser podrán acceder, durante el transcurso de un año a partir de la fecha de suscripción de este acuerdo, a una Baja Incentivada en las mismas condiciones reguladas en la ampliación del año 2013 para ventas del ERE 2009, o solicitar el traslado a fábricas, igualmente de acuerdo con las condiciones de la ampliación 2013 del ERE 2009.

La empresa se compromete a aceptar hasta dos traslados a fábrica, si hubiera vacante.

c. Con carácter excepcional, y durante el plazo de un año, se establece la posibilidad de que trabajadores de la misma zona de influencia a aquella donde se precise un Merchandiser accedan a la Baja Incentivada solidaria en las condiciones antedichas, con el fin de que la persona inicialmente designada por la empresa ocupe el puesto de la que cause baja, cubriéndose bien a través de convocatoria interna o externa (si la primera quedara vacante) el puesto de Merchandiser. El número máximo de estas bajas adicionales que la empresa se compromete a aceptar será hasta 3, y habrán de ser de trabajadores que no hayan alcanzado el 70 % en el variable por desempeño. Si el número de solicitudes fuera mayor a este, la empresa lo valorará.

d. La empresa enviará, a todos los trabajadores afectados, en los próximos diez días, una carta individualizada con sus nuevas condiciones y la compensación que van a percibir según el cuadro que se anexa.

#### 4. Cobertura de Vacantes:

a. Las vacantes que se produzcan en esta categoría/puesto de trabajo de Merchandiser (Rol C) o las futuras necesidades que la empresa pretenda cubrir en este nuevo puesto de trabajo/categoría, antes de proceder a realizar contrataciones externas, serán ofrecidas internamente mediante la correspondiente convocatoria para aquellos trabajadores de la empresa que voluntariamente quieran optar a este puesto de trabajo (aunque no sean del sector comercial).

La contratación externa se realizará con la participación de los representantes de los trabajadores en todo el proceso, de acuerdo con lo establecido a tal efecto en el Convenio Colectivo.

5. La empresa asume el compromiso de que, en el supuesto de que se produjeran futuras reestructuraciones del área de ventas, incluso en el caso de que se produjera la externalización de alguna función concreta, los posibles excedentes que pudieran existir serían designados por la empresa bajo criterios de igualdad de condiciones entre todos los trabajadores del Área de Ventas, incluyendo por consiguiente a los trabajadores que hubieran accedido al puesto de Merchandiser por movilidad interna. Quiere ello decir que los trabajadores actualmente transferidos desde otras funciones/puestos de trabajo a los denominados de Rol C (Merchandiser), no se encontrarán, por el hecho de esta transferencia, en peor situación que el resto de trabajadores de otros roles al momento de la designación de excedentes.

Este compromiso o garantía no comprenderá a los trabajadores contratados como Merchandiser por selección externa.

A los efectos de la aplicación de la cláusula de garantía del ERE, se tendrán en cuenta las cantidades actualizadas de cobro de incentivo de ventas y desempeño de los últimos doce meses trabajados con anterioridad a la entrada en vigor del proyecto 3FT si estas fueran superiores a la media de cobro percibida en los doce meses anteriores a la baja.

También se pacta expresamente que a los efectos de la aplicación de las indemnizaciones o condiciones previstas en los puntos 3.b) y 3.c) de este documento, se tendrán en cuenta las cantidades actualizadas de cobro de incentivo de ventas y desempeño de los últimos doce meses trabajados con anterioridad a la entrada en vigor del proyecto 3FT si estas fueran superiores a la media de cobro percibida en los doce meses anteriores a la baja.

6. La entrada en vigor de este acuerdo tendrá efecto el 1 de noviembre de 2014, existiendo por ambas partes del compromiso de incluirlo en el texto del próximo Convenio Colectivo, con las modificaciones que procedan motivadas por la nueva estructura de grupos laborales que está pendiente de negociación.

7. La empresa se compromete a desistir de la acción unilateral de descuelgue o inaplicación de condiciones del convenio colectivo que inició. La representación laboral se compromete a desistir de las acciones judiciales ya iniciadas para la impugnación de las decisiones que la empresa adoptó en aplicación del proyecto 3FT.

8. Las partes acuerdan modificar los particulares del convenio que sean pertinentes a fin de incorporar en él las modificaciones aquí establecidas.

9. Para el resto de aspectos aquí no incluidos, se atenderá a lo establecido en el convenio colectivo de Altadis, SAU y en el acta complementaria del Convenio Colectivo de fecha 22 de abril 2014.

10. La vigencia de este acuerdo será indefinida, hasta tanto no sea modificada por otro acuerdo adoptado en negociación colectiva.

Por motivo de Protección de datos, la relación concreta de trabajadores afectados se encuentra contenida en el acta firmada con fecha 21 de octubre de 2014.

Las discrepancias de carácter sustancial que se pudieran producir entre el contenido de este anexo y el acta original (acta firmada el 21 de octubre de 2014), del que trae causa, se resolverán dando preferencia al contenido del acta firmada.

## ANEXO 9

### Acta sobre regulación de los anticipos reintegrables

En Madrid, siendo las doce horas del catorce de noviembre de dos mil veintitrés, se reúnen en el domicilio social de la empresa Altadis, SAU, c/Comandante Azcárraga n.º 5, las personas relacionadas al margen, en representación de la Compañía y de las Secciones Sindicales representadas en la Comisión Sindical de Altadis, SAU, e I.T.E., con el objetivo de establecer una actualización de la regularización de los anticipos reintegrables.

Tras un amplio debate sobre la tramitación y normativa de desarrollo que ha de regular el Fondo Único de Anticipos Reintegrables, ambas partes alcanzan los siguientes acuerdos:

#### Presentación de solicitudes:

Podrán solicitar Anticipos Reintegrables los trabajadores fijos.

Las solicitudes se efectuarán cumplimentándose un formulario por parte del interesado dirigido a la Comisión Mixta, exponiendo la causa o causas que motivan la petición y a la que se adjuntará copia de la documentación que sustenta la misma.

Las peticiones de anticipo reintegrable, junto con la documentación oportuna, se entregarán en el departamento de RR.HH. de la Fábrica de Cantabria o a través del correo electrónico facilitado de ayudas de la Comisión Mixta.

La concesión se efectuará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Causa de la solicitud y fecha de recepción de la petición.
- La Comisión Mixta se reunirá mensualmente a fin de determinar la concesión de anticipos, teniendo en cuenta el cumplimiento de los criterios establecidos a tales fines. De cada reunión se levantará un acta con la resolución de las peticiones, así como la cuantía de los anticipos a reintegrar y de las peticiones que queden pendientes.
- La representación de la Comisión Mixta por parte de la empresa comunicará a los solicitantes, la resolución de las peticiones correspondientes, así como la cuantía de dichos anticipos.

#### Criterios para la tramitación:

– La cuantía máxima que solicitar por cada trabajador será la que se establezca en cada momento en el convenio colectivo. En todo caso, la cantidad solicitada no podrá superar a la que se acredite documentalmente como fundamento de la petición.

– No podrán cursarse nuevas solicitudes hasta el reintegro total de una preexistente, salvo amortización total anticipada.

– Únicamente se tramitarán las solicitudes para la realización de gastos que vengan acreditados por medio de factura oficial, en donde quede identificado el solicitante, así como el concepto del gasto, no teniéndose en cuenta aquellas facturas cuya fecha de pago sea anterior a seis meses a la petición del anticipo. Asimismo, serán válidas las facturas proforma justificando el gasto realizado al mes siguiente de recibir el anticipo.

– Se atenderán las peticiones de anticipos reintegrables para tratamientos odontológicos siempre que, junto al presupuesto del tratamiento se adjunte una factura ya abonada del mismo, por un importe no inferior al 25 % de la cuantía de la ayuda solicitada.

– En el caso de que la solicitud sea por adquisición de primera vivienda o vivienda habitual, se deberá aportar Contrato Privado de Compra-Venta o Escritura Pública. Si la compra se ha realizado con una antelación superior a dos años respecto a la solicitud del anticipo y la solicitud sea para adquisición de vivienda, el trabajador deberá presentar el recibo de la hipoteca pendiente de pago y escritura de esta.

– La amortización del anticipo se efectuará según regule en cada momento el convenio colectivo suscrito para el personal de Altadis, SAU, e ITE y conforme a las especificaciones contenidas en esta acta.

– Si con posterioridad a la concesión de un anticipo se detectase una falsedad en la finalidad del uso del anticipo solicitado o en la documentación aportada, el anticipo quedará cancelado automáticamente y el solicitante deberá reintegrar la cantidad percibida en su totalidad tan pronto se constate tal circunstancia. A estos efectos, la Comisión podrá requerir del trabajador la acreditación del destino de los fondos recibidos.

– La Comisión de Anticipos, en función de la evolución del Fondo, podrá adoptar las medidas cautelares que mejor convengan tanto para garantizar la mayor utilización del fondo, como para preservar la existencia de este en todo momento, de capital bastante con el que dar cumplimiento a los objetivos de esta Ayuda.

Criterios para la concesión. El orden de prioridad para la concesión de anticipos reintegrables será el siguiente:

1. Adquisición de primera vivienda o vivienda habitual. Máximo 9.000 euros.
2. Gastos incurridos por el trabajador, debidamente justificados, que se entiendan necesarios por la Comisión, entre otros:

– Gastos por siniestro en la vivienda que hayan sido excluidos de la póliza de seguros suscrita por el trabajador peticionario.

– Cambio necesario u obligado de vivienda.

– Reforma de vivienda habitual.

– Gastos ocasionados en las viviendas por catástrofes naturales.

– Gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social, Adeslas u otras prestaciones.

– Adquisición de muebles u otros enseres.

– Adquisición de vehículos a motor.

– Cualquier otra petición debidamente justificada, que se otorgará por decisión discrecional de la Comisión, siempre que se considere necesaria.

Los anticipos concedidos (3.000 o 6.000 euros) se devolverán en la cantidad de 125 euros mensuales, en un plazo máximo de 48 mensualidades incluidas pagas extras de marzo, junio y diciembre. Los anticipos de 9.000 euros se devolverán en la cantidad de 150 euros mensuales, en un plazo máximo de 60 mensualidades incluidas pagas extras de marzo, junio y diciembre. Al personal fuera de convenio se le aplicará la misma carencia en las pagas.

Composición de la Comisión. La representación de los trabajadores en la Comisión del Fondo Único de Anticipos Reintegrables, estará integrada dentro de la Comisión Mixta, estará compuesta por un miembro nombrado por cada sección sindical con representación en la comisión sindical.

Disposición derogatoria.

Las estipulaciones contenidas en esta acta revocan y dejan sin efecto toda aquella normativa dictada o acordada sobre la materia de anticipos reintegrables que pudiera ser de aplicación, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo, y particularmente se dejan sin efecto los contenidos del acta de fecha 14 de mayo de 2014.

Siendo las 14 horas del día expresado en el encabezamiento, se da por finalizada la sesión, redactándose la presente acta en el lugar y fecha anteriormente indicados y siendo suscrita por todos los asistentes.

## ANEXO 10

### Tablas de salarios y retribuciones vigentes. Año 2020

#### Grupo 1.º-2.º

#### 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
I	4.808,73
II	3.683,46
III	3.338,74
IV	2.877,37
V	2.588,83
VI	2.395,68
VII	2.127,29
VIII	1.998,43
IX	1.931,62
X	1.701,24

#### 2. Complementos Personales.

##### 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
I	58,69
II	58,56
III	58,43
IV	57,89
V	57,83
VI	57,76
VII	56,45
VIII	55,86
IX	55,06
X	55,06

*Grupo 3.º*

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
IX	2.011,91
VIII	1.921,89
VII	1.902,10
VI	1.855,55
V	1.816,02

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
IX	55,40
VIII	55,06
VII	54,66
VI	54,34
V	54,07

## 3. Complemento de Puesto de trabajo.

3.1 Gratificación por Razón de Jornada: Conductor SS.CC. (N. VIII): 329,92 euros/mes.

*Grupo 4.º*

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/día
XII	80,42
XI	76,75
X	73,16
IX	69,51
VIII	66,44
VII	62,44
VI	59,00
V	56,91

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/día
XII	1,91
XI	1,89
X	1,87
IX	1,86
VIII	1,84
VII	1,81
VI	1,80
V	1,79

Gratificación establecida en el artículo 20 del C.C. de 1.975, para los Jefes de Equipo procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas: 1,72 euros/día.

Complemento de puesto de trabajo. La gratificación establecida en el C.C de 1.981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22 % del salario de su nivel, según consta en el artículo 8 del C.C. del año 1988.

Complemento salarial supresión tabaco. Queda establecido en 2.143,70 euros anuales.

Para aquellos empleados que estaban de alta a 29 de marzo de 2019 y no eran nuevas categorías.

Complemento personal sustitución asistencia y productividad. Para aquellos empleados que estaban de alta a 31 de diciembre de 2018:

## Grupo 1.º-2.º:

Jornada continuada: 302,32 euros/mes.

Jornada partida; 331,21 euros/mes.

## Grupo 4.º:

Jornada continuada: 390,32 euros/mes.

Jornada partida; 419,24 euros/mes.

## Complemento de enlace de turnos:

A dos turnos: 479,12 euros/mes.

A tres turnos: 599,31 euros/mes.

Plus convenio 98. Queda establecido en 136,8 euros/mes.

*Nuevas categorías profesionales (al inicio del 4.º año)*

## 1. Salario Base.

	Euros/día
Auxiliar Operativo.	45,58
Auxiliar Maquinista.	47,62
Ayudante de Mantenimiento.	49,80

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo.	2,91
Auxiliar Maquinista.	3,01
Ayudante de Mantenimiento.	3,20

*Nuevas categorías profesionales*

## 1. Salario Base.

	Euros/mes
Auxiliar Comercial.	1.009,27
Agente de ventas Junior.	1.525,82

	Euros/día
Auxiliar Operativo.	43,99
Auxiliar Maquinista.	45,94
Ayudante de Mantenimiento.	48,03

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo.	2,83
Auxiliar Maquinista.	2,92
Ayudante de Mantenimiento.	3,06

Retribución contratos para la formación. Euros/año: S.M.I. vigente año 2020.  
Referencias de complementos salariales, indemnizaciones y suplidos:

## 1. Ayudas económicas por formación

Concepto	Importe 2020	Unidad de medida
Almuerzo en Cursos de Mañana y Tarde.	11,85	€/día
Formación Fuera de la Jornada.	2,36	€/hora (474,06 euros año max.)
Colaboradores en Formación		
Dentro de su Jornada.	13,94	€/hora
Fuera de su Jornada.	41,25	€/hora

\* Límite máximo anual del 15 % de su salario.

## 2. Derechos y Garantías Sindicales

Concepto	Importe 2020	Unidad de medida
Pensión Alimenticia para Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid.	38,20	€
Dietas de los que opten por Abono de Alojamiento		
Dieta Alimenticia de Día Completo.	76,40	€
Dieta Alimenticia de Comida Principal fuera de su Domicilio.	38,20	€

## 3. Dietas por Comisión de Servicio

	Euros/día
Dieta completa.	142,90

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 0,24 euros.

## CONVENIO

## 1. Estructura salarial

Concepto	Importe 2020	Unidad de medida
Plus de Rotación.	1,56	€/día
Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta Junior y Agentes de Venta Senior.	192,82	€/mes (2.313,88 euros/año)
Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos.	105,17	€/mes (1.262,02 euros/año)

## 2. Percepciones no salariales, indemnizaciones y suplidos

## Gratificación por Trabajo de Campo

Concepto	Importe 2020	Unidad de medida
Dentro del Radio de 14 kms.	31,56	€/día
Radio Superior a 14 kms.	57,84	€/día

## 3. Jornada de Trabajo

Concepto	Importe 2020	Unidad de medida
Ticket Comida Personal Fábricas sin cantina.	11,56	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal Fábricas con cantina.	9,05	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal SS.CC.	11,56	€/día (jornada partida)

4. *Compensación económica para atención de gastos extraordinarios*

Concepto	Importe 2020 - Euros/día
Personal que viaja por el sistema de gastos a justificar, en territorio nacional.	15,08
Gastos de difícil justificación en viajes al extranjero.	22,62

1. *Condiciones específicas para el Personal Comercial de la Fuerza de Ventas*

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Variable por Objetivos - Importe 2020	Variable por Desempeño - Importe 2020
Auxiliar Comercial.	10.434,50	1.849,16
Agente de Ventas Junior.	10.434,50	1.849,16
Agente de Ventas Senior.	11.509,93	1.849,16
Promotor (categoría a extinguir).	6.986,76	1.849,16
Key Account Territorial-Cigarros.	11.509,93	1.849,16
Key Account Nacional-Cigarros.	11.509,93	1.849,16
Merchandiser.	3.790,69	1.849,16
Rol C.	1.611,39	

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Variable - Importe 2020
Jefe de Ventas.	10.767,71
Coordinador Local-Cigarrillos.	15.934,10

Promotores que no se adhirieron al acuerdo comercial

Concepto	Importe 2020
Incentivo máximo de Ventas por Objetivos.	466,48 €/mes (12 mensualidades)

Gratificación por Trabajo de Campo (no adheridos)

Concepto	Importe 2020
Dentro del Radio de 12 kms.	36,05 €/día
Radio Superior a 12 kms.	71,46 €/día

2. *Otras Compensaciones por acuerdo de la Comisión de Ventas. Incentivo Específico para Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta, Promotores y Jefes de Venta de los Equipos de Mundonoché*

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Importe 2020
Auxiliar Comercial, Agente de Ventas, Promotores y Jefes de Venta de Mundonoché.	2.663,16 €/año (665,79 euros/trimestre)

**Tablas de salarios y retribuciones vigentes. Año 2021**

*Grupo 1.º-2.º*

1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
I	4.928,95
II	3.775,55
III	3.422,21
IV	2.949,30
V	2.653,55
VI	2.455,57
VII	2.180,47
VIII	2.048,39
IX	1.979,91
X	1.743,77

2. Complementos Personales.

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
I	60,16
II	60,02
III	59,89
IV	59,34
V	59,28
VI	59,20
VII	57,86
VIII	57,26
IX	56,44
X	56,44

*Grupo 3.º*

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
IX	2.062,21
VIII	1.969,94
VII	1.949,65
VI	1.901,94
V	1.861,42

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
IX	56,79
VIII	56,44
VII	56,03
VI	55,70
V	55,42

## 3. Complemento de Puesto de trabajo.

3.1 Gratificación por Razón de Jornada: Conductor SS.CC. (N. VIII): 338,17 euros/mes.

*Grupo 4.º*

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/día
XII	82,43
XI	78,67
X	74,99
IX	71,25
VIII	68,10
VII	64,00
VI	60,48
V	58,33

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/día
XII	1,96
XI	1,94
X	1,92
IX	1,91
VIII	1,89
VII	1,86
VI	1,85
V	1,83

Gratificación establecida en el artículo 20 del C.C. de 1.975, para los Jefes de Equipo procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas: 1,76 euros/día.

Complemento de puesto de trabajo. La gratificación establecida en el C.C de 1.981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22 % del salario de su nivel, según consta en el artículo 8 del C.C. del año 1988.

Complemento salarial supresión tabaco. Queda establecido en 2.197,29 euros anuales.

Para aquellos empleados que estaban de alta a 29 de marzo de 2019 y no eran nuevas categorías.

Complemento personal sustitución asistencia y productividad. Para aquellos empleados que estaban de alta a 31 de diciembre de 2018.

## Grupo 1.º-2.º:

Jornada continuada: 309,88 euros/mes.

Jornada partida: 339,49 euros/mes.

## Grupo 4.º:

Jornada continuada: 400,12 euros/mes.

Jornada partida: 429,72 euros/mes.

## Complemento de enlace de turnos:

A dos turnos: 491,10 euros/mes.

A tres turnos: 614,29 euros/mes.

Plus convenio 98: Queda establecido en 140,22 euros/mes.

*Nuevas categorías profesionales (al inicio del 4.º año)*

## 1. Salario Base.

	Euros/día
Auxiliar Operativo.	46,72
Auxiliar Maquinista.	48,81
Ayudante de Mantenimiento.	51,05

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

Euros/hora	Euros/hora
Auxiliar Operativo.	2,98
Auxiliar Maquinista.	3,09
Ayudante de Mantenimiento.	3,28

*Nuevas categorías profesionales*

## 1. Salario Base.

	Euros/mes
Auxiliar Comercial.	1.034,50
Agente de ventas Junior.	1.563,97

	Euros/día
Auxiliar Operativo.	45,09
Auxiliar Maquinista.	47,09
Ayudante de Mantenimiento.	49,23

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo.	2,90
Auxiliar Maquinista.	2,99
Ayudante de Mantenimiento.	3,14

Retribución contratos para la formación: Euros/año: S.M.I. vigente año 2021.

*Referencias de Complementos Salariales, Indemnizaciones y Suplidos*

## 1. Ayudas económicas por formación

Concepto	Importe 2021	Unidad de medida
Almuerzo en Cursos de Mañana y Tarde.	12,15	€/día
Formación Fuera de la Jornada.	2,42	€/hora (485,91 € año max.)
<b>Colaboradores en Formación</b>		
Dentro de su Jornada.	14,29	€/hora
Fuera de su Jornada.	42,28	€/hora

\* Límite máximo anual del 15 % de su salario.

## 2. Derechos y Garantías Sindicales

Concepto	Importe 2021	Unidad de medida
Pensión Alimenticia para Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid.	39,16	€
Dietas de los que opten por Abono de Alojamiento		
Dieta Alimenticia de Día Completo.	78,31	€
Dieta Alimenticia de Comida Principal fuera de su Domicilio.	39,16	€

## 3. Dietas por Comisión de Servicio

	Euros/día
Dieta completa.	146,47

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 0,25 euros.

## CONVENIO

## 1. Estructura salarial

Concepto	Importe 2021	Unidad de Medida
Plus de Rotación.	1,60	€/día
Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta Junior y Agentes de Venta Senior.	197,64	€/mes (2.371,73 €/año)
Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos.	107,80	€/mes (1.293,57 €/año)

## 2. Percepciones no salariales, indemnizaciones y suplidos

## Gratificación por Trabajo de Campo

Concepto	Importe 2021	Unidad de Medida
Dentro del Radio de 14 kms.	32,35	€/día
Radio Superior a 14 kms.	59,29	€/día

## 3. Jornada de Trabajo

Concepto	Importe 2021	Unidad de Medida
Ticket Comida Personal Fábricas sin cantina.	11,85	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal Fábricas con cantina.	9,28	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal SS.CC.	11,85	€/día (jornada partida)

4. *Compensación económica para atención de gastos extraordinarios*

Concepto	Importe 2021 – Euros/día
Personal que viaja por el sistema de gastos a justificar, en territorio nacional.	15,46
Gastos de difícil justificación en viajes al extranjero.	23,19

1. *Condiciones Específicas para el Personal Comercial de la Fuerza de Ventas*

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Variable por Objetivos – Importe 2021	Variable por Desempeño – Importe 2021
Auxiliar Comercial.	10.695,36	1.895,39
Agente de Ventas Junior.	10.695,36	1.895,39
Agente de Ventas Senior.	11.797,68	1.895,39
Promotor (categoría a extinguir).	7.161,43	1.895,39
Key Account Territorial-Cigarros.	11.797,68	1.895,39
Key Account Nacional-Cigarros.	11.797,68	1.895,39
Merchandiser.	3.885,46	1.895,39
Rol C.	1.651,67	

Puesto	Variable – Importe 2021
Jefe de Ventas.	11.036,90
Coordinador Local-Cigarrillos.	16.332,45

## Promotores que no se adhirieron al Acuerdo Comercial

Concepto	Importe 2021
Incentivo máximo de Ventas por Objetivos.	478,14 €/mes (12 mensualidades).

## Gratificación por Trabajo de Campo (no adheridos)

Concepto	Importe 2021
Dentro del Radio de 12 Kms	36,95 €/día
Radio Superior a 12 Kms	73,25 €/día

2. *Otras Compensaciones por acuerdo de la Comisión de Ventas. Incentivo Específico para Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta, Promotores y Jefes de Venta de los Equipos de Mundonoché*

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Importe 2021
Auxiliar Comercial, Agente de Ventas, Promotores y Jefes de Venta de Mundonoché.	2.729,74 €/año (682,43 €/trimestre).

**Tablas de salarios y retribuciones vigentes. Año 2022**

*Grupo 1.º-2.º*

1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
I	5.052,17
II	3.869,94
III	3.507,77
IV	3.023,03
V	2.719,89
VI	2.516,96
VII	2.234,98
VIII	2.099,60
IX	2.029,41
X	1.787,36

2. Complementos Personales.

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
I	61,66
II	61,52
III	61,39
IV	60,82
V	60,76
VI	60,68
VII	59,31
VIII	58,69
IX	57,85
X	57,85

*Grupo 3.º*

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
IX	2.113,77
VIII	2.019,19
VII	1.998,39
VI	1.949,49
V	1.907,96

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
IX	58,21
VIII	57,85
VII	57,43
VI	57,09
V	56,81

## 3. Complemento de Puesto de trabajo.

3.1 Gratificación por Razón de Jornada: Conductor SS.CC. (N. VIII): 346,62: euros/mes.

*Grupo 4.º*

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/día
XII	84,49
XI	80,64
X	76,86
IX	73,03
VIII	69,80
VII	65,60
VI	61,99
V	59,79

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/día
XII	2,01
XI	1,99
X	1,97
IX	1,96
VIII	1,94
VII	1,91
VI	1,90
V	1,88

Gratificación establecida en el artículo 20 del C.C. de 1975, para los Jefes de Equipo procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas: 1,80 euros/día.

Complemento de puesto de trabajo. La gratificación establecida en el C.C de 1981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22 % del salario de su nivel, según consta en el artículo 8 del C.C. del año 1988.

Complemento salarial supresión tabaco. Queda establecido en 2.252,22 euros anuales para aquellos empleados que estaban de alta a 29 de marzo de 2019 y no eran nuevas categorías.

Complemento personal sustitución asistencia y productividad. Para aquellos empleados que estaban de alta a 31 de diciembre de 2018.

## Grupo 1.º-2.º:

Jornada continuada: 317,63 euros/mes.

Jornada partida: 347,98 euros/mes.

## Grupo 4.º:

Jornada continuada: 410,12 euros/mes.

Jornada partida: 440,46 euros/mes.

## Complemento de enlace de turnos:

A dos turnos: 503,38 euros/mes.

A tres turnos: 629,65 euros/mes.

Plus convenio 98: Queda establecido en 143,73 euros/mes.

*Nuevas categorías profesionales (al inicio del 4.º año)*

## 1. Salario Base.

	Euros/día
Auxiliar Operativo.	47,89
Auxiliar Maquinista.	50,03
Ayudante de Mantenimiento.	52,33

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo.	3,05
Auxiliar Maquinista.	3,17
Ayudante de Mantenimiento.	3,36

*Nuevas categorías profesionales*

## 1. Salario Base.

	Euros/mes
Auxiliar Comercial.	1.060,36
Agente de ventas Junior.	1.603,07

	Euros/día
Auxiliar Operativo.	46,22
Auxiliar Maquinista.	48,27
Ayudante de Mantenimiento.	50,46

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo.	2,97
Auxiliar Maquinista.	3,06
Ayudante de Mantenimiento.	3,22

Retribución contratos para la formación: Euros/año: S.M.I. vigente año 2022.

*Referencias de complementos salariales, indemnizaciones y suplidos*

## 1. Ayudas Económicas por Formación

Concepto	Importe 2022	Unidad de medida
Almuerzo en Cursos de Mañana y Tarde.	12,45	€/día
Formación Fuera de la Jornada.	2,48	€/hora (498,06 € año max.)
<b>Colaboradores en Formación</b>		
Dentro de su Jornada.	14,65	€/hora
Fuera de su Jornada.	43,34	€/hora

\* Límite máximo anual del 15 % de su salario.

## 2. Derechos y Garantías Sindicales

Concepto	Importe 2022	Unidad de medida
Pensión Alimenticia para Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid.	40,14	€
Dietas de los que opten por Abono de Alojamiento		
Dieta Alimenticia de Día Completo.	80,27	€
Dieta Alimenticia de Comida Principal fuera de su Domicilio.	40,14	€

## 3. Dietas por Comisión de Servicio

	Euros/día
Dieta completa.	150,13

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 0,26 euros.

## CONVENIO COLECTIVO

## 1. Estructura Salarial

Concepto	Importe 2022	Unidad de Medida
Plus de Rotación.	1,64	€/día
Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta Junior y Agentes de Venta Senior.	202,58	€/mes (2.431,02 €/año)
Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos.	110,50	€/mes (1.325,91 €/año)

## 2. Percepciones no salariales, Indemnizaciones y suplidos

## Gratificación por Trabajo de Campo

Concepto	Importe 2022	Unidad de Medida
Dentro del Radio de 14 kms.	33,16	€/día
Radio Superior a 14 kms.	60,77	€/día

## 3. Jornada de Trabajo

Concepto	Importe 2022	Unidad de Medida
Ticket Comida Personal Fábricas sin cantina.	12,15	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal Fábricas con cantina.	9,51	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal SS.CC.	12,15	€/día (jornada partida)

4. *Compensación económica para atención de gastos extraordinarios*

Concepto	Importe 2022 – Euros/día
Personal que viaja por el sistema de gastos a justificar, en territorio nacional.	15,85
Gastos de difícil justificación en viajes al extranjero.	23,77

1. *Condiciones Específicas para el Personal Comercial de la Fuerza de Ventas*

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Variable por Objetivos – Importe 2022	Variable por Desempeño – Importe 2022
Auxiliar Comercial.	10.962,74	1.942,77
Agente de Ventas Junior.	10.962,74	1.942,77
Agente de Ventas Senior.	12.092,62	1.942,77
Promotor (categoría a extinguir).	7.340,47	1.942,77
Key Account Territorial-Cigarros.	12.092,62	1.942,77
Key Account Nacional-Cigarros.	12.092,62	1.942,77
Merchandiser.	3.982,60	1.942,77
Rol C.	1.692,96	

Puesto	Variable – Importe 2022
Jefe de Ventas.	11.312,82
Coordinador Local-Cigarrillos.	16.740,76

Promotores que no se adhirieron al Acuerdo Comercial

Concepto	Importe 2022
Incentivo máximo de Ventas por Objetivos.	490,09 €/mes (12 mensualidades).

Gratificación por Trabajo de Campo (no adheridos)

Concepto	Importe 2022
Dentro del Radio de 12 Kms	37,87 €/día.
Radio Superior a 12 Kms	75,08 €/día

2. *Otras Compensaciones por acuerdo de la Comisión de Ventas. Incentivo Específico para Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta, Promotores y Jefes de Venta de los Equipos de Mundonoché*

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño (cantidades en €)

Puesto	Importe 2022
Auxiliar Comercial, Agente de Ventas, Promotores y Jefes de Venta de Mundonoché.	2.797,98 €/año (699,49 €/trimestre).

**Tablas de salarios y retribuciones vigentes. Año 2023**

*Grupo 1.º-2.º*

1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
I	5.229,00
II	4.005,39
III	3.630,54
IV	3.128,84
V	2.815,09
VI	2.605,05
VII	2.313,20
VIII	2.173,09
IX	2.100,44
X	1.849,92

2. Complementos Personales.

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
I	63,82
II	63,67
III	63,54
IV	62,95
V	62,89
VI	62,80
VII	61,39
VIII	60,74
IX	59,87
X	59,87

### Grupo 3.º

#### 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
IX	2.187,75
VIII	2.089,86
VII	2.068,33
VI	2.017,72
V	1.974,74

#### 2. Complementos Personales.

##### 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
IX	60,25
VIII	59,87
VII	59,44
VI	59,09
V	58,80

#### 3. Complemento de Puesto de trabajo.

3.1 Gratificación por Razón de Jornada: Conductor SS.CC. (N. VIII): 358,75: euros/mes.

### Grupo 4.º

#### 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/día
XII	87,45
XI	83,46
X	79,55
IX	75,59
VIII	72,24
VII	67,90
VI	64,16
V	61,88

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/día
XII	2,08
XI	2,06
X	2,04
IX	2,03
VIII	2,01
VII	1,98
VI	1,97
V	1,95

Gratificación establecida en el artículo 20 del C.C. de 1975, para los Jefes de Equipo procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas: 1,86 euros/día.

Complemento de puesto de trabajo. La gratificación establecida en el C.C de 1981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22 % del salario de su nivel, según consta en el artículo 8 del C.C. del año 1988. Complemento salarial supresión tabaco

Queda establecido en 2.331,05 euros anuales para aquellos empleados que estaban de alta a 29 de marzo de 2019 y no eran nuevas categorías.

Complemento personal sustitución asistencia y productividad. Para aquellos empleados que estaban de alta a 31 de diciembre de 2018.

## Grupo 1.º-2.º:

Jornada continuada: 328,75 euros/mes.

Jornada partida: 360,16 euros/mes.

## Grupo 4.º:

Jornada continuada: 424,47 euros/mes.

Jornada partida: 455,88 euros/mes.

## Complemento de enlace de turnos:

A dos turnos: 520,99 euros/mes.

A tres turnos: 651,69 euros/mes.

Plus convenio 98: Queda establecido en 148,76 euros/mes.

Paga convenio 21-25: Se paga en noviembre 2023 y después cada septiembre. Importe 500,00 euros/anuales.

*Nuevas categorías profesionales (al inicio del 4.º año)*

## 1. Salario Base.

	Euros/día
Auxiliar Operativo.	49,57
Auxiliar Maquinista.	51,78

	Euros/día
Ayudante de Mantenimiento.	54,16

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo.	3,16
Auxiliar Maquinista.	3,28
Ayudante de Mantenimiento.	3,48

### Nuevas categorías profesionales

## 1. Salario Base.

	Euros/mes
Auxiliar Comercial.	1.097,47
Agente de ventas Junior.	1.659,18

	Euros/día
Auxiliar Operativo.	47,84
Auxiliar Maquinista.	49,96
Ayudante de Mantenimiento.	52,23

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	Euros/hora
Auxiliar Operativo.	3,07
Auxiliar Maquinista.	3,17
Ayudante de Mantenimiento.	3,33

Retribución contratos para la formación: Euros/año: S.M.I. vigente año 2023.

### Referencias de complementos salariales, indemnizaciones y suplidos

#### 1. Ayudas Económicas por Formación

Concepto	Importe 2023	Unidad de Medida
Almuerzo en Cursos de Mañana y Tarde.	12,89	€/día
Formación Fuera de la Jornada.	2,57	€/hora (515,49 € año max.)

\* Límite máximo anual del 15 % de su salario.

Concepto	Importe 2023	Unidad de Medida
Colaboradores en Formación		
Dentro de su Jornada.	15,16	€/hora
Fuera de su Jornada.	44,86	€/hora

\* Límite máximo anual del 15 % de su salario.

## 2. Derechos y Garantías Sindicales

Concepto	Importe 2023	Unidad de Medida
Pensión Alimenticia para Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid.	41,54	€
Dietas de los que opten por Abono de Alojamiento		
Dieta Alimenticia de Día Completo.	83,08	€
Dieta Alimenticia de Comida Principal fuera de su Domicilio.	41,54	€

## 3. Dietas por Comisión de Servicio

	Euros/día
Dieta completa.	155,38

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 0,27 euros.

## CONVENIO

### 1. Estructura salarial

Concepto	Importe 2023	Unidad de medida
Plus de Rotación	1,70	€/día
Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta Junior y Agentes de Venta Senior	209,67	€/mes (2.516,11 €/año)
Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos	114,37	€/mes (1.372,32 €/año)

### 2. Percepciones no salariales, Indemnizaciones y suplidos

#### Gratificación por Trabajo de Campo

Concepto	Importe 2023	Unidad de medida
Dentro del Radio de 14 Kms.	34,32	€/día
Radio Superior a 14 Kms.	62,90	€/día

## 3. Jornada de Trabajo

Concepto	Importe 2023	Unidad de medida
Ticket Comida Personal Fábricas sin cantina.	12,58	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal Fábricas con cantina.	9,84	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal SS.CC.	12,58	€/día (jornada partida)

## 4. Compensación económica para atención de gastos extraordinarios

Concepto	Importe 2023
Personal que viaja por el sistema de gastos a justificar, en territorio nacional.	16,40 €/día
Gastos de difícil justificación en viajes al extranjero.	24,60 €/día

## 1. Condiciones Específicas para el Personal Comercial de la Fuerza de Ventas

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño (cantidades en €)

Puesto	Variable por Objetivos - Importe 2023	Variable por Desempeño - Importe 2023
Auxiliar Comercial.	11.346,44	2.010,77
Agente de Ventas Junior.	11.346,44	2.010,77
Agente de Ventas Senior.	12.515,86	2.010,77
Promotor (categoría a extinguir).	7.597,39	2.010,77
Key Account Territorial-Cigarros.	12.515,86	2.010,77
Key Account Nacional-Cigarros.	12.515,86	2.010,77
Merchandiser.	4.121,99	2.010,77
Rol C.	1.752,21	

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño (cantidades en €)

Puesto	Variable - Importe 2023
Jefe de Ventas	11.708,77
Coordinador Local-Cigarrillos	17.326,69

Promotores que no se adhirieron al acuerdo comercial

Concepto	Importe 2023
Incentivo máximo de Ventas por Objetivos.	507,24 €/mes (12 mensualidades)

## Gratificación por Trabajo de Campo (no adheridos)

Concepto	Importe 2023
Dentro del Radio de 12 Kms.	39,20 €/día
Radio Superior a 12 Kms.	77,71 €/día

2. *Otras Compensaciones por acuerdo de la Comisión de Ventas. Incentivo Específico para Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta, Promotores y Jefes de Venta de los Equipos de Mundonoché*

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Importe 2023
Auxiliar Comercial, Agente de Ventas, Promotores y Jefes de Venta de Mundonoché.	2.895,91 €/año (723,97 €/trimestre)

## Tablas de salarios y retribuciones vigentes. Año 2024

## Grupo 1.º-2.º

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
I	5.385,87
II	4.125,55
III	3.739,46
IV	3.222,71
V	2.899,54
VI	2.683,20
VII	2.382,60
VIII	2.238,28
IX	2.163,45
X	1.905,42

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
I	65,73
II	65,58
III	65,45
IV	64,84
V	64,78
VI	64,68

Niveles	Euros/mes
VII	63,23
VIII	62,56
IX	61,67
X	61,67

*Grupo 3.º*

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
IX	2.253,38
VIII	2.152,56
VII	2.130,38
VI	2.078,25
V	2.033,98

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
IX	62,06
VIII	61,67
VII	61,22
VI	60,86
V	60,56

## 3. Complemento de Puesto de trabajo.

3.1 Gratificación por Razón de Jornada: Conductor SS.CC. (N. VIII) 369,51 euros/mes.

*Grupo 4.º*

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/día
XII	90,07
XI	85,96
X	81,94
IX	77,86
VIII	74,41
VII	69,94

Niveles	Euros/día
VI	66,08
V	63,74

## 2. Complementos Personales.

### 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/día
XII	2,14
XI	2,12
X	2,10
IX	2,09
VIII	2,07
VII	2,04
VI	2,03
V	2,01

Gratificación establecida en el artículo 20 del C.C. de 1975, para los Jefes de Equipo procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas: 1,92 euros/día.

Complemento de puesto de trabajo. La gratificación establecida en el C.C de 1981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22 % del salario de su nivel, según consta en el artículo 8 del C.C. del año 1988.

Complemento salarial supresión tabaco. Queda establecido en 2.400,98 euros anuales para aquellos empleados que estaban de alta a 29 de marzo de 2019 y no eran nuevas categorías.

Complemento personal sustitución asistencia y productividad. Para aquellos empleados que estaban de alta a 31 de diciembre de 2018.

#### Grupo 1.º-2.º:

Jornada continuada: 338,61 euros/mes.

Jornada partida: 370,96 euros/mes.

#### Grupo 4.º:

Jornada continuada: 437,20 euros/mes.

Jornada partida: 469,56 euros/mes.

#### Complemento de enlace de turnos:

A dos turnos: 536,62 euros/mes.

A tres turnos: 671,24 euros/mes.

Plus convenio 98: Queda establecido en 153,22 euros/mes.

Paga convenio 21-25: Se paga en noviembre 2023 y después cada septiembre. Importe 515,00 euros/anuales.

*Nuevas categorías profesionales (al inicio del 4.º año)*

## 1. Salario Base.

	<b>Euros/día</b>
Auxiliar Operativo.	51,06
Auxiliar Maquinista.	53,33
Ayudante de Mantenimiento.	55,78

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	<b>Euros/hora</b>
Auxiliar Operativo.	3,25
Auxiliar Maquinista.	3,38
Ayudante de Mantenimiento.	3,58

*Nuevas categorías profesionales*

## 1. Salario Base.

	<b>Euros/mes</b>
Auxiliar Comercial.	1.130,39
Agente de ventas Junior.	1.708,96

	<b>Euros/día</b>
Auxiliar Operativo.	49,28
Auxiliar Maquinista.	51,46
Ayudante de Mantenimiento.	53,80

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	<b>Euros/hora</b>
Auxiliar Operativo.	3,16
Auxiliar Maquinista.	3,27
Ayudante de Mantenimiento.	3,43

Retribución contratos para la formación: Euros/año: S.M.I. vigente año 2024.

*Referencias de complementos salariales, indemnizaciones y suplidos*

1. Ayudas Económicas por Formación

Concepto	Importe 2023	Unidad de medida
Almuerzo en Cursos de Mañana y Tarde.	13,28	€/día
Formación Fuera de la Jornada.	2,65	€/hora (530,95 € año max.)
Colaboradores en Formación		
Dentro de su Jornada.	15,61	€/hora
Fuera de su Jornada.	46,21	€/hora

\* Límite máximo anual del 15 % de su salario.

2. Derechos y Garantías Sindicales

Concepto	Importe 2023	Unidad de medida
Pensión Alimenticia para Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid.	42,79	€
Dietas de los que opten por Abono de Alojamiento		
Dieta Alimenticia de Día Completo.	85,57	€
Dieta Alimenticia de Comida Principal fuera de su Domicilio.	42,79	€

3. Dietas por Comisión de Servicio

	Euros/día
Dieta completa.	160,40

La cantidad a percibir por Kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 0,28 euros.

CONVENIO

1. Estructura salarial

Concepto	Importe 2024	Unidad de Medida
Plus de Rotación.	1,75	€/día
Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta Junior y Agentes de Venta Senior.	215,96	€/mes (2.591,52 €/año)
Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos.	117,80	€/mes (1.413,6 €/año)

## 2. Percepciones no salariales, indemnizaciones y suplidos

## Gratificación por Trabajo de Campo

Concepto	Importe 2024	Unidad de Medida
Dentro del Radio de 14 Kms.	35,35	€/día
Radio Superior a 14 Kms.	64,79	€/día

## 3. Jornada de Trabajo

Concepto	Importe 2024	Unidad de Medida
Ticket Comida Personal Fábricas sin cantina.	12,96	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal Fábricas con cantina.	10,14	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal SS.CC.	12,96	€/día (jornada partida)

## 4. Compensación económica para atención de gastos extraordinarios

Concepto	Importe 2024
Personal que viaja por el sistema de gastos a justificar, en territorio nacional.	16,89 €/día
Gastos de difícil justificación en viajes al extranjero.	25,34 €/día

## 1. Condiciones Específicas para el Personal Comercial de la Fuerza de Ventas

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Variable por Objetivos - Importe 2024	Variable por Desempeño - Importe 2024
Auxiliar Comercial.	11.686,83	2.071,09
Agente de Ventas Junior.	11.686,83	2.071,09
Agente de Ventas Senior.	12.891,34	2.071,09
Promotor (categoría a extinguir).	7.825,31	2.071,09
Key Account Territorial-Cigarros.	12.891,34	2.071,09
Key Account Nacional-Cigarros.	12.891,34	2.071,09
Merchandiser.	4.245,65	2.071,09
Rol C.	1.804,78	

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño (cantidades en €)

Puesto	Variable - Importe 2024
Jefe de Ventas	12.060,03
Coordinador Local-Cigarrillos	17.846,49

Promotores que no se adhirieron al acuerdo comercial

Concepto	Importe 2024
Incentivo máximo de Ventas por Objetivos.	522,46 €/mes (12 mensualidades)

Gratificación por Trabajo de Campo (no adheridos):

Concepto	Importe 2024
Dentro del Radio de 12 Kms.	40,38 €/día
Radio Superior a 12 Kms.	80,04 €/día

2. *Otras Compensaciones por acuerdo de la Comisión de Ventas. Incentivo Específico para Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta, Promotores y Jefes de Venta de los Equipos de Mundonoches*

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño: (Cantidades en €)

Puesto	Importe 2024
Auxiliar Comercial, Agente de Ventas, Promotores y Jefes de Venta de Mundonoches.	2.982,79 €/año (745,69 €/trimestre)

**Tablas de salarios y retribuciones vigentes. Año 2025**

*Grupo 1.º-2.º*

1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
I	5.547,45
II	4.249,32
III	3.851,64
IV	3.319,39
V	2.986,53
VI	2.763,70
VII	2.454,08
VIII	2.305,43
IX	2.228,35
X	1.962,58

2. Complementos Personales.

2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
I	67,70
II	67,55

Niveles	Euros/mes
III	67,41
IV	66,79
V	66,72
VI	66,62
VII	65,13
VIII	64,44
IX	63,52
X	63,52

*Grupo 3.º*

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	Euros/mes
IX	2.320,98
VIII	2.217,14
VII	2.194,29
VI	2.140,60
V	2.095,00

## 2. Complementos Personales.

## 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	Euros/mes
IX	63,92
VIII	63,52
VII	63,06
VI	62,69
V	62,38

## 3. Complemento de Puesto de trabajo.

3.1 Gratificación por Razón de Jornada: Conductor SS.CC. (N. VIII) 380,60 euros/mes.

*Grupo 4.º*

## 1. Salario base o de calificación.

Niveles	euros/día
XII	92,77
XI	88,54
X	84,40

Niveles	euros/día
IX	80,20
VIII	76,64
VII	72,04
VI	68,06
V	65,65

## 2. Complementos Personales.

### 2.1 Aumentos periódicos por años de servicio:

Niveles	euros/día
XII	2,20
XI	2,18
X	2,16
IX	2,15
VIII	2,13
VII	2,10
VI	2,09
V	2,07

Gratificación establecida en el artículo 20 del C.C. de 1975, para los Jefes de Equipo procedentes del antiguo puesto de Mecánicos Conductores de Máquinas: 1,98 euros/día.

Complemento de puesto de trabajo. La gratificación establecida en el C.C de 1981 para los Serenos y Vigilantes, se fija en el 22 % del salario de su nivel, según consta en el artículo 8 del C.C. del año 1988.

Complemento salarial supresión tabaco. Queda establecido en 2.473,01 euros anuales para aquellos empleados que estaban de alta a 29 de marzo de 2019 y no eran nuevas categorías.

Complemento personal sustitución asistencia y productividad. Para aquellos empleados que estaban de alta a 31 de diciembre de 2018.

#### Grupo 1.º-2.º:

Jornada continuada: 348,77 euros/mes.

Jornada partida: 382,09 euros/mes.

#### Grupo 4.º:

Jornada continuada: 450,32 euros/mes.

Jornada partida: 483,65 euros/mes.

#### Complemento de enlace de turnos:

A dos turnos: 552,72 euros/mes.

A tres turnos: 691,37 euros/mes.

Plus convenio 98: Queda establecido en 157,82 euros/mes.

Paga convenio 21-25: Se paga en noviembre 2023 y después cada septiembre. Importe 530,45 euros/anuales.

*Nuevas categorías profesionales (al inicio del 4.º año)*

## 1. Salario Base.

	<b>Euros/día</b>
Auxiliar Operativo.	52,59
Auxiliar Maquinista.	54,93
Ayudante de Mantenimiento.	57,45

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	<b>Euros/hora</b>
Auxiliar Operativo.	3,35
Auxiliar Maquinista.	3,48
Ayudante de Mantenimiento.	3,69

*Nuevas categorías profesionales*

## 1. Salario Base.

	<b>Euros/mes</b>
Auxiliar Comercial	1.164,30
Agente de ventas Junior	1.760,23

	<b>Euros/día</b>
Auxiliar Operativo.	50,76
Auxiliar Maquinista.	53,00
Ayudante de Mantenimiento.	55,41

Estas cantidades se percibirán en 15 pagas.

## 2. Nocturnidad.

	<b>Euros/hora</b>
Auxiliar Operativo.	3,25
Auxiliar Maquinista.	3,37
Ayudante de Mantenimiento.	3,53

Retribución contratos para la formación: Euros/año: S.M.I. vigente año 2025.

*Referencias de complementos salariales, indemnizaciones y suplidos*

1. Ayudas Económicas por Formación

Concepto	Importe 2025	Unidad de medida
Almuerzo en Cursos de Mañana y Tarde.	13,68	€/día
Formación Fuera de la Jornada.	2,73	€/hora (530,95 € año max.)
Colaboradores en Formación		
Dentro de su Jornada.	16,08	€/hora
Fuera de su Jornada.	47,60	€/hora

\* Límite máximo anual del 15 % de su salario.

2. Derechos y Garantías Sindicales

Concepto	Importe 2023	Unidad de medida
Pensión Alimenticia para Representantes Sindicales de las Dependencias de Madrid.	44,07	€
Dietas de los que opten por Abono de Alojamiento		
Dieta Alimenticia de Día Completo.	88,14	€
Dieta Alimenticia de Comida Principal fuera de su Domicilio.	44,07	€

3. Dietas por Comisión de Servicio

	Euros/día
Dieta completa.	164,84

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 0,29 euros.

CONVENIO

1. Estructura salarial

Concepto	Importe 2025	Unidad de medida
Plus de Rotación.	1,80	€/día
Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta Junior y Agentes de Venta Senior.	222,44	€/mes (2.669,28 €/año)
Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos.	121,33	€/mes (1.455,96 €/año)

2. *Percepciones no salariales, indemnizaciones y suplidos*

## Gratificación por Trabajo de Campo

Concepto	Importe 2025	Unidad de Medida
Dentro del Radio de 14 Kms.	36,41	€/día
Radio Superior a 14 Kms.	66,73	€/día

3. *Jornada de Trabajo*

Concepto	Importe 2025	Unidad de Medida
Ticket Comida Personal Fábricas sin cantina.	13,35	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal Fábricas con cantina.	10,44	€/día (jornada partida)
Ticket Comida Personal SS.CC.	13,35	€/día (jornada partida)

4. *Compensación económica para atención de gastos extraordinarios*

Concepto	Importe 2025
Personal que viaja por el sistema de gastos a justificar, en territorio nacional.	17,40 €/día
Gastos de difícil justificación en viajes al extranjero.	26,10 €/día

1. *Condiciones Específicas para el Personal Comercial de la Fuerza de Ventas*

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño (cantidades en €)

Puesto	Variable por Objetivos - Importe 2025	Variable por Desempeño - Importe 2025
Auxiliar Comercial.	12.037,43	2.133,22
Agente de Ventas Junior.	12.037,43	2.133,22
Agente de Ventas Senior.	13.278,08	2.133,22
Promotor (categoría a extinguir).	8.060,07	2.133,22
Key Account Territorial-Cigarros.	13.278,08	2.133,22
Key Account Nacional-Cigarros.	13.278,08	2.133,22
Merchandiser.	4.373,02	2.133,22
Rol C.	1.858,92	

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño (cantidades en €)

Puesto	Variable - Importe 2025
Jefe de Ventas.	12.421,83
Coordinador Local-Cigarrillos.	18.381,88

Promotores que no se adhirieron al acuerdo comercial

Concepto	Importe 2025
Incentivo máximo de Ventas por Objetivos.	538,13 €/mes (12 mensualidades)

Gratificación por Trabajo de Campo (no adheridos):

Concepto	Importe 2025
Dentro del Radio de 12 Kms.	41,59 €/día
Radio Superior a 12 Kms.	82,44 €/día

*2. Otras Compensaciones por acuerdo de la Comisión de Ventas. Incentivo Específico para Auxiliares Comerciales, Agentes de Venta, Promotores y Jefes de Venta de los Equipos de Mundonoché*

Cuantías al 100 % del Variable por Objetivos y Desempeño (cantidades en €)

Puesto	Importe 2025
Auxiliar Comercial, Agente de Ventas, Promotores y Jefes de Venta de Mundonoché.	3.072,27 €/año (768,06 €/trimestre)

## ANEXO 11

### Modelo convocatoria

Madrid/Entrambasaguas, .....

Todos los centros de trabajo

De acuerdo con la normativa vigente se convoca el siguiente puesto de trabajo, encuadrado en el Grupo .....

Adjunto se remite la mencionada convocatoria **interna/externa**, de la cual dará Vd. publicidad a fin de que sea conocida por todo el personal adscrito a ese Centro de Trabajo.

Todos/as aquellos/as empleados/as que deseen formular cualquier consulta o aclaración sobre la misma pueden dirigirse a la **Dirección de HR**

### PUESTO

XXXXXXX

La modalidad del contrato será xxxxxxxxxxxx

### DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PUESTO

Funciones y tareas: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

### DEPENDENCIA JERÁQUICA

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

## REQUISITOS

Podrá solicitar este puesto de trabajo, cualquier persona de la Compañía, que cumpla los siguientes requisitos:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Quienes con los conocimientos requeridos, no reúnan los requisitos de los apaiados anteriores, podrán realizar una prueba de acceso, si procede.

## SELECCIÓN

En caso de que sean varios los candidatos preseleccionados, realizarán las pruebas que se estimen convenientes. Las pruebas técnicas versarán sobre los conocimientos requeridos, acordes con el desempeño del puesto.

En la resolución de la convocatoria tendrá prioridad el personal fijo sobre el temporal y éste sobre el externo.

## BASES GENERALES

1. Las solicitudes se realizarán conforme al modelo que se acompaña y serán presentadas a los managers respectivos quienes comprobarán que los datos reflejados en las mismas son correctos, remitiéndolas urgentemente a la **Dirección de Recursos Humanos**
2. El plazo de recepción de solicitudes será de xxxxxxx DÍAS NATURALES contados a partir de la fecha de la presente Circular.

La retribución será la asignada en la tabla salarial vigente al n

4. La previsión de este puesto será de un año contado a partir de la fecha de esta convocatoria, por lo que todas las vacantes que se produzcan, en este mismo destino, durante este período de tiempo, se atenderán con la misma.
5. El nombramiento de la persona que se designe tendrá carácter provisional durante los tres primeros meses, periodo de prueba.
6. La Comisión de Evaluación levantará Acta de los candidatos declarados *Idóneos* y, en caso de no existir ninguno, esta convocatoria se declararía desierta.

## ANEXO 12

### **Acta complementaria del convenio colectivo de Altadis de 22 de abril de 2014 sobre retribución variable del personal comercial**

en madrid, siendo las 9:00 horas del día veintidós de abril del año dos mil catorce, se reúnen en el domicilio social de altadis, sa, vía de los poblados, n.º 3, las personas relacionadas al margen, en representación de la dirección de Altadis y de las organizaciones sindicales integradas en la comisión sindical así como en el comité de empresa, que representa a los trabajadores adscritos a los servicios centrales de altadis.

Tras el periodo de reuniones instado por la Audiencia Nacional, y con el fin de evitar la controversia judicial derivada del sistema de retribución variable del personal comercial, ambas partes, empresa y representación legal de los trabajadores, acuerdan una normativa para el funcionamiento del objetivo de consecución de cuota de mercado, dentro del Sistema de Incentivos de la Fuerza de Ventas, en los siguientes términos:

1. Nueva tabla de incentivos: se modifica la establecida en el artículo 28.4.1 del convenio colectivo, exclusivamente para el objetivo de cuota, permaneciendo inalterada aquella para el resto de los objetivos de ventas que actualmente se están fijando por la compañía o que en un futuro se puedan implantar. Al final de la presente acta se contiene la nueva tabla.

2. La escala para la aplicación del Factor Corrector será la misma descrita en el punto anterior para la consecución de objetivos, funcionando de la siguiente manera:

3. Cuando la media nacional de los resultados de cuota experimentara una variación de, al menos, 15 puntos por debajo de los objetivos marcados (porcentaje de consecución obtenido a nivel nacional), lo que en la nueva tabla descrita en el presente acuerdo equivale a 2,5 puntos por debajo (97,5 %, teniendo en cuenta que el 96 % de consecución en cuota equivale a un 81 % de la tabla actual del artículo 28.4.1 del convenio colectivo), se procederá a la revisión de dichos objetivos, siendo el factor corrector la media de cumplimiento de objetivos obtenidos a nivel nacional durante el periodo de referencia. En este supuesto, si el trabajador hubiese superado el 100 % de los objetivos, se le aplicará el factor corrector, no superando la escala del 130 %. Por el contrario, si no hubiese superado el 100 % de los objetivos, la cantidad a percibir no podrá rebasar dicho porcentaje.

4. Cuando en el resultado nacional exista una desviación de menos de 2,5 puntos, y en alguna zona haya desviaciones de más de 2,5 puntos, se aplicará el factor corrector (media nacional) a estas últimas, siendo el resultado definitivo no superior al porcentaje mínimo alcanzado en el resto de las zonas.

5. La empresa se compromete expresamente a asegurarse de que la comunicación de los objetivos a cada comercial se haga con carácter previo al inicio del periodo de vigencia de los mismos. Los objetivos de cuota estarán referidos a marcas concretas o segmentos de mercado (rubios, negros, picadura o cigarros), por lo que serán tratadas individualmente y no agrupadas o acumuladas.

6. Con el fin de posibilitar que la recuperación anual prevista en el convenio también se pueda calcular para el objetivo de cuota, se facilitará al inicio de cada periodo una referencia de cuota anual estimada por la compañía, sin que esto implique que no se pueda fijar un objetivo de cuota por periodos inferiores al año. Al finalizar el año fiscal, todos los comerciales que hayan conseguido su objetivo de cuota o referencia anual recuperarán los incentivos no percibidos en meses anteriores.

En el caso de que la empresa quiera fijar campañas de cuota inferiores al año (campañas de dos, tres o más meses), se facilitará al inicio del periodo promocional el objetivo o referencia que se debe alcanzar al finalizar dicho periodo para poder proceder a la recuperación del mismo. Al finalizar el periodo promocional, todos los comerciales que hayan conseguido su objetivo o referencia recuperarán los incentivos no percibidos durante los meses de duración de dicha campaña.

Si la empresa realizara una revisión del objetivo anual a nivel nacional se comunicará al comercial su nuevo objetivo anual, en este caso y llegado el final del año fiscal, si el comercial alcanza el nuevo objetivo que la compañía le ha fijado recuperará todos los incentivos no percibidos durante todo el año (octubre-septiembre), de acuerdo con lo establecido en este documento.

En los casos que un trabajador de la fuerza de ventas sea cambiado de actividad comercial la recuperación se realizará proporcionalmente al periodo trabajado en cada actividad.

La recuperación de las campañas de cuota se realizará por marcas concretas o segmentos de mercado (rubios, negros, cigarros y picadura) por lo que serán tratadas individualmente y no agrupadas o acumuladas a los efectos de recuperación, sin posibilidad de compensar resultados positivos o negativos entre sí.

7. El peso del objetivo de cuota no será superior al 45% entre el total de los objetivos, en cómputo anual. Por lo tanto, en un mes concreto se podrá superar ese peso hasta el 100%, debiendo compensarse a la baja en otro mes o en varios meses del mismo año fiscal con el fin de no superar ese límite anual del 45%.

8. Con respecto al objetivo de distribución, que excepcionalmente se incluye en este acuerdo, aun no tratándose de cuota y solo en lo relativo a lo regulado en este punto, sin afectarle la nueva tabla pero si la entrada en vigor y vigencia del acuerdo, se establece que cada Sku o referencia de distribución tendrá su propio peso y consecución individual, sin posibilidad de acumulación entre las mismas.

Para la consecución del objetivo de distribución de cada Sku o referencia se atenderá a la tabla establecida en el artículo 28.4.1 del convenio colectivo, pudiéndose alcanzar desde el 80% de consecución al 125% y, por consiguiente, del incentivo que implica dicha consecución. Cuando en un Sku o referencia se consiga su distribución en el 100% de los puntos de venta, ese 100% conseguido implicará automáticamente el cobro del 125%.

9. La entrada en vigor de este acuerdo tendrá efecto retroactivo desde el 1 de octubre de 2013, cerrándose con ello las demandas que bajo los no de Autos 49/2014 y 457/2013 fueron tramitadas ante la Audiencia Nacional, así como cualquier conflicto colectivo que pudiera ser presentado por razón de la retribución variable por consecución de objetivos del personal comercial, correspondiente a periodos anteriores al ejercicio fiscal 2013/2014.

Como consecuencia de la retroactividad dada a este acuerdo las campañas de diciembre de 2013 y enero de 2014 se consideran una única campaña bimestral, con la salvedad de que al haberse decidido esto una vez iniciada la campaña de diciembre, excepcionalmente la empresa liquidará este mes de manera aislada para aquellos que hubieran logrado el objetivo inicial, según la escala pactada y las condiciones de este acuerdo.

10. La vigencia de este acuerdo será indefinida, hasta tanto no sea modificada por otro acuerdo adoptado en negociación colectiva.

Para el resto de aspectos aquí no incluidos, se atenderá a lo establecido en el convenio colectivo de Altadis, SAU.

Las discrepancias de carácter sustancial que se pudieran producir entre el contenido de este anexo y el acta original (acta firmada el 22 de abril de 2014) del que trae causa, se resolverán dando preferencia al contenido del Acta firmada.

Porcentaje de objetivo alcanzado según artículo 28.4.1 del convenio colectivo	Porcentaje de objetivo alcanzado objetivo de cuota	Porcentaje incentivo conseguido objetivo de cuota
	110,00 %	130
	109,67 %	129
	109,33 %	128
	109,00 %	127
	108,67 %	126
125	108,33 %	125
124	108,00 %	124
123	107,67 %	123
122	107,33 %	122
121	107,00 %	121
120	106,67 %	120
119	106,33 %	119
118	106,00 %	118
117	105,67 %	117
116	105,33 %	116
115	105,00 %	115
114	104,67 %	114
113	104,33 %	113
112	104,00 %	112
111	103,67 %	111
110	103,33 %	110
109	103,00 %	109
108	102,67 %	108
107	102,33 %	107
106	102,00 %	106
105	101,67 %	105
104	101,33 %	104
103	101,00 %	103
102	100,67 %	102
101	100,33 %	101
100	100,00 %	100
99	99,95 %	99
98	99,90 %	98
97	99,85 %	97
96	99,80 %	96
95	99,75 %	95
94	99,70 %	94

Porcentaje de objetivo alcanzado según artículo 28.4.1 del convenio colectivo	Porcentaje de objetivo alcanzado objetivo de cuota	Porcentaje incentivo conseguido objetivo de cuota
93	99,65 %	93
92	99,60 %	92
91	99,55 %	91
90	99,50 %	90
89	99,00 %	53
88	98,63 %	52,30
87	98,25 %	51,50
86	97,88 %	50,80
85	97,50 %	50,00
84	97,13 %	49,30
83	96,75 %	48,50
82	96,38 %	47,80
81	96,00 %	47,00
80	95,63 %	0

A partir del 96 % de consecución:

> =50 % Diferencia entre puntos: Un punto mas.

< 50 % Diferencia entre puntos: Valor anterior.