

Convenio Colectivo de British American Tobacco España, SA

1 de Julio de 2023 - 31 de Marzo 2026



**BRITISH AMERICAN
TOBACCO**



Edita: Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA)
Avenida de América 25, 2ª, 5ª y 6ª Plantas
Madrid - 28002

CONTENIDO

CAPÍTULO I. Normas de Integración del Convenio	7
Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial del convenio	7
Artículo 2. Ámbito temporal	7
Artículo 3. Denuncia del convenio	7
Artículo 4. Vinculación a la totalidad	7
Artículo 5. Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas	7
CAPÍTULO II. Organización y Condiciones del Trabajo	8
Artículo 6. Organización del trabajo	8
Artículo 7. Ingresos	8
Artículo 8. Promociones	8
Artículo 9. Trabajos de superior nivel	8
Artículo 10. Trabajos de inferior nivel	8
Artículo 11. Movilidad geográfica	9
CAPÍTULO III. Contratación y Formación Profesional	9
Artículo 12. Contratación	9
Artículo 13. Modalidades de contratación	9
Artículo 14. Período de prueba	9
Artículo 15. Formación profesional	10
CAPÍTULO IV. Clasificación del Personal	10
Artículo 16. Clasificación del personal	10
Artículo 17. Grupos y niveles profesionales	10
Artículo 18. Grupos profesionales. Definición	10
CAPÍTULO V. Régimen Económico	12
Artículo 19. Tabla salarial	12
Artículo 20. Conceptos retributivos integrantes de la tabla salarial	13
Artículo 21. Salario base	13
Artículo 22. (Queda sin contenido)	14
Artículo 23. Pagas extraordinarias	14
Artículo 24. Bono anual	14
Artículo 25. Horas extraordinarias	15
Artículo 26. Incentivo ventas	16
Artículo 27. Suplidos	16
Artículo 28. Pago de haberes	16
Artículo 29. Cierre de la nómina	16
CAPÍTULO VI. La Prestación Laboral	16
Artículo 30. Jornada laboral	16
Artículo 31. Horarios de trabajo	18
Artículo 32. Festivos	19
Artículo 33. Licencias y permisos	19
Artículo 34. Vacaciones	23
Artículo 35. Excedencias	24
CAPÍTULO VII. Salud y Medio Ambiente Laboral	26
Artículo 36. Seguridad y salud laboral	26
Artículo 37. Comité de Seguridad y Salud Laboral	26
Artículo 38. Revisión médica	26

CAPÍTULO VIII. Previsión Social	27
Artículo 39. Jubilación	27
Artículo 40. Incapacidad temporal	27
Artículo 41. Complemento de viudedad	28
Artículo 42. Complemento de orfandad	28
Artículo 43. Seguro de vida y accidentes	29
Artículo 44. Seguro médico	29
CAPÍTULO IX. Mejoras Sociales	29
Artículo 45. Ayuda de estudios	29
Artículo 46. Fondo de anticipos reintegrables	30
Artículo 47. Anticipos y adelantos sobre pagas extraordinarias	30
Artículo 48. Ayudas para personas con diversidad funcional	30
Artículo 49. Ayudas sociales	30
Artículo 50. Ayuda a la comida	31
Artículo 51. Labores promocionales. (Queda sin contenido)	31
Artículo 52. Paquete de Navidad	32
CAPÍTULO X. Régimen Disciplinario	32
Artículo 53. Clases de faltas	32
Artículo 54. Faltas leves	32
Artículo 55. Faltas graves	33
Artículo 56. Faltas muy graves	35
Artículo 57. Sanciones	37
Artículo 58. Procedimiento sancionador	37
Artículo 59. Liquidación en caso de despido	38
CAPÍTULO XI. Aspectos Sindicales	38
Artículo 60. Permisos para la gestión sindical	38
Artículo 61. Cuotas sindicales	38
Artículo 62. Delegados sindicales	38
Artículo 63. Asambleas	38
Artículo 64. Comité Intercentros	39
Artículo 65. Comisión Paritaria	39
Artículo 66. Cláusula arbitraje	39
CAPÍTULO XII. Utilización de Equipos y Sistemas Informáticos	39
Artículo 67. Cesión de uso de equipos informáticos	39
Artículo 68. Derecho a acceso a equipos y sistemas informáticos por parte de la empresa ..	40
ANEXO I. Explicación de los niveles retributivos	40
ANEXO II. Tabla Salarial 1 de abril 2023	41
ANEXO III. Tabla Salarial 1 de abril 2024	42
ANEXO IV. Tabla Salarial 1 de abril 2025	42
Direcciones de UGT FICA	43

Convenio Colectivo de British American Tobacco España, SA

1 de Julio 2023 a 31 de Marzo de 2026



CAPÍTULO I

Normas de Integración del Convenio

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial del convenio.

El presente convenio colectivo es aplicable a todas las personas trabajadoras de British American Tobacco España, SA, con la excepción del personal directivo, a todas las actividades de la Empresa por lo que el convenio tiene carácter interprovincial.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha, y permanecerá vigente desde el 1 de julio de 2023 hasta el 31 de marzo de 2026, salvo que para alguna cláusula específica su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad.

Artículo 3. Denuncia del convenio.

Con una antelación mínima de noventa días naturales antes del vencimiento del presente convenio, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del convenio, a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas.

Denunciado el convenio se aplicará el régimen de ultraactividad vigente en cada momento.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Todos los pactos y condiciones del presente convenio colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas supondrían la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Artículo 5. Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.

Para todo lo no expresamente pactado en el vigente convenio colectivo, continuarán en vigor los convenios, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se oponga a lo aquí pactado o se explice como derogado y condición a condición.

CAPÍTULO II

Organización y Condiciones del Trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo.

Corresponde a la Empresa, dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, organizar y distribuir el trabajo dentro de cada uno de sus centros. En los asuntos de su competencia serán consultados los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. Ingresos.

En los procesos de selección de personal del exterior, afectados por el convenio colectivo, serán comunicados al Comité de Empresa para que exponga su opinión.

Artículo 8. Promociones.

En relación con los procesos de promoción del personal afecto por el convenio colectivo, la Empresa facilitará a las personas trabajadoras el acceso a las políticas internas aprobadas por la Dirección que, en su caso, se encuentren en vigor y las previstas en el presente convenio colectivo.

Artículo 9. Trabajos de superior nivel.

1. Por necesidades organizativas de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de superior nivel al que tuviera reconocido, por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función que realmente desempeña.

2. Transcurrido dicho período la persona trabajadora tendrá derecho a que se le reconozca la clasificación profesional adecuada, pudiendo reclamar a la Empresa y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez sea firme la reclamación correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó por escrito, su adecuada clasificación.

Artículo 10. Trabajos de inferior nivel.

La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, de forma excepcional, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar ta-

reas inferiores, no correspondientes a su nivel profesional, sólo si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, por el tiempo imprescindible, y siempre que no existan otras personas trabajadoras pertenecientes a ese nivel inferior, comunicando dicha medida a los representantes legales de los trabajadores, así como las causas que lo motivan y el tiempo de duración de la misma. En esta situación la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su puesto y función anterior, le corresponda.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

La aplicación de la Movilidad Geográfica se efectuará con sujeción a lo dispuesto en la normativa aplicable.

CAPÍTULO III

Contratación y Formación Profesional

Artículo 12. Contratación.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

- 1.** Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el mismo, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.
- 2.** Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de descanso semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación y mismo porcentaje en concepto de incentivos, bonus, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

Artículo 13. Modalidades de contratación.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso, podrá exceder de lo establecido en la siguiente escala:

Seis meses: Para los técnicos titulados.

Cuatro meses: Para el personal de ventas.

Tres meses: Para el personal administrativo.

Un mes: Para el resto del personal.

Artículo 15. Formación profesional.

Las partes firmantes asumen el ejercicio de los derechos sindicales de información, consulta y seguimiento, recogidos en la normativa en vigor para los planes de formación en la Empresa.

CAPÍTULO IV

Clasificación del Personal

Artículo 16. Clasificación del personal.

La clasificación del personal que se detalla en los siguientes artículos, hay que considerarla como meramente enunciativa, sin que suponga la obligación de cubrir o tener cubiertos todos los puestos o grupos que se detallan, lo cual irá en función de la entidad y el volumen o actividad de la empresa. Sin embargo, el hecho de que exista una persona trabajadora que realice las funciones descritas en la definición de un grupo profesional, implicará que el mismo sea remunerado, por lo menos, de acuerdo con la retribución asignada al nivel retributivo correspondiente, siendo clasificado cuando legalmente proceda.

Artículo 17. Grupos y niveles profesionales.

El personal que presta sus servicios en British American Tobacco España, SA, se clasificará de acuerdo con las funciones que realice, dentro de alguno de los grupos profesionales siguientes:

1. Grupo Profesional A.
2. Grupo Profesional B.
3. Grupo Profesional C.

Artículo 18. Grupos profesionales. Definición.

Los criterios generales que se definen a continuación contienen la definición de funciones propias del contrato de trabajo y de las funciones que desempeña.

La formación contiene la titulación mínima necesaria para ser contratados dentro del grupo correspondiente. No obstante, podrá contratarse para Gru-

po B y C, personas trabajadoras con titulación universitaria propia del grupo A, con el objeto de facilitar la carrera profesional dentro de la empresa.

1. Grupo Profesional A.

Criterios generales: Realizan labores propias y características de su titulación con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participan en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación.

Formación: Titulación académica de grado superior, doctorado, ingeniería, licenciatura, grado o diplomatura expedida por la escuela o facultad, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

2. Grupo Profesional B.

Criterios generales: Dicho grupo profesional engloba a aquellas personas trabajadoras que desarrollan labores comerciales y de promoción de los productos de British American Tobacco España, SA, a terceros, o aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Formación: Titulación universitaria de grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior.

3. Grupo Profesional C.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación generalmente desarrolladas como labores operacionales o de campo.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, o Enseñanza Secundaria Obligatoria, o Formación Profesional 2 o complementada con una experiencia dilatada, formación específica en el puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

Régimen Económico

Artículo 19. Tabla salarial.

Se establece una tabla salarial unificada de aplicación a toda la plantilla de British American Tobacco España, SA, cuyos conceptos se detallan en los artículos que siguen. Como concepto de aplicación singular o «ad personam», la Tabla Salarial contempla el posible devengo del concepto «Complemento Personal».

Se establece una subida salarial para las personas trabajadoras a la fecha de firma del presente convenio del 2 % con carácter retroactivo desde el 1 de abril de 2022.

Así mismo, en esa misma nómina se realizará un pago único de un 0,35 % del salario base, con carácter retroactivo desde abril de 2022, que no será consolidable.

Adicionalmente, para cada uno de los años de la vigencia de este convenio, se establece un incremento salarial desde el 1 de abril de 2023 hasta el 31 de marzo de 2026, para los niveles de D en adelante (ver anexo I) del 1 % del salario base. Para los niveles B y C se aplicará la revisión salarial a partir del 1 de abril siguiente a la fecha en la que el empleado sea elegible para participar en el sistema de subida salarial denominado ASR, que se define más abajo.

Las subidas salariales se aplicarán en la nómina correspondiente a la mensualidad siguiente a la de la firma del presente convenio (para 2023) y con carácter retroactivo al mes de abril de 2023.

Se adjunta como anexo II la tabla salarial definitiva para los años 2023, 2024 y 2025. Sin perjuicio de la revisión salarial pactada en los apartados anteriores, se acuerda para los años de vigencia de este convenio, 1 de abril de 2023 a 31 de marzo de 2026, la aplicación complementaria a la subida en tablas, de un nuevo régimen de revisión salarial denominado ASR (Annual Salary Review-Revisión anual de salario). Dicho régimen opera en toda la empresa a nivel global y entrará en vigor desde la firma del presente convenio, y hasta la finalización del mismo.

Como consecuencia de este nuevo régimen complementario de revisión salarial se crea un nuevo complemento denominado «Complemento por evaluación anual de desempeño» que aplicará desde el 1 de abril de 2023, cada

año de vigencia de convenio, esto es hasta 31 de marzo de 2026, y que tomará como referencia dos criterios:

- a) «Market Anchor» definido como horquilla salarial en virtud de la cual se define el mínimo y el máximo salarial de cada grado.
- b) Evaluación anual de desempeño de cada persona trabajadora.

Para aplicar el «complemento por evaluación anual de desempeño» se tomará la subida correspondiente al resultado de la evaluación anual de desempeño de cada persona trabajadora y si dicha subida excediera del 1 %, se abonará dicho exceso bajo el concepto de Complemento por evaluación anual de desempeño.

En los supuestos en los que la persona trabajadora promocione y cambie de nivel, dicho Complemento por evaluación anual de desempeño quedará absorbido como consecuencia de la mayor remuneración resultante del salario del nivel superior.

La subida salarial correspondiente al 1 % fijo, más la que resulte del Complemento por evaluación anual de desempeño, se aplicará exclusivamente al salario base, al Complemento por evaluación anual de desempeño a 31 de marzo del año de revisión y «complemento puesto de trabajo», excluidos el resto de conceptos salariales.

En caso de que el salario base más el Complemento por evaluación anual de desempeño excedan del ciento veinte por ciento (120 %) del market anchor, la persona trabajadora recibirá un pago complementario en su nómina del siguiente mes de abril, por el importe que exceda de dicho porcentaje (120 %) y dicho pago no será consolidable.

Artículo 20. Conceptos retributivos integrantes de la tabla salarial.

Los conceptos retributivos de aplicación general en British American Tobacco España, SA, son: el Salario Base y el Bono anual con el alcance y las cuantías que se indican en los artículos siguientes y anexo. Se incluyen para determinados puestos de trabajo incentivos por resultados o complementos por calidad o cantidad de trabajo.

Artículo 21. Salario base.

La retribución básica del trabajo en British American Tobacco España, SA, viene determinada por el Salario Base de la persona trabajadora que, aunque se expresa en una cantidad anual bruta, se entiende de devengo diario

(es decir, es el resultado de dividir dicho monto anual por 420 días anuales que incluyen las dos pagas extraordinarias).

Artículo 22. (Queda sin contenido).

Según lo negociado en el convenio vigente para el periodo 2016-2019 (BOE de fecha 13 de junio de 2017), no se devengarán más premios por antigüedad, sin perjuicio de los derechos adquiridos por cada persona trabajadora en aquella fecha. Queda extinguido el devengo futuro de premios de antigüedad.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

La Empresa abonará a las personas trabajadoras dos Pagas Extraordinarias cuyo importe será el correspondiente a una catorceava parte de los conceptos Salario Base y antigüedad de acuerdo a lo siguiente:

■ Paga de junio:

Será satisfecha el día 15 de junio de cada año o laborable más próximo. Su período de devengo será el comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del año natural.

■ Paga de diciembre:

Será satisfecha el día 15 de diciembre de cada año o laborable más próximo. Se devengará en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año natural.

Al personal de nuevo ingreso o al que cese en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias calculando la parte proporcional por días al tiempo trabajado.

Artículo 24. Bono anual.

Al objeto de alinear a toda la compañía en la consecución de los objetivos marcados en el Plan de la Compañía, se incluye a todo el personal afecto a este convenio en la política del Bono anual definido para las personas trabajadoras no afectas, en términos retributivos, al convenio colectivo y con los valores reflejados en el anexo.

Sin perjuicio de lo expuesto, las personas trabajadoras de la Fuerza de Ventas se excluyen del Bono anual, al resultarles de aplicación el sistema de incentivos del Departamento de Ventas.

El Bono anual será determinado por año natural. Su devengo y su abono se efectuará en la nómina del mes de marzo siguiente al cierre del ejercicio.

El bono anual retribuye la productividad y la permanencia de la persona trabajadora en la Compañía. En consecuencia, lo devengarán y percibirán única y exclusivamente las personas trabajadoras que permanezcan en la Empresa hasta el 31 de marzo del año siguiente al cierre del ejercicio. Las reglas que lo definen, los objetivos para su consecución, así como las ratios que determinan su cuantía están incluidas en la política de la Empresa para este concepto. Únicamente cuando una persona trabajadora deje la Compañía por causa no imputable a su voluntad que no sea derivada de despido declarado procedente, percibirá la parte proporcional de Bono anual devengado a la fecha de la baja.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

1. La Empresa observará con el máximo rigor el cumplimiento de los límites numéricos de realización de horas extraordinarias con el fin de orientarse a su supresión total y reforzar la tendencia a la conversión del empleo temporal en empleo fijo, en cualquiera de sus modalidades legales.

- a) Las horas extraordinarias que se realicen en British American Tobacco España, SA, tendrán la consideración de voluntarias y en aras de fomentar la conciliación familiar y personal, se compensarán preferiblemente, por períodos iguales de tiempo libre de disfrute de la persona trabajadora.
- b) En caso de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, éstas se abonarán con un incremento del 25 por 100 sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria del salario base de cada uno de los diferentes niveles salariales, con exclusión de la antigüedad y con arreglo a la siguiente fórmula: Salario Base dividido entre mil seiscientos ochenta horas de trabajo anuales, por ciento veinticinco, dividido entre cien.

Cuando las horas extras se realicen los sábados, las mismas sufrirán un incremento del 35 por ciento y, en los supuestos de realización de horas extraordinarias durante días festivos o nocturnos, las mismas se incrementarían en un 50 por ciento sobre la hora ordinaria, siempre de conformidad con la fórmula establecida anteriormente.

- c) Proseguirá la política de supresión de horas extraordinarias.
- d) Se evitará en lo posible la acumulación de horas extras en una misma persona trabajadora.

2. No obstante lo establecido en el número anterior, con el fin de observar el principio exigido en el párrafo 1.º de este artículo y respetar las limitaciones

de aplicación de incrementos salariales en los términos que se recogen en la Cláusula de Incremento y Revisión Salarial, durante la vigencia del convenio el importe correspondiente al salario de las horas extraordinarias, sea cual fuere la clase o tipo de las que se realicen, no podrá sufrir incremento alguno.

Artículo 26. Incentivo ventas.

Se abonará de acuerdo con el reglamento de los Departamentos de Ventas en vigor en cada momento.

Se incrementa el incentivo de Las personas trabajadores incluidas en el nivel B en un 5 %, quedando su incentivo de la siguiente manera:

- Incentivo mensual: 10 %.
- Incentivo anual: 5 %.

Artículo 27. Suplidos.

Los suplidos derivados de la actividad que realizan las personas trabajadoras del Departamento de Ventas, se regulan en los pactos establecidos en dicho Departamento.

Artículo 28. Pago de haberes.

El abono de las retribuciones periódicas se realizará en todos los centros de la Empresa el día 26 de cada mes o el día laborable más próximo, si éste fuera festivo.

Artículo 29. Cierre de la nómina.

El cierre de la nómina, es decir, el período a considerar para el cálculo de los haberes de la persona trabajadora en función de las posibles variables de asistencia, horas extraordinarias, etc., se producirá el día 15 del mes, en el mes de diciembre, este cierre se adelantará al 10 del mes.

CAPÍTULO VI

La Prestación Laboral

Artículo 30. Jornada laboral.

La jornada laboral de aplicación general en British American Tobacco España, SA, es de 37,5 horas a la semana, realizándose la misma en el período comprendido entre lunes y viernes, ambos incluidos.

El tiempo de descanso en la jornada continuada se fija en 15 minutos diarios, a disfrutar conforme a los turnos determinados para cada caso.

A efectos de distribución irregular de la jornada, se estará al porcentaje de jornada irregular previsto en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que por acuerdo entre las partes se establezca una jornada superior.

Con respecto al régimen de trabajo a distancia, sólo aplicará al personal de oficina. Se establecen dos días de teletrabajo a la semana durante todo el año.

Excepcionalmente:

En el mes de julio, se podrán realizar tres días de teletrabajo semanales.

En el mes de agosto, se podrán realizar los cinco días laborables de teletrabajo.

En el periodo de Navidad, se podrá realizar teletrabajo en los días 26 a 30 de diciembre.

Se establecerán categorías especiales para que, en casos de necesidad, se pueda tener 100 % de trabajo a distancia, en las siguientes circunstancias:

- a) Cuidado parental/cuidado de niños: complicación significativa de la salud de uno de sus progenitores o dependientes bajo su responsabilidad legal.
- b) Enfermedad: síntomas graves de gripe o cualquier otra enfermedad diagnosticada que debilite su estado de salud general o ponga en riesgo la salud de otros empleados de oficina, la persona trabajadora deberá solicitar un período de teletrabajo de cinco días como máximo.
- c) Apoyo de salud mental: si la persona trabajadora se enfrenta a un período difícil en el que, para recuperarse, puede ser beneficioso para esa persona trabajar desde casa durante el tiempo que su terapeuta le aconseje.

Durante el mes de agosto se podrá teletrabajar desde cualquier zona del territorio nacional, siendo imprescindible comunicar previamente a la empresa el lugar de prestación del trabajo a distancia. Queda prohibida la prestación del trabajo a distancia desde el extranjero.

En el último trimestre de cada año, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores revisarán la posibilidad de mejorar el régimen de aplicación de este sistema para el año siguiente.

Por necesidades del negocio, el comité y la empresa se reunirán para implementar cualquier cambio que así se requiera en materia de trabajo a distancia.

Artículo 31. Horarios de trabajo.

La jornada diaria se adecua a alguna de las siguientes modalidades y horarios:

1. Horario de trabajo en jornada partida para personal de oficinas:

Se establece el siguiente horario de trabajo bajo la filosofía de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y mejora de la producción:

■ De lunes a jueves:

- Tiempo de presencia 7 horas 45 minutos.
- Horas de obligada presencia:
 - De 10:00 a 16:45 (1 hora de comida incluida).
 - 2 horas adicionales a realizar entre:
 - Las 8:00 y las 10:00 o,
 - Las 16:45 y las 18:45.

■ Viernes:

- Tiempo de presencia 6 horas 30 minutos.
- Horas de obligada presencia: De 10:00 a 14:30.
 - 2 horas adicionales a realizar entre:
 - Las 08:00 y las 10:00 (Sin comida) o,
 - Las 14:30 y las 17:30 (1 hora de comida incluida sólo para salidas a partir de 16:30).

En el período comprendido entre el 1 y el 31 de agosto:

■ De lunes a viernes:

- Tiempo de presencia 7 horas.
- Horas de obligada presencia:
 - De 10:00 a 15:00.
 - 2 horas a realizar entre:
 - Las 8:00 y las 10:00 o,
 - Las 15:00 y las 18:00 (1 hora de comida incluida sólo para salidas a partir de 17:00).

2. Horario de trabajo para Departamento de Ventas y almacenes:

Se ajustará al más efectivo horario comercial, de acuerdo con lo vigente hasta la fecha, respetando la jornada de 37,5 horas, siendo la hora de inicio y final de la jornada la que conste en el sistema de fichaje. Cuando se inicie la jornada con visitas profesionales, será hora de inicio la de puesta en marcha del vehículo para la primera visita y hora de final de jornada la que se registre en el sistema de fichaje a la salida de la última visita.

Artículo 32. Festivos.

Anualmente, y al margen de las festividades que con carácter general se especifiquen en los calendarios laborales, se conceden dos días festivos adicionales retribuidos. La fecha de su disfrute se fijará por acuerdo entre la Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores. Igualmente se considerarán jornadas festivas los días 24 y 31 de diciembre o laborable inmediato posterior. El día 5 de enero también se considerará festivo, pasando, en el caso de no ser día laborable, a incrementarse el saldo de vacaciones anuales en un día adicional.

Artículo 33. Licencias y permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, únicamente podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio o registro de pareja de hecho. Este permiso comenzará a contar desde el día de la boda. Si el matrimonio se formalizara en sábado o domingo, el cómputo se iniciará el primer día laborable.
- b) Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad seis días, de los que dos días serán hábiles y cuatro adicionales serán días naturales.

Aquellas personas trabajadoras que por el desplazamiento tengan que pernoctar fuera de la provincia donde se sitúa su centro de trabajo, tendrán derecho a dos días naturales adicionales. En todo caso deberá acreditarse tanto la causa de la licencia como su aplicación a los fines previstos, cuando así lo requiere la empresa.

- c) Cinco días por accidente, o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo de 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.

A efectos informativos se transcribe el siguiente cuadro de parentesco y días de permiso por fallecimiento y por enfermedad grave:

Parentesco	Fallecimiento		Enfermedad Grave	
	Consanguinidad	Afinidad	Consanguinidad	Afinidad
Cónyuge ó pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente.	-	2 + 4	5	5
Padres.	2 + 4	2 + 4	5	5
Hijos.	2 + 4	2 + 4	5	5
Abuelos.	2 + 4	2 + 4	5	5
Hermanos.	2 + 4	2 + 4	5	5
Nietos.	2 + 4	2 + 4	5	5

- d) Horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año: por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- e) Permiso parental no retribuido. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funciona-

miento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

- f) Respecto de los casos de discapacidad del hijo en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en caso de que haya una sola persona progenitora, esta tendrá derecho a las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.
- g) En el caso de que un hijo/a o hermano/a de la persona trabajadora de la Compañía contrajese matrimonio en un día laborable de lunes a viernes, éste/a tendrá derecho a disfrutar de ese día de permiso. Este mismo derecho podrá ejercerlo en el supuesto de matrimonio del padre o de la madre.
- h) En caso de fallecimiento de parientes de tercer grado (tíos y sobrinos) por consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disponer del día completo para la asistencia al sepelio, debiendo justificar tanto el fallecimiento como el desplazamiento para tal fin.
- i) Con el fin de asistir al entierro de una persona trabajadora o de su cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente padres o hijos/as, se constituirá una comisión compuesta por personas trabajadoras de la misma dependencia del afectado, siempre que el lugar del sepelio no obligue a pernoctar y se asista durante la jornada laboral.

Integrarán dicha comisión cinco personas trabajadoras, al margen de la representación de la Empresa, en caso de fallecimiento de personal de la Empresa, y tres, en el de los familiares indicados.

Los miembros de tales comisiones no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por asistencia al sepelio.

- j) Un día por traslado del domicilio habitual.
- k) La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo durante un período máximo de doce días laborables, percibiendo en dicho tiempo el 75 % de su salario base, en los casos comprobados de enfermedad grave e intervención quirúrgica de cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente descendientes o ascendientes del persona trabajadora, y cuando éste/a sea la única persona que puede atender a ese familiar.

A este derecho podrán acogerse las personas trabajadoras durante las dos semanas siguientes al disfrute del permiso por nacimiento o cuidado de menor, en la especialidad de disfrute por maternidad o paternidad.

- l) En caso de necesidad debidamente justificada y apreciada por la Empresa, la persona trabajadora podrá solicitar, sin derecho a remuneración alguna, diez días laborales de licencia al año, siendo posible fraccionarlos por periodos no superiores a cinco días, debiendo preavisar siempre que las circunstancias lo permitan con un plazo de al menos quince días.
- m) En el supuesto de exámenes académicos, se concederá el disfrute de los permisos necesarios, debiendo acreditar tanto la convocatoria como la asistencia al examen que motiva el disfrute del permiso.
- n) Las personas trabajadoras en las dos semanas posteriores a la reincorporación de la baja por nacimiento y cuidado de menor y con el objeto de facilitar su reincorporación al trabajo, podrán solicitar el disfrute de jornada continuada, que se realizará en idéntica forma que la prevista en el artículo 31 para la jornada del mes de agosto.
- ñ) La persona trabajadora podrá solicitar el permiso de lactancia retribuido, hasta que el menor cumpla 9 meses, de forma acumulada por un periodo de hasta quince días. Este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple y en aquellos supuestos de análoga naturaleza como nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos personas progenitora, adoptante, guardadora o acogedora trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación».

- o) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de permiso de paternidad retribuido por el plazo de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- p) El tiempo indispensable para asistir a actos relacionados con la vida académica de hijos. Este permiso no podrá disfrutarse más de tres veces en cada año natural, y deberá ser recuperado en el plazo de los quince días laborables siguientes, en la forma que se acuerde con el responsable del departamento.

Las situaciones no contempladas en este artículo serán tratadas de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

- q) No serán consideradas como causas de despido las faltas de asistencia al trabajo por causa de detención policial o la prisión preventiva, mientras no haya sentencia firme condenatoria.

En ningún caso el régimen de licencias y permisos aquí convenido podrá contravenir el régimen legal vigente en cada momento.

Para el inicio del cómputo de días de permiso previstos en el presente artículo, se partirá de la fecha del hecho causante, computándose como día completo de permiso los casos de haber trabajado menos de media jornada.

- r) La Persona Trabajadora tendrá derecho a un nuevo permiso de tres días laborables anuales previa justificación a la empresa. Las partes en su afán de mejorar la conciliación y bienestar en la compañía acuerdan la implementación de este permiso que se disfrutará en días sueltos y fuera del periodo vacacional de verano y navidad.

Excepcionalmente se podrán disfrutar de manera acumulada cuando el motivo del permiso sea suficientemente acreditativo de la necesidad que justifique el disfrute continuado.

Artículo 34. Vacaciones.

El personal con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho al disfrute ininterrumpido o fraccionado de un mínimo de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas. A efectos de liquidaciones y para el personal de nuevo ingreso, el período de devengo de las vacaciones anuales es el que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso. Por lo tanto, el personal que ingresare en la Empresa con posterioridad al 1 de enero disfrutará la parte proporcional del tiempo de vacaciones.

Una vez fijadas las fechas de vacaciones de una persona trabajadora, en los cambios de fecha que se produjeran por requerimiento de la Empresa, se compensarán los posibles perjuicios económicos que se ocasionaran por gastos incurridos en cancelaciones de reservas.

De acuerdo con la legislación vigente, las fechas de vacaciones se darán a conocer con dos meses de antelación.

Si la Empresa rechazara alguna de las fechas de vacaciones solicitadas por las personas trabajadoras, deberá comunicar el motivo a la persona trabajadora afectada.

La primera semana del año, de 1 a 7 de enero inclusive, será de disfrute obligatorio para todos los trabajadores de la Empresa. El resto de vacaciones se

disfrutaran preferentemente, salvo en el caso del personal de Ventas, en los meses de julio, agosto o septiembre de cada año.

El cuadro de vacaciones del personal de Ventas se estudiará por los Gerentes de Área en colaboración con las personas trabajadoras, primando para este objetivo el desenvolvimiento normal de las funciones de cada zona o departamento y los periodos de máxima actividad, siendo objetivo preferente la cobertura del servicio en dichos periodos. Dicho personal podrá disponer de hasta tres semanas continuadas en los meses de julio y agosto.

Para aquellos territorios en los que el periodo de máxima actividad sea el verano, el disfrute de vacaciones se efectuará como sigue:

- Las personas trabajadoras podrán disfrutar de un periodo máximo de tres semanas de vacaciones, siempre que las mismas concluyan antes del 15 de julio o se inicien a partir del 15 de agosto.
- Durante el periodo del 15 de julio al 15 de agosto, no se podrán disfrutar vacaciones.
- Aquellas personas trabajadoras que renuncien a disfrutar vacaciones del periodo del 1 de julio al 31 de agosto, disfrutarán de un saldo adicional de dos días de vacaciones.
- Aquellas personas trabajadoras que renuncien a disfrutar vacaciones durante la segunda quincena de agosto, disfrutarán de un saldo adicional de un día de vacaciones.

El permiso por nacimiento y cuidado de menor, no será impedimento para que la persona trabajadora disfrute completamente sus vacaciones legales.

Artículo 35. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia voluntaria:

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por las personas trabajadoras en los siguientes supuestos:

- a) Los previstos en la normativa en vigor.
- b) Excedencia con reserva del puesto de trabajo. El personal podrá solicitar excedencia voluntaria por un período de seis meses, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Para ello el interesado ha de llevar como mínimo un año al servicio de la Empresa.

Este derecho queda limitado a que no sea ejercido a la vez por más del cinco por ciento de la plantilla, o cinco por ciento del nivel profesional del solicitante. En todo caso, se respetará el derecho del disfrute a la excedencia para al menos una persona trabajadora por nivel, siempre que no se supere la cifra global del cinco por ciento de la plantilla. En ningún caso se concederá esta excedencia para realizar algún tipo de trabajo remunerado fuera del ámbito del Grupo BAT.

- c) Excedencias por un período superior a cuatro meses. En este último supuesto, se concederán por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá volver a ser ejercitado por la misma persona trabajadora, si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia y sólo se podrá solicitar si la persona trabajadora tiene al menos un año de antigüedad en la Empresa.

2. Excedencia forzosa.

Darán lugar al derecho a disfrutar de excedencia forzosa las situaciones siguientes:

- a) Las previstas en la normativa en vigor.
- b) La persona trabajadora que lleve en activo más de un año en la Empresa y que no pudiera seguir desempeñando su trabajo por causa de pérdida temporal del carnet de conducir, aun cuando el hecho causante fuera anterior al contrato de trabajo y que no derive de conducción temeraria acreditada en sentencia firme, pasará a situación de excedencia, con una póliza del correspondiente seguro, que le garantice el equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento de la situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo. En tales casos y para evitar la excedencia, la Empresa podrá darle opción para desempeñar, mientras dure la suspensión, otro trabajo, en cuyo caso percibiría la retribución del nuevo puesto. Caso de optar por la excedencia, no se le computará el tiempo que dure la misma, a efectos de antigüedad.
- c) Embarazo, maternidad, paternidad y lactancia:

Por estos conceptos las personas trabajadoras, en su caso, podrán disponer de los derechos legalmente establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva de hombres y mujeres, y en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que modifica el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Salud y Medio Ambiente Laboral

Artículo 36. Seguridad y salud laboral.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, independientemente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de las personas trabajadoras, por el medio ambiente laboral y la mejora de las condiciones laborales, realizando para ello las siguientes acciones:

- Promover cuantas medidas se consideren tendentes a mejorar la situación de la Empresa en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.
- Reforzar los medios de formación específica en la materia, tanto de las personas trabajadoras, como de sus representantes.
- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar con una mayor eficacia la seguridad y salud laboral en la Empresa.
- Estudiar y acordar mecanismos oportunos de coordinación en materia de siniestralidad laboral.
- Implantar en la Empresa las innovaciones legales que pudieran producirse en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 37. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral que se reunirá como mínimo lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el reglamento que posteriormente la desarrolla.

Artículo 38. Revisión médica.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, sea propio o contratado.

La empresa estará obligada a vigilar periódicamente el estado de salud de las personas trabajadoras en función a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias y que sean proporcionales al riesgo, respetando en

todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, excepto en los casos en que la vigilancia periódica de la salud sea necesaria de acuerdo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VIII

Previsión Social

Artículo 39. Jubilación.

La empresa dispone de un Plan de Pensiones, cuyo reglamento y normas están regulados por las especificaciones inscritas en el registro correspondiente. En virtud del citado Plan las aportaciones ordinarias a realizar por el promotor del mismo (la empresa), se establecen en un 3,5 % del salario regulador con efectos del 1 de enero de 2002. Además, con efectos de 1 de enero de 2005, la empresa aportará adicionalmente y de forma mensual un 0.5 % del salario regulador siempre y cuando el empleado participe realice una aportación voluntaria mensual del 2 % del mismo salario regulador. El régimen de aportaciones descrito resultará de aplicación a las personas trabajadoras a partir del segundo mes de antigüedad en la empresa.

Asimismo, los derechos por servicios pasados que figuraban en el anexo III del Convenio Colectivo de 2000-2001, fueron objeto de liquidación y pago a los beneficiarios, en virtud del Pacto Colectivo suscrito con el Comité de Empresa de fecha 16 de noviembre de 2000, por lo que en la actualidad no existe derecho ni cantidad alguna pendiente de abono por el concepto de «derechos por servicios pasados», tal como se recoge en los correspondientes recibos individuales de pago y recepción.

Artículo 40. Incapacidad temporal.

En los procesos de incapacidad temporal que originen la baja de la persona trabajadora, la Empresa complementará a su cargo la asistencia de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario fijo que tenga asignado, y excluyendo del complemento todos los conceptos variables, excepto los previstos en el párrafo siguiente.

En los casos de enfermedad grave reconocida, accidente o intervención quirúrgica con hospitalización, que origine la baja laboral por incapacidad temporal, la Empresa complementará hasta el 100 % el promedio de los in-

centivos reales devengados por el trabajador en los tres meses anteriores al hecho causante de la baja. Se aplicará lo dispuesto en la normativa en vigor para determinar lo que constituye «enfermedad grave». Hasta que exista regulación al respecto, el Comité de Seguridad y Salud laboral verificará en estos casos la procedencia del pago del promedio de las comisiones.

Las personas trabajadoras que dispongan de herramientas de trabajo, excepto el coche de empresa que se regula conforme al párrafo siguiente, deberán reintegrarlos a requerimiento del superior cuando se encuentren en situación de baja por cualquier causa.

Las personas trabajadoras que dispongan de coche de empresa y causen baja temporal por cualquier causa, si no pudieran conducir durante este periodo de baja temporal, deberán ponerlo a disposición de la empresa cuando así sean requeridos por su superior.

Las personas trabajadoras que dispongan de coche de empresa y causen baja temporal por cualquier causa, y no estén imposibilitados para conducir, a partir del vencimiento del segundo mes de baja, y siempre que vayan a ser sustituidos por otra persona trabajadora en su mismo puesto, podrán optar voluntariamente por poner el vehículo a disposición de la empresa para que lo entregue a su sustituto. En este caso la empresa abonará un importe bruto de 150 euros mensuales con inclusión de prorrata de pagas extras, como contrapartida por la pérdida de uso de coche durante el tiempo que se prolongue esta situación. De todo ello deberá darse comunicación al Comité de Empresa.

Artículo 41. Complemento de viudedad.

Cuando una persona trabajadora de British American Tobacco España, SA, fallezca dejando viuda/o o pareja de hecho formalmente inscrita en el Registro de Parejas de Hecho, que perciba pensión de viudedad de la Seguridad Social, la Empresa concederá a la viuda/o o pareja de hecho un complemento equivalente al 10 % de la pensión que le corresponda por la Seguridad Social, por un plazo máximo de 10 años o hasta que alcanzara la edad de jubilación de la viuda/o pareja de hecho si esta fuera anterior.

Artículo 42. Complemento de orfandad.

Cuando una persona trabajadora de British American Tobacco España, SA, fallezca dejando hijos que sean perceptores de la pensión de orfandad de la Seguridad Social, la Empresa concederá a cada hijo/a un complemento del 10 % calculado igualmente sobre la pensión concedida por la Seguridad Social.

Este complemento quedará limitado hasta los veinticinco años de edad de los beneficiarios/as, salvo que con antelación fuera económicamente independiente.

Artículo 43. Seguro de vida y accidentes.

Las indemnizaciones amparadas por estos seguros, serán para todas las personas trabajadoras:

- a) Muerte natural: 1,5 veces el Salario Base anual.
- b) Muerte por accidente: 3 veces el Salario Base anual.
- c) Incapacidad permanente, total y absoluta: 1,5 veces el Salario Base.
- d) El mismo concepto anterior, por accidente laboral: 3 veces el Salario Base anual.
- e) Muerte por accidente de circulación: 4,5 veces el Salario Base anual.
- f) Incapacidad permanente total para su profesión habitual: 1,5 veces el Salario Base anual.
- g) Gran Invalidez: 1.5 veces el Salario Base anual.

El abono de las cantidades establecidas en la póliza de seguro de vida, accidente o invalidez, se realizará en un plazo no superior a dos meses después de completar la documentación pertinente que deba adjuntarse a la solicitud por los beneficiarios.

Artículo 44. Seguro médico.

La Compañía dispone de un seguro médico privado para toda la plantilla, sus cónyuges, pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente, e hijos hasta que hayan cumplido 25 años o hijos discapacitados dependientes.

CAPÍTULO IX

Mejoras Sociales

Artículo 45. Ayuda de estudios.

Tiene por objeto colaborar con las personas trabajadoras en parte de la cuantía de los gastos de enseñanza para sí o para sus familiares en relación con los cuales tengan una obligación legal o una situación real de depen-

dencia económica, y que estén cursando estudios oficialmente reconocidos, atendiendo a un principio de universalidad.

Una comisión mixta definirá el Reglamento que se aplique cada año y el valor del fondo para el presente año se establece en 18.000 euros.

Artículo 46. Fondo de anticipos reintegrables.

Al objeto de ayudar a las personas trabajadoras de la Empresa, se establece un fondo de anticipos con una dotación máxima de 31.000 euros.

La autorización de anticipos relativos a este fondo será propuesta por el Comité de Empresa y refrendada por la Dirección de la misma en su caso.

Artículo 47. Anticipos y adelantos sobre pagas extraordinarias.

Los trabajadores podrán solicitar un adelanto de hasta el 90 % de sus haberes netos mensuales.

Sin perjuicio de los anticipos salariales reintegrables que establece la Ley, las personas trabajadoras podrán solicitar adelantos con cargo a las Pagas Extraordinarias de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Los adelantos, que únicamente se concederán sobre la paga de percepción inmediata, no excederán del 90 % del importe neto de la misma en cada caso.
- b) Las solicitudes se harán efectivas los días 20 de los meses primero y segundo de cada trimestre natural, debiendo ser formuladas con al menos dos días naturales de antelación sobre dichas fechas.

Artículo 48. Ayudas para personas con diversidad funcional.

Se establecen ayudas para las personas trabajadoras que acrediten tener cónyuge ó pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente o hijos/as con diversidad funcional reconocida por la Seguridad Social por un máximo de 400,00 euros por beneficiario/a y mes, sin que se pueda sobrepasar en su totalidad la cantidad de 12.120 euros anuales para toda la plantilla. En su caso, esta cantidad será repartida a prorrata de los beneficiarios.

Artículo 49. Ayudas sociales.

Se establecen las siguientes prestaciones económicas en pago único en concepto de ayuda de carácter social:

- a) Nacimientos. En los casos de nacimiento de hijos/as, se establece una ayuda económica por un importe de 400,00 euros por cada hijo/a.

- b) Nupcialidad. Por contraer matrimonio, se establece una ayuda de 400,00 euros para todos las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la Empresa.
- c) Defunción. El fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente o hijos/as, da derecho a la prestación de 400,00 euros. Esta ayuda social se recibirá por cada hecho causante.
- d) Plan de rentas. Se acuerda analizar anualmente la posibilidad de implementar el plan de rentas y cuántas personas podrían incluirse en el mismo, dependiendo de las posibilidades económicas de cada año.
- e) Mejora social. Se acuerda un fondo de 25.000 euros anuales durante los próximos tres años. Empresa y Comité de Empresa designarán una comisión paritaria de dos miembros por cada parte para determinar el uso de dicho fondo.

Artículo 50. Ayuda a la comida.

Para el personal afecto a oficinas de British American Tobacco España, SA, con un horario continuado (una hora de interrupción), como ayuda para la realización de la comida principal fuera del domicilio, se instrumentarán medios de pago por un importe diario igual o inferior al máximo exento fiscalmente por la Ley. Estas cantidades no son ni serán canjeables por dinero y su único destino es subvencionar el gasto que para el empleado supone la comida fuera de su domicilio, y como consecuencia no se abonarán en los periodos de vacaciones, baja por IT, invalidez de cualquier naturaleza, periodos de licencia por cualquier concepto y periodos de disfrute vinculados a la maternidad o a la paternidad.

Para el personal de Ventas y en relación a este mismo epígrafe, se unifica hasta el máximo exento fiscal por la ley la ayuda para manutención.

En ningún caso serán compatible estas ayudas con la percepción de dietas por el mismo concepto o cuando la comida del día se sufrague por razón del cargo en alguna otra vía.

Artículo 51. Labores promocionales. (Queda sin contenido).

Derogado en base a la resolución de la DGT de 26 de octubre de 2006 del acuerdo de 12 de septiembre de 2006 para la modificación del Convenio Colectivo 2005/06.

Artículo 52. Paquete de Navidad.

En las fiestas de Navidad, las personas trabajadoras percibirán un paquete conteniendo productos típicos de estas fiestas, de acuerdo con la idiosincrasia de la región. El personal jubilado o que cause baja por invalidez a partir del 1 de septiembre, tendrá derecho a la percepción del paquete de Navidad en el año del hecho causante.

Para participar en la composición y gestión del paquete, se creará una comisión paritaria integrada por 2 personas en representación del Comité de Empresa y 2 a la Empresa.

CAPÍTULO X

Régimen Disciplinario

Artículo 53. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 54. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas en un período de un mes se consideran leves.
2. No cursar con tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos de los mismos.
5. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes/as.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa sobre asuntos extraños al trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La inobservancia de las normas en materia de normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales que no entrañen riesgos graves para la persona trabajadora, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
11. La embriaguez o consumo de sustancias prohibidas de forma ocasional.
12. Exceder hasta un 15 % a 20 % la limitación de velocidad km/h durante las horas de trabajo y en autovía.
13. No realizar las formaciones estipuladas por el departamento de prevención de riesgos laborales, cuando así haya sido convocado al efecto y no haya causa que justifique la no realización.
14. No informar al departamento de prevención de riesgos laborales sobre la necesidad elementos de seguridad en el vehículo o motocicleta.
15. Falta de atención al mantenimiento del vehículo.

Artículo 55. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas y menos de nueve no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada de dos a tres días, durante un período de treinta días naturales.
3. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que puedan suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración a la persona trabajadora, sus compañeros/as, la Empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad laboral temporal o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus com-

- pañeros o terceros, así como negarse al uso de medios de seguridad facilitados por la Empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgos para la vida o salud, tanto de él/ella como de otras personas trabajadoras.
 7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros.
 8. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
 9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
 10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
 11. Proporcionar datos reservados o información de la Empresa o centro de trabajo a personas ajenas sin la debida autorización para ello.
 12. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la Empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
 13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
 14. Introducir bebidas alcohólicas y/o sustancias prohibidas en el centro de trabajo.
 15. El uso reiterado de los medios de comunicación, equipos y sistemas facilitados por la empresa por parte de la persona trabajadora para fines diferentes de la prestación laboral, y que impliquen desatención del servicio.
 16. La reincidencia en cualquier falta leve (excluida la de puntualidad), aunque la falta sea de distinta naturaleza dentro de un período de un semestre, habiendo mediado amonestación por escrito.
 17. Exceder hasta un 20 % a 35 % la limitación de velocidad km/h durante las horas de trabajo y en autovía.
 18. Exceder repetidamente 140 km/h hasta 150 km/h durante las horas de trabajo a pesar de haber sido informado de sus consecuencias por su responsable directo.

19. No prestar la atención correcta en el mantenimiento del vehículo, resultando situación de riesgo para el empleado u otros.
20. No informar debidamente de un accidente o incidente a su responsable directo o al departamento de Recursos Humanos o de prevención de riesgos laborales.
21. En los supuestos de sanción de tráfico grave durante la jornada laboral, o en supuestos de sanción de tráfico grave fuera de la jornada laboral si en este caso se derive un grave perjuicio para la empresa. En todo caso será preceptiva la intervención y emisión de informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral que analizará la naturaleza de la sanción de tráfico, las circunstancias de cada caso y las posteriores consecuencias para el empleado y para la empresa.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de un mes.
2. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses y de diecinueve faltas en un período de un año.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la Empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y libros de la Empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercute negativamente en el mismo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
9. La imprudencia o negligencia grave, así como el incumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales cuando sean causan-

tes de situación de riesgo o accidente laboral grave, perjuicios graves a las personas trabajadoras o daños graves reales a la Empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostenta.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados dentro del centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con las personas trabajadoras.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de un semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
16. Comunicar a la Empresa visitas a clientes que no se han llevado a cabo o introducir en el sistema información falsa.
17. Conducir vehículos de la empresa, dentro o fuera del horario laboral, superando la tasa de alcohol permitida en la normativa de aplicación o bajo los efectos de drogas o cualquier sustancia prohibida por la legislación vigente.
18. El uso reiterado de los medios de comunicación, equipos y sistemas facilitados por la empresa, por parte del trabajador para fines distintos de la prestación laboral, que causen daño de manera probada y grave a la prestación del servicio.
19. Superar más del 35 % la limitación de velocidad km/h durante las horas de trabajo. En todo caso, se considerará una falta muy grave superar los 180 km/h en horario laboral.
20. En los supuestos de sanción de tráfico muy grave durante la jornada laboral, o en supuestos de sanción de tráfico muy grave fuera de la jornada laboral si en este caso se derive un grave perjuicio para la empresa. En todo caso será preceptiva la intervención y emisión de informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral que analizará la naturaleza de la sanción de tráfico, las circunstancias de cada caso y las posteriores consecuencias para el empleado y para la empresa.

Artículo 57. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- El nivel profesional del mismo.
- La repercusión del hecho entre las demás personas trabajadoras y en la Empresa.

Artículo 58. Procedimiento sancionador.

1. Las faltas graves que hayan de ser objeto de sanción, deberán ser comunicadas a la persona trabajadora afectado, a los representantes laborales del centro y a la sección sindical del afectado, en el plazo de diez días laborables, desde que la Empresa haya tenido conocimiento de la falta.

2. Las faltas muy graves darán origen en todo caso a la tramitación de expediente contradictorio, para su sanción. La Empresa tendrá un plazo de veinte días laborables desde el conocimiento de la comisión de dicha falta, para notificar a la persona trabajadora la apertura de expediente contradictorio. Una vez que la persona trabajadora haya sido notificado, tendrá un plazo de diez días laborables para la formulación de las alegaciones que considere oportunas. El plazo para la finalización del expediente será de veinte días laborables desde que se reciban las alegaciones de la persona trabajadora. Los plazos previstos para la tramitación del procedimiento sancionador podrán ser suspendidos con interrupción del cómputo de la prescripción exclusivamente en casos de acoso laboral en cualquiera de sus especialidades, o conductas que pueden ser constitutivas de delito grave, y para realizar diligencias de averiguación adicionales o informes periciales que faciliten el esclarecimiento de los hechos. De esta decisión se dará traslado en todo caso, al Comité de Empresa y al trabajador por escrito.

Durante la tramitación de estos expedientes será preceptiva la comunicación y petición de informe al Comité o Delegados de personal del centro, así

como a la sección sindical, en su caso. Dicho informe deberá emitirse en el plazo señalado para el descargo.

Artículo 59. Liquidación en caso de despido.

En los casos de despido, la Empresa abonará a la persona trabajadora, sin exigir renuncia a sus derechos ni saldo, finiquito hasta el 85 % de su liquidación de haberes devengados de inmediato.

CAPÍTULO XI

Aspectos Sindicales

Artículo 60. Permisos para la gestión sindical.

Además de las horas legalmente reconocidas para la gestión sindical de los representantes de los trabajadores, la Empresa seguirá concediendo permiso retribuido para la asistencia de los mismos a las Asambleas y Congresos básicos tanto del sindicato al que pertenezcan como del sector.

Podrán acumularse las horas sindicales por los distintos miembros del Comité de Empresa, o Delegados de Personal, siempre que se comuniquen a la Empresa antes del 30 del mes anterior.

Artículo 61. Cuotas sindicales.

Las personas trabajadoras pueden solicitar que les sea descontada de la nómina la cuota sindical que señalen, indicando la cuenta bancaria en la que la Empresa habrá de acreditarla, mientras no reciba aviso contrario. La Empresa accederá a estas peticiones en todos los casos.

Artículo 62. Delegados sindicales.

Se designará un Delegado Sindical por cada sindicato representado en el Comité de Empresa, sin que sea obligatorio su nombramiento. Este delegado sindical tendrá los mismos derechos que un representante de los trabajadores en cuanto al ejercicio de la acción y representación sindical, y acudirá a las reuniones con voz, pero sin voto. En aquellos casos en los que el delegado nombrado no tuviera su puesto de trabajo en oficinas centrales su asistencia a las reuniones será por vía telemática.

Artículo 63. Asambleas.

Anualmente la Empresa concederá un máximo de tres asambleas en horas de trabajo, siempre que haya probados motivos para su celebración y en tanto no se supere el tiempo que habitualmente se viene utilizando.

Artículo 64. Comité Intercentros.

Al objeto de viabilizar la acción representativa entre los distintos centros de trabajo, se constituye el Comité Intercentros que tiene las funciones propias del Comité de Centro en las negociaciones y problemas de ámbito general de la Empresa.

El Comité Intercentros constará de un máximo de 12 miembros, guardando la proporcionalidad acorde con los resultados electorales globales.

Artículo 65. Comisión Paritaria.

Para la vigilancia y cumplimiento del presente convenio colectivo, se constituye una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes de este convenio colectivo.

Artículo 66. Cláusula arbitraje.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenio colectivo, o de cualesquiera otros afecten a las personas trabajadoras y empresario incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), registrado y publicado por resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, «Boletín Oficial del Estado» de 23 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO XII

Utilización de Equipos y Sistemas Informáticos

Artículo 67. Cesión de uso de equipos informáticos.

Con el objeto de facilitar la prestación laboral por parte de la empresa, esta entregará a los trabajadores el equipamiento informático y sistemas de comunicación que resulten adecuados conforme a la tecnología del momento. Asimismo, facilitará a las personas trabajadoras el acceso a los sistemas informáticos y servidores de los que disponga la empresa para el cumplimiento de sus fines.

La persona trabajadora queda obligada a la utilización de dichos equipos y sistemas con diligencia y buena fe sin destinarlos a otras actividades diferentes del objeto de la prestación contractual.

Artículo 68. Derecho a acceso a equipos y sistemas informáticos por parte de la empresa.

Con el objeto de verificar la adecuada prestación de servicio, la empresa podrá acceder libremente, en todo momento a los equipos y sistemas informáticos y medios de comunicación y control implantados y entregados a la persona trabajadora y obtener los contenidos de los mismos que sean procedentes. Como consecuencia, el uso indebido de los medios de comunicación, equipos y sistemas por parte del trabajador, previa comunicación al Comité de Empresa, a quien se le facilitará la información correspondiente, será sancionable conforme a las previsiones del capítulo X del presente convenio.

ANEXO I

Explicación de los niveles retributivos

Nivel	Grupo Profesional
B	Grupo Profesional C.
C	Grupo Profesional B.
CO	Grupo Profesional B.
D	Grupo Profesional B.
DO	Grupo Profesional B.
E	Grupo Profesional B.
F	Grupo Profesional B.
G	Grupo Profesional B.
H	Grupo Profesional B y A.

A los efectos previstos en el artículo 8 de este convenio respecto a la promoción profesional y cambios de nivel, se establecen los siguientes criterios:

Primero.

Se establece que, como máximo podrá haber dos promociones en un periodo de cuatro años, desde el 1 de enero de 2020.

Segundo.

Para promocionar y cambiar de nivel se requiere que la persona trabajadora haya obtenido en el transcurso de dos años consecutivos una calificación de al menos de un «meets expectations» y «exceed expectations» o «outstanding».

En caso de cambio de nivel, la persona trabajadora pasará a cobrar el salario del nuevo nivel, absorbiéndose el complemento por evaluación anual de desempeño acumulado.

Si el salario base más el complemento por desempeño alcanzaran el salario del nivel superior, la persona trabajadora cambiará automáticamente de nivel, pasando su salario base al del nivel superior, absorbiéndose el complemento por desempeño.

Tercero.

Para las personas trabajadoras ingresadas hasta 31 de diciembre de 2017 promoverán por cambio de nivel C a D, por mera antigüedad, de tres años en la empresa, esta promoción tendrá carácter retroactivo.

Para quienes sean empleados desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: Se le reconoce la promoción de nivel C a D por antigüedad con efectos 1 de enero de 2022, sin efectos retroactivos.

Para las personas trabajadoras que hayan entrado en la empresa desde el 1 de enero de 2019 y siguiente: Entrarán en el sistema de promociones de nivel C a D y sucesivos, por evaluación de desempeño, según criterios del apartado Segundo de este anexo I, teniéndose en cuenta las calificaciones emitidas en los años 2020-2021.

ANEXO II

Tabla Salarial 1 de abril 2023

	Salario Base
NIVEL H.	46.581,46
NIVEL G.	43.831,03
NIVEL F.	41.080,46
NIVEL E.	38.894,97
NIVEL D.	36.709,34
NIVEL C.	35.020,29
NIVEL B.	28.783,15

ANEXO III

Tabla Salarial 1 de abril 2024

	Salario Base
NIVEL H.	47.047,28
NIVEL G.	44.269,34
NIVEL F.	41.491,27
NIVEL E.	39.283,92
NIVEL D.	37.076,44
NIVEL C.	35.370,49
NIVEL B.	29.070,98

ANEXO IV

Tabla Salarial 1 de abril 2025

	Salario Base
NIVEL H.	47.517,75
NIVEL G.	44.712,04
NIVEL F.	41.906,18
NIVEL E.	39.676,76
NIVEL D.	37.447,20
NIVEL C.	35.724,20
NIVEL B.	29.361,69

**DIRECCIONES
DE
UGT FICA**



UGT FICA ANDALUCÍA

Blas Infante, 4. 41011. Sevilla
Teléfono: 954 50 63 93
Fax: 954 91 51 32
Email: andalucia@fica.ugt.org

UGT FICA ARAGÓN

Cl. Costa, 1, 2ª. 50001. Zaragoza
Teléfono: 976 70 01 08
Fax: 976 70 01 07
Email: fica@ugtficaaragon.org

UGT FICA ASTURIAS

Pza General Ordóñez, 1, 3ª. 33005. Oviedo
Teléfono: 985 25 31 98
Fax: 985 27 55 83
Email: asturias@fica.ugt.org

SOMA FITAG UGT ASTURIAS

Pza La Salve, 14. 33909. Langreo
Teléfono: 985 68 28 33
Fax: 985 69 04 76
Email: org@somafitagugt.es

UGT FICA BALEARES

Cl. Font i Monteros, 8, 3ª. 07003. Palma de Mallorca
Teléfono: 971 75 50 26
Fax: 971 76 13 24
Email: baleares@fica.ugt.org

UGT FICA CANARIAS

Avda. Primero de Mayo, 21 - 2ª. 35002. Las Palmas
Teléfono: 922 28 89 55
Fax: 922 28 89 36
Email: fica@canarias.ugt.org

UGT FICA CANTABRIA

Cl. Rualasal, 8 - 4ª. 39001. Santander
Teléfono: 942 22 79 28
Fax: 942 22 70 35
Email: cantabria@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA-LA MANCHA

Cl. Cuesta Carlos V, 1 - 2ª Dcha. 45001. Toledo
Teléfono: 925 28 30 19
Fax: 925 28 43 49
Email: clm@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA Y LEÓN

Cl. Gamazo, 13 - 2ª. 47004. Valladolid
Teléfono: 983 32 90 08
Fax: 983 32 90 36
Email: cyl@fica.ugt.org

UGT FICA CATALUNYA

Rambla del Raval, 29 - 35 2ª. 08001. Barcelona
Teléfono: 933 01 83 62
Fax: 933 02 06 25
Email: fica@ugtfica.cat

DIRECCIONES DE UGT FICA



UGT FICA EUSKADI

Cl. Colón de Larreategui, 46 bis - 3ª 48011. Bilbao
Teléfono: 944 25 56 00
Fax: 901 70 71 00
Email: fica.bilbao@ugteuskadi.org

UGT FICA EXTREMADURA

Cl. Obispo Segura Sáez, 8. 10001. Cáceres
Teléfono: 927 21 38 14
Fax: 927 77 05 92
Email: extremadura@fica.ugt.org

UGT FICA GALICIA

Cl. Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 2ª. 15707. Santiago de Compostela
Teléfono: 981 58 97 43 - Fax: 981 58 97 58
Email: galicia@fica.ugt.org

UGT FICA LA RIOJA

C/ Milicias, 1 Bis. 26003. Logroño
Teléfono: 941 27 76 54
Fax: 941 25 58 60
Email: ugtfica@larioja.ugt.org

UGT FICA MADRID

Avenida de América, 25 - 4ª. 28002. Madrid
Teléfono: 915 89 73 50
Fax: 915 19 25 01
Email: madrid@fica.ugt.org

UGT FICA MURCIA

C/ Santa Teresa, 16. 30005. Murcia.
Teléfono: 968 28 12 30
Fax: 968 28 20 68
Email: murcia@fica.ugt.org

UGT FICA NAVARRA

Avda de Zaragoza, 12 - 1ª. 31003. Pamplona
Teléfono: 948 29 06 24
Fax: 948 24 28 28
Email: navarra@fica.ugt.org

UGT FICA PAIS VALENCIÀ

C/ Arquitecto Mora, 7 - 4ª. 46010. Valencia
Teléfono: 963 88 41 10
Fax: 963 93 20 62
Email: fica@pv.ugt.org



Convenio Colectivo
British American Tobacco
España, SA (1/07/23-31/03/26)



Federación de Industria, Construcción y Agro

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid